

**EVALUASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
QUALITY OF WORK LIFE  
(Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero)**

Anisah<sup>1</sup>

**Abstract**

*This study aims to evaluate the factors that affect the Quality of Work Life at Port PT Indonesia II (persero), and this research is quantitative research is an investigation about the social issues based on testing a theory consists of a variable-variables, measured by numbers, and analyzed with the statistics procedures to determine whether predictive generalizations of these theories is correct. the data used in this research is qualitative data by spreading the questionnaire covered alternative answer had been provided to the respondent, hereinafter the qualitative data in the quantitative method using Likert Summated Rating with a given score. After the data is collected then analyzed using factor analysis. From all this research analysis to see that there are six variables that influence positively and significantly to Quality of Work Life and the rest have not been significant then it can be said that the influence factors towards the Quality of Work Life at Port PT Indonesia II (Persero)*

*Keywords : Quality of Work Life*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam kegiatan perusahaan, sehingga dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik pula.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik itu berasal dari pegawai itu sendiri ataupun dari upaya upaya strategis yang sudah dilakukan oleh perusahaan. Faktor faktor internal sebagai contoh motivasi, tujuan harapan dari karyawan itu sendiri, dan faktor faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik dan lain lain.

Salah satu faktor dalam menunjang kinerja pegawai adalah *Quality Of Work Life*, menurut Robbins *Quality Of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon terhadap kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan

mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam *Quality Of Work Life* adalah keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan meningkatkan produktivitas organisasi diantara mereka.

Dampak positif dari *Quality Of Work Life* adalah memperbaiki kondisi kerja (utamanya dari perspektif karyawan) dan efektivitas organisasi lebih besar. Situasi yang seimbang antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas perusahaan. Dampak positif lainnya yaitu pengurangan mangkirnya karyawan, rendahnya tingkat turn over intention dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Quality of Work Life* tidak hanya berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk merekrut kualitas karyawan tetapi

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

juga meningkatkan perusahaan menjadi lebih kompetitif.

*Quality of Work Life* juga memberikan dampak positif yang dapat menjadikan sebuah organisasi menjadi lebih fleksibel, membuat karyawan menjadi lebih loyal, sehingga merupakan suatu hal yang esensial sebagai kekuatan bersaing dari perusahaan, disamping meningkatkan kemajuan sumber daya manusia meliputi pelatihan, seleksi karyawan, dan pengukuran persepsi kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) atau sering disingkat menjadi Pelindo II merupakan badan usaha milik negara yang bertugas mengelola pelabuhan dan melayani seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pelabuhan, wilayah kerja dari PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) mencakup sepuluh provinsi dan mengelola 12 pelabuhan namun yang penulis hanya mengambil sampel dalam penelitian ini yaitu pelabuhan di wilayah provinsi Jambi. Untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya maka PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga nantinya dapat berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dengan latar belakang tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life* Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero”

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Quality Of Work Life* pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero). Sesuai dengan rumusan masalah

maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Quality Of Work Life* pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)

## LANDASAN TEORI

Istilah *Quality of Work Life* pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

*Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994). Kemudian Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

*Quality of Work Life* yang tinggi diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang

memiliki *Quality of Work Life*, artinya bahwa mereka memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward (Werther and Davis, 1989), sedangkan Tujuan dasar dari *Quality of Work Life* ini adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan (Davis and Newstrom, 1989).

*Quality of Work Life* menurut (Dessler, 1986) adalah: "keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai; kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh; kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya, kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka."

Selanjutnya dalam Ellitan (1998), *Quality Of Work Life* diartikan sebagai kultur berbasis keterlibatan. Kultur *Quality Of Work Life* menimbulkan komitmen timbal balik yang sangat tinggi diantara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual. *Quality Of Work Life* dapat dipandang sebagai sasaran, proses dan filosofi organisasi. *Quality Of Work Life* dipandang sebagai suatu sasaran yaitu *Quality Of Work Life* mengacu pada terciptanya

peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat di dalam organisasi dan efektivitas organisasi.

(Flippo, 2005) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. *Quality Of Work Life* bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerikayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan *Quality Of Work Life* sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja bersama dengan saling membantu, menentukan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Penerapannya seperti program kelompok-kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen-pekerja.

Mengacu pada R. Walton dalam Harvey dan Brown (1992), menyebutkan bahwa terdapat delapan faktor utama untuk menganalisis *Quality Of Work Life*, selanjutnya Siagian (2004) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan *Quality Of Work Life*, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

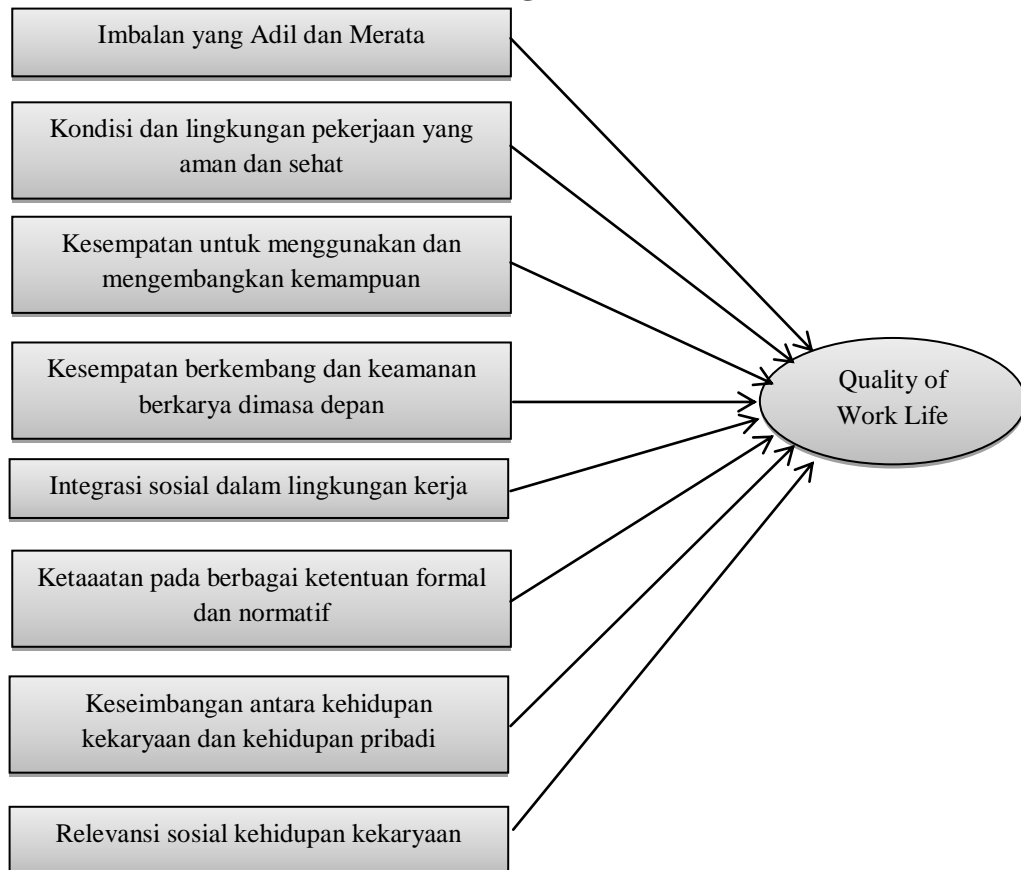
- a. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*),
- b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*)

- c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*)
- d. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*)
- e. Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social integration*)
- f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*)
- g. Keseimbangan antara kehidupan kekayaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*)
- h. Relevansi social kehidupan kekayaan (*Social relevancy*)

### Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis

H<sub>1</sub> :terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Quality of Work Life pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero)

H<sub>0</sub> : tidak terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Quality of Work Life pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif merupakan sebuah

penyelidikan tentang masalah social berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variable-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistic untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Creswell, 1944), sedangkan menurut (Sugiyono, 2009) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) yang berada di wilayah Jambi dan diambil 75 karyawan sebagai sampling dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Penulis disini menggunakan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu, setelah ditabulasi data tersebut di ubah menjadi skala interval dengan program metode succesife interval.

Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis faktor dengan bantuan software *SPSS ver.22*. Analisis Faktor merupakan prosedur

analisis yang digunakan untuk data reduction atau summarization, atau mereduksi dimensi Interdependence technique (teknik interdependen) untuk menguji hubungan sekumpulan variabel. (Noor,2011). Sedangkan menurut (Azwar,2002) Analisa factor adalah suatu metode untuk menganalisis sejumlah observasi, dipandang dari sisi interkorelasinya untuk mendapatkan apakah variasi-variasi yang nampak dalam observasi itu mungkin berdasarkan atas sejumlah kategori dasar yang jumlahnya lebih sedikit dari yang nampak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang dijadikan sampel pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) yang berjumlah sebanyak 75 orang, terdiri dari 23 orang perempuan dan 52 orang laki-laki. jika dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 68 orang dari total keseluruhan responden yang berpendidikan strata 1 dan sisanya masih berpendidikan strata 2.

### Analisis Faktor

Berikut hasil deskriptif statistik analisa dengan menggunakan Analisis Faktor dilihat dari mean:

### Hasil Uji Descriptive Statistics Skala Variabel Faktor Faktor *Quality of Work Life*

<i>Variable</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Imbalan yang memadai dan adil ( <i>Adequate and fair compensation</i> )	4,7013	1,05951
Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat ( <i>Safe and healthy environment</i> )	4,4955	1,18402
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan ( <i>Development of human capacities</i> )	4,7840	1,37462
Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan ( <i>Growth and security</i> )	4,4738	1,09063
Integrasi social dalam lingkungan kerja ( <i>Social integration</i> )	4,4054	1,16634
Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif ( <i>Constitutionalism</i> )	4,4954	1,32834
Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi ( <i>The total life space</i> )	4,3498	1,23078
Relevansi social kehidupan kekaryaan ( <i>Social relevancy</i> )	4,4738	1,09063

*data diolah dengan SPSS ver.22*

Dari hasil uji Descriptive Statistics terlihat bahwa mean yang paling besar yaitu pada faktor kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*)

sebesar 4,7840 sedangkan faktor yang paling rendah pengaruhnya adalah faktor keseimbangan antara kehidupan kekerjaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) adalah sebesar 4,3498.

### Hasil Uji Correlational Matrix Skala Variabel Faktor Faktor *Quality of Work Life*

Variabel	Korelasi	Ket	Signifikansi
Imbalan yang memadai dan adil ( <i>Adequate and fair compensation</i> )	0,032	<0,05	Signifikan
Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat ( <i>Save and healthy environment</i> )	0,021	<0,05	Signifikan
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan ( <i>Development of human capacities</i> )	0,045	<0,05	Signifikan
Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan ( <i>Growth and security</i> )	0,033	<0,05	Signifikan
Integrasi social dalam lingkungan kerja ( <i>Social integration</i> )	0,036	<0,05	Signifikan
Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif ( <i>Constitutionalism</i> )	0,062	>0,05	Tidak Signifikan
Keseimbangan antara kehidupan kekerjaan dan kehidupan pribadi ( <i>The total life space</i> )	0,058	>0,05	Tidak Signifikan
Relevansi social kehidupan kekerjaan ( <i>Social relevancy</i> )	0,027	<0,05	Signifikan

*data diolah dengan SPSS ver.22*

Dari hasil uji Correlational Matrix terdapat beberapa faktor yang belum terbukti berpengaruh Signifikan terhadap *Quality of Work Life*, faktor tersebut yaitu faktor

Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*), dan faktor Relevansi sosial kehidupan kekerjaan (*Social relevancy*)

### Hasil Uji Anti Image Matrices Skala Variabel Faktor Faktor *Quality of Work Life*

Variable	MSA
Imbalan yang memadai dan adil ( <i>Adequate and fair compensation</i> )	0,785
Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat ( <i>Save and healthy environment</i> )	0,815
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan ( <i>Development of human capacities</i> )	0,806
Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan ( <i>Growth and security</i> )	0,987
Integrasi social dalam lingkungan kerja ( <i>Social integration</i> )	0,733
Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif ( <i>Constitutionalism</i> )	0,902
Keseimbangan antara kehidupan kekerjaan dan kehidupan pribadi ( <i>The total life space</i> )	0,834
Relevansi social kehidupan kekerjaan ( <i>Social relevancy</i> )	0,986

*data diolah dengan SPSS ver.22*

dari tabel *Anti Image Matrices* dapat dilihat bahwa faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan

(*Growth and security*) dengan nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* adalah sebesar 0,987, dan dapat dilihat pula bahwa faktor yang paling sedikit mempengaruhi adalah

faktor Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) dengan nilai *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0,733

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis nol diterima, artinya tidak ada pengaruh Faktor faktor terhadap Quality of Work Life terhadap kepuasan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tbk. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya ada pengaruh Faktor faktor terhadap Quality of Work Life (QWL).

Dari seluruh analisis terlihat bahwa terdapat enam variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Quality of Work Life (QWL) dan sisanya belum signifikan maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh faktor faktor terhadap Quality of Work Life (QWL) pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis data menggunakan analisis faktor dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari enam faktor terhadap Quality of Work Life Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero), adapun faktor yang paling dominan dilihat dari pengujian Anti Image Matrices bahwa faktor yang paling berpengaruh yaitu faktor kesempatan berkembang dan keamanan berkarya di masa depan sedangkan faktor yang paling rendah pengaruhnya yaitu faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja.

##### **Saran**

Diharapkan bagi departemen HRD pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) untuk lebih memperhatikan lagi terhadap faktor faktor yang berpengaruh terhadap Quality of Work Life (QWL) sehingga dengan adanya Quality of Work Life yang baik maka akan semakin meningkat pula kinerja perusahaan.

##### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-3. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work*. McGraw-Hill Companies, Inc. USA
- Davis, K. dan J.W. Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 2. Edisi Ke- 7. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Koontz, H. dan Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management*. Edisi Ke-5. United States: McGraw-Hill
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. Edisi ke-9. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi ke-8. Terjemahan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Saraji, G Nasl & Dargahi, H. 2006. *Study of Quality of Work Life (QWL)*. Iranian J Publ Health, Vol. 35, No. 4, pp.8-14
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- William B. Werther & Keith Davis . 1989. *Human Resousces and Personnel Management 3rd Edition*. New York : McGraw Hill