

Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Panji Pramuditha¹, Budi Harto², Lina Parlina³

Administrasi Bisnis^{1,2,3}

E-mail: panjipramuditha@plb.ac.id, budiharto@plb.ac.id, linaparlina@plb.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Industri Hilir Teh PTPN VIII Bandung baik secara parsial maupun simultan, mengingat kinerja merupakan dasar pendorong yang berada di belakang seluruh keputusan organisasi; usaha kerja; dan alokasi sumber daya manusia; yang menjadi faktor penting dari sebuah organisasi di perusahaan tersebut. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan metode analisis regresi linier berganda melalui aplikasi *Software SPSS 25.0 for Windows*, dan pengujian hipotesis; uji t dan uji f. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pernyataan (kuesioner) yang disebarkan kepada 84 responden perusahaan, sedangkan data sekunder diperoleh dari data karyawan perusahaan 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada perusahaan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti tingkat efektivitas; efisiensi; keamanan; dan kepuasan pelanggan/pihak yang dilayani. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila salah satunya dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi (Wildan Setiyadi Yusuf, 2016). Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan (Feresht & Ristanti, 2016). Dalam hal ini penerapan teori *Quality Of Work Life* (QWL) dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. QWL dikatakan bahwa para manajer

memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja pada perusahaan masih belum sepenuhnya baik. Pertama, terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka dapat tidak sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa bahwa sebenarnya perusahaan masih mampu membayar lebih terkait dengan gaji mereka saat ini. Kedua, terdapat beberapa karyawan tidak ingin ditempatkan di perkebunan karena merasa tidak aman dalam bekerja dan minim fasilitas. Ketiga, komunikasi yang terjalin antara karyawan hanya berlangsung dikalangan tertentu saja yang memiliki kelompok pertemanan sehingga karyawan yang tidak termasuk ke dalam kelompok pertemanan tersebut jarang diajak berkomunikasi. Komunikasi hanya dilakukan jika memang berkaitan dengan pekerjaan. Begitu juga dengan etos kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri dan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan ditemukan bahwa etos kerja pada perusahaan belum berusaha untuk melakukan pelayanan lebih baik lagi, dan belum ada inisiatif menyelesaikan pekerjaan selain dari tanggung jawab per individu.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. QWL dapat diartikan menjadi dua pandangan yaitu: [1] pandangan pertama menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya pemerdayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang nyaman); [2] pandangan kedua menyatakan bahwa QWL merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Indikator dari kualitas kehidupan kerja (Cascio & boudreu, 2011) yakni: [a] partisipasi karyawan; [b] penyelesaian konflik; [c] komunikasi; [d] kesehatan kerja; [e] keselamatan kerja; [f] keamanan kerja; [g] kompensasi yang layak; [h] kebanggaan; [i] pengembangan karir.

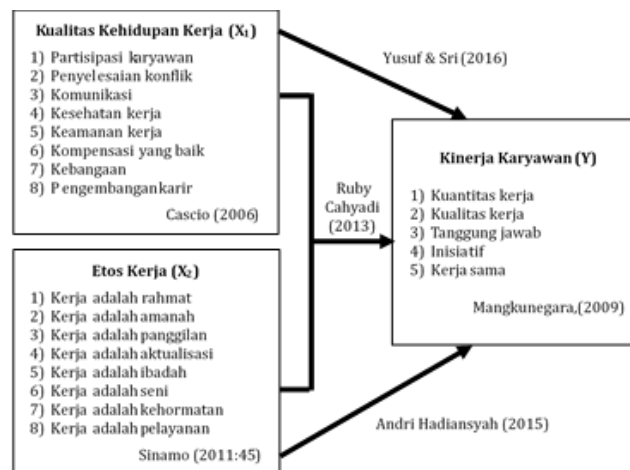
Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2008). Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang

mencangkup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Indikator dari etos kerja (Sinamo, 2008) yakni: [a] kerja adalah rahmat; [b] kerja adalah amanah; [c] kerja adalah panggilan; [d] kerja adalah aktualisasi; [e] kerja adalah ibadah; [f] kerja adalah seni; [g] kerja adalah kehormatan; [h] kerja adalah pelayanan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Sedangkan (Mangkunegara, 2016) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Indikator dari kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016) yakni: [a] kuantitas; [b] kualitas; [c] tanggung jawab; [d] inisiatif; [e] kerjasama.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

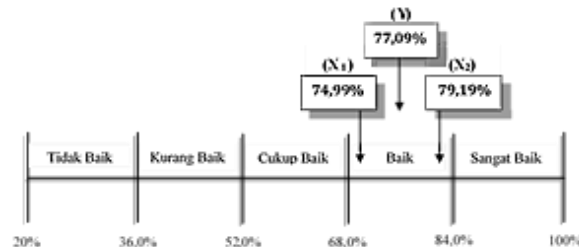
METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan pada Karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan menggunakan metode *survey*. metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan total karyawan perusahaan sebanyak 84 karyawan sebagai populasi, yang mana akan dijadikan sampel dengan metode pengumpulan sampel *nonprobability sampling*, teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*sensus*). Data yang diperoleh melalui kuesioner dengan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas yakni total 44 butir pernyataan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel kualitas kehidupan kerja; etos kerja; dan kinerja karyawan dengan menggunakan lima skala

pengukuran Likert. Peneliti menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas; uji multikolinieritas; uji heterokedastisitas; dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 2.

Garis Kontinum Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara keseluruhan persentase variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 74,99% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori tinggi, meskipun demikian masih ada permasalahan di lapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan pengembangan karir, karena karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memberikan peluang untuk mereka berkembang terutama dengan keahlian yang dimilikinya. Kemudian, diperoleh secara keseluruhan persentase variabel etos kerja sebesar 79,19% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori tinggi, meskipun demikian masih ada permasalahan di lapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan kerja adalah ibadah, karena selama bekerja karyawan merasa pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan semata-mata karena keterpaksaan bukan sepenuhnya dari hati nurani mereka sendiri. Serta, diperoleh secara keseluruhan persentase variabel kinerja karyawan sebesar 77,09% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori tinggi, meskipun demikian masih ada permasalahan di lapangan yang perlu diperbaiki kembali salah satunya yang berkaitan dengan kerja sama, karena pada saat melakukan pekerjaan yang sulit atau membutuhkan kerjasama tim rekan kerja lainnya tidak membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.700	2.62168	1.998

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,841 menunjukkan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan cukup erat. Begitu juga dengan nilai R Square sebesar 0,707 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja memberikan

pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti yaitu gaya kepemimpinan partenalistik.

Tabel 4.2 Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.771	2.199		0.805	0.423
	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.358	0.049	0.643	7.288	0.000
	Etos Kerja (X2)	0.177	0.063	0.247	2.801	0.006

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1,771 sementara untuk bX1 sebesar 0,358 dan bX2 sebesar 0,177 dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda.

$$Y = 1.771 + 0.358 X_1 + 0.177 X_2$$

Setiap kenaikan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,358 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan etos kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,358. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,177 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan etos kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177. Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 1,771 artinya jika kualitas kehidupan kerja dan etos kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 1,771. Dari hasil tersebut menjelaskan pengaruh atau hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk nilai variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 1,771 dan apabila dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan etos kerja maka persentase nilainya akan meningkat. Hasil uji hipotesis secara parsial (t) ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 7,288 dan etos kerja sebesar 2,801 serta nilai *Sig.* sebesar 0,000; maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ kualitas kehidupan kerja ($7,288 > 1,980$), etos kerja ($2,801 > 1,980$) dan *Sig.* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kualitas kehidupan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 4.3 Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.674	2	672.337	97.820	.000 ^a
	Residual	556.728	81	6.873		
	Total	1901.402	83			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara simultan (F) ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 97,820 dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000; maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,820 > 3,27$) dan nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Arti dari signifikan tersebut ialah dimana kualitas kehidupan kerja (X1) dan etos kerja (X2) mempunyai peranan penting dan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan mengenai kualitas kehidupan kerja bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan pada karyawan untuk terus berkembang dan memberikan keamanan kerja termasuk didalamnya kejelasan jenjang karir bagi para karyawannya serta belum memprioritaskan pengadaan pelatihan bagi para karyawan agar kemampuan dan kompetensinya meningkat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, mengenai etos kerja bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan masih mencampur adukan masalah pribadi kedalam tugas, serta mengenai kinerja karyawan bahwa mayoritas karyawan pada perusahaan belum dapat membantu rekan kerjanya dalam mengerjakan suatu pekerjaannya baik itu rekan kerja yang berada pada satu ruangan.

DAFTAR PUSTAKA