

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL ALDI RANTAU (TAPIN)

ABSTRAK

Renaldi Perliadi¹, Dwi Wahyu Artiningsih², H. Akhmad Samhudi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Suhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0360
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Suhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 061 702 981
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Suhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 195 99103 1002
Email : ferliadir@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan bengkel mobil Aldi Rantau (Tapin).

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Data yang di peroleh berasal dari hasil kuesioner dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi khususnya tentang kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin).

Hasil menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi dan berdasarkan hasil analisis menggunakan uji T diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05), sehingga nilai T signifikansi < nilai α maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin)

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the quality of work life has a significant effect on the performance of the employees of the Aldi Rantau (Tapin) car repair shop.

The type of research used is quantitative, which is one type of research whose specifications are systematic, well-planned and clearly structured from the beginning to the making of the research design. The data obtained came from the results of questionnaires with company leaders and employees in the company as well as information especially about the quality of work life and performance of the Aldi Rantau Car Workshop employees (Tapin).

The results show that the quality of work life of employees has a significant effect on employee performance and is considered high and based on the results of the analysis using the T test, a significance value of 0.001 is obtained where the value used is 5% (0.05), so the significance T value < nilai value then H_0 rejected and H_a accepted so that it can be concluded that there is an influence between the quality of work life and the performance of the Aldi Rantau Car Workshop employees (Tapin).

Keywords: Quality of Life, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai

-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan karyawan di Bengkel Mobil Aldi Tapin (Rantau) diperoleh gambaran mengenai Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik.

Adapun penjelasan dari masing-masing kegiatan yaitu sebagai berikut :

1. Data Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin) dengan melibatkan 20 responden. Di dapatkan data demografi responden yang mendominasi pada penelitian ini adalah berjenis kelamin Pria sebanyak 18 orang (90%), pada kategori usia mayoritas berusia 26 – 30 tahun sebanyak 19 orang (95%), pada kategori latar belakang pendidikan mayoritas berpendidikan SMA / Sederajat sebanyak 20 orang (100%), pada kategori masa kerja mayoritas berkisar 2 – 4 tahun sebanyak 14 orang (70%).

Berdasarkan analisis deskriptif data hasil penelitian menunjukkan tidak ada rata-rata dalam kategori rendah pada semua item pertanyaan dalam kuesioner. Pada hasil penelitian pada tabel 4.6 tentang kualitas kehidupan kerja dari 20 responden mayoritas berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 12 orang (60%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin) telah berjalan dengan baik, namun karyawan masih merasa bahwa peluang meningkatkan karirnya di perusahaan. Selain itu pada tabel 4.8 menunjukkan kinerja karyawan mayoritas berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 11 orang (55%) Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin) memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pernyataan tersebut, sejalan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai

dengan syarat kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, yang ditunjukkan dengan rata-rata kinerja yang tinggi. Aspek-aspek pendukung pencapaian kinerja yang tinggi tersebut meliputi *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, interpersonal impact* dan *need for supervision*.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja karyawan. Artinya jika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerja karyawan di bengkel mobil Aldi Rantau (Tapin).

Hasil pengolahan data penelitian ini, ternyata variabel bebas yang memiliki beta terbesar adalah variabel Harga (X1) yaitu sebesar 0,475 atau sebesar 47,5%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel X1 (Harga) yaitu dengan koefisien regresi baku sebesar 0.668.

Hasil pembuktian hipotesa pertama (H1) yaitu keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya uji F terhadap persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, secara bersama-sama kedua variabel kualitas kehidupan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bengkel mobil Aldi Rantau.

Implikasi hasil uji F bagi bengkel Mobil Aldi Rantau jika mereka akan meningkatkan kinerja karyawan perlu menekankan pada faktor kualitas kehidupan karyawan harus dilakukan secara terus menerus (*continues improvement*) dalam usaha untuk persaingan (kompetisi) yang semakin ketat antar pengusaha bengkel mobil.

Implikasinya adalah jika pihak bengkel Mobil Aldi ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kualitas pelayanannya, maka harus memberikan

perhatian yang lebih besar terhadap kualitas kehidupan karyawan, tentu saja dengan penekanan yang berbeda. Untuk mendukung keterangan diatas dapat juga kita lihat hasil Nilai R^2 yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,446 atau 44,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebanyak 44,6% dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013). Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan terdapat pada penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian dan teori yang digunakan. Pada penelitian terdahulu untuk mengukur kualitas kehidupan kerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Glasier (1976) yang terdiri dari *Job security, good working conditions, adequate and fair compensation and monetary rewards*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai.

Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, kualitas kehidupan kerja karyawan Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin) telah diimplementasikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ivancevich *et al.*(2007) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja

dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan.

Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan hasil dalam penelitian ini, indikator pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja secara keseluruhan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Mobil Aldi Rantau (Tapin). Namun, akan menjadi lebih baik apabila perusahaan lebih memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan, Selain itu, akan lebih baik apabila perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan bengkel mobil Aldi Rantau diantaranya sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian, indikator pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja secara keseluruhan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Mobil Aldi Rantau. Namun, akan menjadi lebih baik apabila perusahaan lebih memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih

tinggi dalam perusahaan, selain itu, akan lebih baik apabila perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Hal ini, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Sanjaya. (2011). Model-model Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alwi, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Armstrong, M. (2003). A Handbook of Human Resource Management Practice. 9th Edition. UK: Kogan Page.
- Augustine, A., Muhammed, M. A., Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. In: International Journal of Current Research and Academic Review 4 (2016), 4, pp. 1-13.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bastian, Indra. (2001). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFY.
- Bernardin, J. H. and Russel J. E. A. (1993). Human Resource Management: An Experiential Approach. International Edition. Singapore: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Cascio, W. F. (1998). Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 5th Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary. (1986). Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.

- Dessler, Gary. Dessler, Gary. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadlallah, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. *International Journal of Innovation and research in Educational Sciences*. 2(1), 26-32.
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *Research Journal of Sport Sciences*. 3(1), 15-22.
- Folorunso, O.O., Adewale, A. J., Abodunde, S.M. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. August 2014, Vol. 4, No. 8.
- Gibson. J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. (2003). *Organizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw Hill.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th Ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hira, A., dan Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (19), 174-180.
- Ivancevich, J. M., Robert K., and Michael T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., and Yaghoubinia, F. (2015). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Sciences*. 7(2), 228-234.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., dan Hamed, W. (2011). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Automomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7), 2697-2705.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New York: The McGrawHill Companies, Inc.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Majumdar, M. N., Dawn, D., and Dutta, A. (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector. *International Journal of arts and Sciences*. 5(6), 655-685.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R.L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Memari, N., Mahdieh, O., and Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance." A study of Meli bank". *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(5), 164.

- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Othman, A., Lieng., M. C. (2009). *Relationship Between QWL and Job Satisfaction : A Case Study of Enterprose —XYZI in Malacca*. International Conference on Human Capital Development. ISBN 978-967-5080-51-7.
- Pruijt, Hans. (2003). *Performance and Quality of Work Life*. Journal of Organizational Change Management. Vol. 13. p.389- 400
- Rafiei, M., Amini, M. T., Foroozandeh, N (2014). *Studying the Impact Of The Organizational Commitment On The Job Performance*. Management Science Letters 4 (2014) 1841–1848.
- Rathamani, P., and Ramchandra, R. (2013). *A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry - Sipcot, Perundurai*. IOSR Journal of Business and Managemen. 8 (3). 54-59.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Pesada.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ruhyaningtias & Hapsari, I. (2013). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol.2 No.2.
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., Ghoroneh, D. (2011). *A Survey of Relationship Between The Quality Of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 30 (2011) 1555 – 1560.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Zin, R.M. (2004). *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study*. Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-334.