

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

(Studi pada Karyawan Laboratorium Pengujian Kualitas Lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung)

The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Culture To Quality Of Work Life
(Study on Employee of Laboratorium Pengujian Kualitas Lingkungan PDAM Tirtawening Kota Bandung)

¹Aisyah Indah Lestari, ²Aminuddin Irfani

^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung
Jalan Tamansari No.1 Bandung 40116
E-mail: ¹aisyahind@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine how employee job satisfaction, organizational culture and the quality of work life of employees at LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung, and to determine the effect of job satisfaction and organizational culture on the quality of work life on employees of LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung. The research method used is descriptive method and verification method. The data used are primary data and secondary data collected through interviews, questionnaires, observation, documentation and literature studies. The population in this study were 47 LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung employees. The results in this study are job satisfaction at LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung is good; organizational culture at LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung is good; the quality of work life at LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung is good; and with a 95% confidence level there is an influence between job satisfaction and organizational culture on the quality of work life of LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung employees both simultaneously and partially.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Quality of Work Life

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung, dan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung sebanyak 47 orang. Hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik; budaya organisasi di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik; kualitas kehidupan kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik; dan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja.

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, kemajuan dan perubahan terjadi semakin cepat terutama pada kegiatan bisnis. Manajemen harus mampu mengelola dan mengatur karyawan sebagai aset dalam perusahaan yang dapat mengelola sumber daya yang ada. Peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan akan memberikan dampak positif baik bagi

perusahaan, konsumen dan bagi karyawan itu sendiri (Sukmayadi, 2015). Bagi karyawan akan terjadi pemuasan atas pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai manusia. Maka dari itu, kepuasan kerja merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen et. Al. 2010). Kepuasan akan terjadi ketika ada kesesuaian antara apa

yang diharapkan karyawan dengan apa yang sebenarnya terjadi. Adanya rasa memiliki karyawan pada perusahaan dan terciptanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi dapat menciptakan stabilitas organisasi yang berpengaruh kuat pada sikap karyawan, sehingga akan tumbuh budaya organisasi berupa sistem dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak (Robbins, 2002 dalam Timotius, 2018). Namun pada kenyataannya, terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Kepuasan Kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung.
2. Budaya Organisasi di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung.
3. Kualitas Kehidupan Kerja di LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja secara pasial ataupun simultan.

B. Landasan Teori

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Liang Lee dalam Putu, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2005 dalam Harsuko 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2008). Luthans (2008) yang merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja yaitu: Pekerjaan itu sendiri (*work it sekf*), Gaji (*compensation*), Promosi (*advancement opportunity*), pengawasan (*supervition*), rekan kerja (*co workers*).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang di anut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatan (Ernie dan Kurniawan, 2014). Robbins & Coulter (2012) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2012) dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), Berorientasi kepada manusia (*people oriented*), berorientasi kepada tim (*team oriented*), agresivitas (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*).

Kualitas Kehidupan Kerja

Gerry Dessler dalam Tilaar (2017) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Parvar dalam Lovirea

(2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektivitas organisasi.

Menurut Nawawi (2008), usaha perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah usaha untuk memperbaiki komponen keterlibatan karyawan (employee participation), pengembangan karir (career development), penyelesaian masalah (conflict resolution), komunikasi (communication), kesehatan kerja (whellness), rasa aman terhadap pekerjaan (job security), keselamatan lingkungan kerja (save enviroentment), kebanggaan (pride).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. ANOVA

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2062,943	2	1031,471	24,314	,000 ^b
	Residual	1866,574	44	42,422		
	Total	3929,517	46			

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Pada tabel ANOVA dalam lampiran 5, menunjukkan pengujian secara simultan untuk model regresi yang melibatkan variabel kepuasan kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kualitas kehidupan kerja (Y). Dari hasil pengujian diperoleh F hitung sebesar 24,314, dan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,21, dimana F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 24,314 > 3,21 maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja. Dari

hasil pengujian diperoleh p-value (sig.) = 0,000. Karena p-value (sig.) < 0,05 maka H_o ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja.

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a		
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
B	Std. Error	Beta
-1,965	7,115	
,539	,223	,270
,759	,146	,581

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan pengujian secara parsial dengan uji-t sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,419 dan t tabel sebesar 2,01537, sehingga t hitung > t tabel yaitu 2,419 > 2,01537 maka Ho ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil pengujian diperoleh p-value (sig.) = 0,020. Karena p-value < 0,05 maka H_o ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja.
- b) Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,205 dan t tabel sebesar 2,01537, deheingga t hitung > t tabel yaitu 5,205 > 2,01537 maka Ho ditolak. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara

budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil pengujian diperoleh *p-value* (*sig.*) = 0,000. Karena *p-value* < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik, hal ini didasarkan pada tabel pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 134. Maka, tingkat kepuasan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik. Hal ini didasarkan pada pendapat responden mengenai pekerjaan yang dilakukan bervariasi, besarnya gaji yang diterima dan ketepatan waktu penerimaan gaji, masih adanya kesempatan promosi, adanya kesediaan atasan untuk membantu pekerjaan, adanya hubungan baik dengan rekan kerja dan adanya kesediaan rekan kerja untuk bekerja sama.
2. Budaya organisasi yang dimiliki karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik, hal ini didasarkan pada tabel pendapat responden mengenai variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 144. Maka, tingkat budaya organisasi yang dimiliki karyawan LPKL PDAM

Tirtawening Kota Bandung adalah baik. Hal ini didasarkan pada pendapat responden mengenai adanya kemampuan untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam pekerjaan, karyawan mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan secara detail, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, adanya kemampuan perusahaan untuk menciptakan karyawan berbasis kompetensi, karyawan mampu mengembangkan tim kerja yang handal dan solid, karyawan mampu bergerak cepat dan bersikap kompetitif dalam pekerjaan, dan karyawan mampu mengikuti aturan dan memelihara sistem yang berlaku di organisasi.

3. Kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik, hal ini didasarkan pada tabel pendapat responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai rata-rata 140. Maka, kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik. Hal ini didasarkan pada pendapat responden mengenai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim dan ikut berpartisipasi dapat rapat, perusahaan berupaya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, dan mengadakan promosi jabatan, karyawan mampu menyampaikan keluhan secara formal, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, adanya program kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, adanya

kejelasan perjanjian kerja, dan karyawan merasa bangga menjadi anggota perusahaan dan terhadap kegiatan kemasyarakatan yang dilakukan perusahaan.

4. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan instrumen SPSS 22, dapat diketahui bahwa secara simultan, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja. Analisis pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung, memperlihatkan pengaruh positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan budaya organisasi maka semakin meningkat pula kualitas kehidupan kerja karyawan.
5. Secara parsial, dapat diketahui bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kualitas kehidupan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kualitas kehidupan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berada dalam kriteria cukup baik, namun penulis memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja, budaya organisasi dan kualitas kehidupan karyawan menjadi lebih baik lagi. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota

Bandung adalah baik, namun perlu lebih di tingkatkan dalam hal peningkatan besarnya jumlah gaji yang diterima, lebih dilakukan peningkatan transparansi mengenai peluang promosi dan metode penentuan kandidat promosi. Selain itu juga hendaknya meningkatkan kesediaan pemegang jabatan untuk dapat membantu pekerjaan karyawan dan dengan cara memimpin yang dapat diterima oleh seluruh karyawan. Hal ini didasarkan pada tanggapan karyawan yang didominasi oleh rendahnya penilaian pada indikator tersebut.

2. Budaya organisasi yang dimiliki karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik, namun hendaknya perusahaan dapat melakukan peningkatan kompetensi karyawan dengan melakukan pemerataan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing bagian dalam perusahaan. Perusahaan pun hendaknya dapat lebih memaksimalkan kemampuan dan kekuatan karyawan usia muda. Hal ini didasarkan pada tanggapan karyawan yang didominasi oleh rendahnya penilaian pada indikator tersebut.
3. Kualitas kehidupan kerja karyawan LPKL PDAM Tirtawening Kota Bandung adalah baik, namun perusahaan hendaknya memberikan peluang yang lebih besar untuk dilakukannya promosi, keterbukaan dan ketersediaan perusahaan untuk menerima keluhan dan kritikan dari karyawan, membentuk komite

konseling. Hal ini didasarkan pada tanggapan karyawan yang didominasi oleh rendahnya penilaian pada indikator tersebut.

Daftar Pustaka

- Arsana, Putu J. I. 2016. *Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Buna, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen C. Dkk. 2010. Sctructural Investigation of The Relationship Between Working Satisfaction and Employee Turnover. *Journal Human Resource and Adult Learning*, Vol. 6, No. 1.
- Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Kreitner, Robert. Dan Angelo, Kinicky. 2008. *Organizational Behavior 8th Edition*. Bioston: ML. Grow Hill International.
- Loveria, D. H. 2016. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Engagement* dan Dampaknya pada Loyalitas Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Diterjemahkan oleh: Yuwono, Vivin Andika. et. Al. Yogyakarta: Andi Offset.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kesebelas*. Yogyakarta: Andi.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2012. *Manajemen Jilid Kesebelas*, Terjemahan Sabran, Bob. Jakarta: Erlangga.
- Sukmayadi. 2015. *Analisis Hasil Survey Quality of Work Life* PT. Lucas Djaja Bandung. Program Magister Manajemen. Universitas Widyatama.
- Sule, Tisnawati E., dan Saefullah, Kurniawan. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pranadamedia.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., dan R. J. J. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Vol. 5, No. 2.