

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Job Satisfaction
(Case Studies on PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung)

¹Almadina Nurfitri Lefiandra, ²Sri Suwarsi

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email: ¹Lefiandralma16@gmail.com, ²srisuwarsi@gmail.com

Abstract. This study attempts to know quality of work life, job satisfaction and how much influence quality of work life has on employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung. With Quality of Work Life as an independent variable (X) based on the active participation, conflict resolution, communication, work healthness, work safeness, decent compensation, pride and career development dimensions on Employee Job Satisfaction as a dependent variable (Y) based on the job itself, salary, environment, and boss dimensions. The methods used is descriptive and verificative by 50 respondents with data research technique uses field and library research. A statistical analysis used by the classis assumption test is analysis data of normality test, multikolinierity test, heterokedastisity test, and correlation Pearson test, coefficient determination test, analysis of simple regression, and simultaneous F Anova test with SPSS 24.4 For Microsoft. The result of this research indicates if training variable has a significant effect on entrepreneurial competence variable. It is proven by how influenced entrepreneurial competence by 22,8 % which is classified as low score category. And the rest of them is influenced by other factors that are not scrutinized in this study such as total life space

Keywords: quality of work life, employee job satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *quality of work life*, kepuasan kerja serta seberapa besara pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung. Dengan Kualitas Hidup Kerja sebagai variabel bebas (X) berdasarkan dimensi partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, dan pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel independen (Y) berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 50 orang memakai teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Alat analisis statistik yang digunakan berupa uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, serta uji korelasi Pearson, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, serta uji simultan F Anova dengan bantuan program SPSS 24.0 For Microsoft. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kualitas Hidup Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 60,2% yang diklasifikasikan sebagai kategori skor baik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci: kualitas hidup kerja, kepuasan kerja karyawan

A. Pendahuluan

PT. Bank Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat dalam melakukan transaksi menabung serta transaksi – transaksi lainnya. Dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Setiap karyawan dituntut untuk selalu melayani dengan sangat

baik seperti menyambut dengan ramah, berbicara dengan sopan, dan selalu tersenyum sehingga memberikan kesan yang positif bagi pelanggan. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* yang baik. Dengan kondisi iklim kerja yang baik akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh juga

terhadap salah satunya loyalitas karyawan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya yang berdampak terhadap kinerja karyawan yang baik.

Ada banyak hal yang dapat dilakukan karyawan untuk membuat karyawan nyaman dan betah di perusahaannya antara lain dengan memerhatikan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dengan cara memerhatikan kualitas hidup kerja (*Quality of Work Life*) karyawan itu sendiri.

Karena apabila perusahaan tidak memerhatikan kepuasan kerja maka perusahaan bisa saja kehilangan karyawan – karyawannya dan perusahaan akan mengalami turnover karyawan. Dengan adanya tingkat turnover yang tinggi maka akan berdampak negative terhadap perusahaan antara lain perusahaan perlu melakukan rekrutmen kembali untuk mencari karyawan yang sesuai dengan apa yang di butuhkan dengan begitu perusahaan harus mengeluarkan biaya kembali yaitu biaya proses rekrutasi, biaya untuk pelatihan karyawan baru, dan waktu yang diluangkan.

Maka dari itu perusahaan harus memerhatikan kualitas hidup kerja (*Quality of Work Life*) karyawan agar berdampak positive terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pula terhadap kesetiaan karyawan pada perusahaan.

Dari permasalahan diatas mendorong penulis untuk mengambil topic penelitian “ *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Bandung*”

Rumusan Masalah

Dengan melihat variabel bebas dari *Quality of Work Life* maka masalah terserbut dapat dirumuskan

sebagai berikut :

1. Bagaimana *Quality of Work Life* pada PT. Bank Mandiri Bandung ?
2. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Bandung ?

B. Landasan Teori

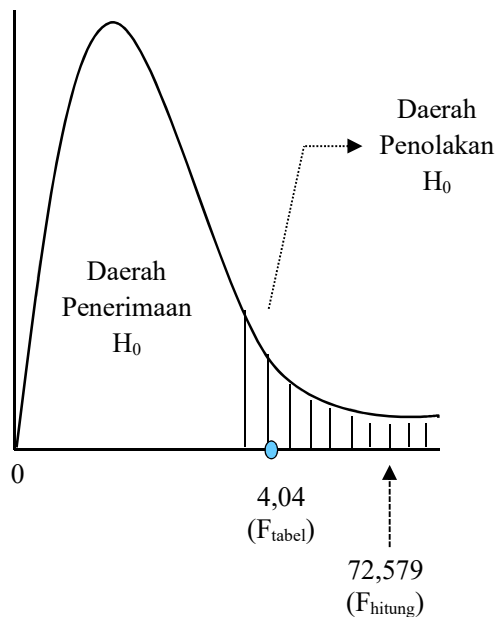
Menurut Cascio (2003), *quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Cascip (2003) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Dari definisi yang telah dikemukakan para ahli tersebut, maka kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Hessel:2007). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Moh As'ad:1987)

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hubungan antara *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 1. Kurva

Berdasarkan gambar kurva diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 72,579 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistic uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1/df_1 (banyaknya variabel bebas): 1 dan $db_2: n-k-1 (50-1-1) = 48$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,04. Karena F_{hitung} (72,579) lebih besar dibanding F_{tabel} (4,04) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan

bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. *Quality of Work Life* pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Baik”, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel *Quality of Work Life* dengan nilai skor rata-rata 200,552 dengan skor tertinggi pada dimensi keselamatan kerja yang memiliki skor 212 hal ini didukung pula dengan data hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa keselamatan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung karena lingkungan mereka bekerja tidak beresiko tinggi dan walaupun lingkungan pekerjaan mereka tidak beresiko tinggi para karyawan tetap mendapatkan asuransi kerja. Namun pada dimensi penyelesaian konflik pada penelitian ini memiliki skor terendah yaitu 156,4 hal ini dikarenakan kurang berjalannya pelaksanaan untuk bagian penyedia penyampaian keluhan karyawan tentang masalah yang bersifat pribadi maupun formal.
2. Kepuasan kerja pada karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi dengan “Baik”, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel kepuasan kerja yang memiliki

skor 204,33. Skor tertinggi ada pada dimensi rekan kerja memiliki skor tertinggi yaitu 208,5 hal ini di dukung dengan hasil wawancara peneliti kepada karyawan bahwa hubungan antara rekan kerja yang sangat baik dan bantuan yang diberikan rekan kerja selain itu ruang kerja yang menyatu dan tidak ada sekat juga membuat antara karyawan sangat dekat sehingga terjalin hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Sedangkan dimensi lingkungan kerja memiliki skor terendah yaitu 199,5 hal ini disebabkan karena ruangan kerja yang menyatu dengan yang lain dan membuat seringnya terjadi kurang konsentrasi akibat ramainya ruangan dan lalu lalang karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung sebesar 60,2%. Sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti menurut Walten (dalam Kanten 2012) diantaranya *Total Life Space*, Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai sorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga. Dengan demikian kepuasan kerja dapat terpenuhi oleh karyawan.

E. Saran

1. Menurut hasil penelitian yang

peneliti dapatkan dalam variabel *quality of work life*, terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi penyelesaian konflik. Hal ini bisa digunakan sebagai bahan perbaikan bagi manajemen PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Bandung untuk dapat bisa memberikan yang terbaik bagi karyawannya dengan cara memberikan wadah untuk para karyawan yang ini memberikan keluh kesahnya baik yang bersifat pribadi maupun formal.

2. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel kepuasan kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi lingkungan kerja. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi manajemen PT. Bank Mandir (Persero) Tbk, Bandung untuk bisa memberikan yang terbaik untuk karyawannya dengan cara memperbaiki kondisi kantor supaya lebih nyaman.

Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang kepuasan kerja karena kepuasan kerja karyawan ini sangat penting. Karena untuk mendapatkan karyawan yang setia maka perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Anditasari D. 2011. Analisis Faktor-Faktor Quality of Work Life Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dafa Teknologi Mandiri, Ciampe Bogor) [Skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas

- Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. Jepara
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- As'ad, Mohamad.(2005).*Psikologi Industry*. Lyberti: Yogjakarta
- Cascio WF. 2006. *Managing human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits*. Edisi ke-7. Newyor (US): McGraw-Hill Companies, Inc.