

# PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA USAHA PEMBUATAN MAKANAN KARAK “BERKAH” DI DESA WONOREJO

Sulistiyowati

Dosen Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta

Email: [suliscan65@gmail.com](mailto:suliscan65@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di usaha pembuatan makanan “Karak” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, dengan total sample 6 orang karyawan. Mengingat adanya kemajuan pangan dan kreatifitas makanan yang timbul, hal ini menarik peneliti untuk meneliti ketahanan bersaing dengan menggunakan analisis *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dan untuk pengumpulan data menggunakan wawancara secara mendalam (*Indepth Interview*). Penelitian ini menggunakan pola kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan sehingga, dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian insentif/penghargaan, keamanan kerja, pendekatan emosional, dan pemberian kebebasan kepada karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

**Kata-kata kunci:** *quality of work life*.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik dari institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan penggerak maupun pemikir dan juga perencana dalam sebuah perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara untuk mencapai kepuasan kerja. Setiap orang yang bekerja ingin mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2001). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1994).

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja dinyatakan oleh (Kreitner dan Kinicki, 2001) adalah lingkungan kerja yang kondusif (*Quality of Work Life*). *Quality of Work Life* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam perusahaan sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara simultan dan terus menerus. Tujuan utamanya adalah sebagai pengembangan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan maupun bagi produksi. Davis dan Newstrom (1994) menyatakan bahwa fokus utama dari *Quality of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan

kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang teknologi. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapinya.

Usaha Karak “Berkah” merupakan salah satu industri kecil yang ada di Desa Wororejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Usaha ini memiliki 6 karyawan, yang sebelumnya memiliki puluhan karyawan. Meskipun hanya memiliki karyawan yang sedikit, usaha karak “Berkah” ini mampu menjaga eksistensinya. Usaha Karak “Berkah” mampu bertahan selama ± 25 tahun. Produk-produknya pun tidak hanya dijual dan dipasarkan di daerah Kabupaten Karanganyar saja, melainkan ke luar Pulau juga seperti Pulau Kalimantan dan Sumatera. Adapun yang melatar belakangi penulis untuk meneliti penelitian ini adalah tingkat *Turn Over* pada Usaha Makanan Karak “Berkah” yang cukup tinggi. Data ini pun didukung oleh data hasil *exit interview*, dimana pada data tersebut menjelaskan beberapa alasan karyawan yang *resign* dari perusahaan bahwa alasan terbesar karyawan untuk *resign* dari perusahaan adalah karena mereka mendapatkan kesempatan bekerja yang lebih baik, tentunya hal ini didasari karena adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Situasi tersebut tidak akan terjadi apabila para karyawan memperoleh kepuasan kerja (perasaan seseorang terhadap pekerjaan). Hal ini merupakan konsep kepuasan kerja yang melihat kepuasan sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya (*Quality of Work Life*). Jadi, dapat disimpulkan bahwa determinasi kepuasan kerja adalah situasi lingkungan pekerjaan dan perasaan orang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja dengan

mengupayakan karyawan memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberi kesempatan karyawan untuk berkembang (Strans and Heckseker, 1984; Scobel, 1975). *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja di suatu organisasi (Rokhman, 2013; Baba dan Jamal, 1991; Koonmee dkk, 2010).

#### **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilakukan di usaha pembuatan makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan usaha pembuatan makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar sebanyak 6 orang. Total sampel berjumlah 6 orang karyawan teknik yang digunakan dengan menggunakan *total sampling*. Teknik tersebut digunakan karena seluruh karyawan yang dijadikan populasi memperoleh perlakuan yang sama sehingga populasi dianggap homogen.

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan variabel penelitian tanpa menarik generalisasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah persentase tingkat kehadiran karyawan, jumlah karyawan dan tabulasi hasil kuesioner. Data kualitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data mengenai gambaran umum, struktur organisasi, dan hasil wawancara mengenai *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan sehingga mendapatkan data yang diperlukan untuk mengetahui masalah yang ada mengenai

*Quality of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuesioner dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan mengenai variabel, *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan dan keluhan yang dirasakan karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan persentase tingkat kehadiran karyawan. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. data yang didapat dari kuisisioner setelah di uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan uji regresi linier berganda.

Mengelola data angket diperlukan guna merubah penilaian dalam bentuk kualitatif menjadi kuantitatif, yaitu dengan skala *likert*, melalui skala *likert* maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang nantinya akan dijadikan titik tolak untuk mengukur instrumen (Sugiyono, 2013).

**Tabel 1. Skor Pernyataan dalam Skala Likert**

Penyataan	Skor
Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative	2

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	1	16.7
		Perempuan	5	83.3
		<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
2.	Usia	< 20 tahun	0	0
		21-30 tahun	1	16.7
		31-40 tahun	1	16.7

Sangat tidak setuju/tidak pernah	1
----------------------------------	---

Sumber: Adaptasi Sugiyono (2013)

Data tanggapan dari responden terhadap deskripsi variabel *quality of work life* yang diperoleh dari angket, selanjutnya dianalisis dengan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

(Budiyono, 2013)

Skor yang diperoleh dari hasil penilaian oleh responden, selanjutnya akan dikonversikan dan diberikan kriteria seperti yang dijelaskan pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor**

Rerata Skor	Klasifikasi
> 4,2	Sangat baik
> 3,4 -4,2	Baik
> 2,6 - 3,4	Cukup
> 1,8 - 2,6	Kurang
≤ 1,8	Sangat kurang

Sumber: Adaptasi Widoyoko (2009)

## HASIL DAN DISKUSI

### Deskripsi Variabel Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini digambarkan dengan menyajikan data responden yang dilihat berdasarkan demografi, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Karakteristik responden yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

	41-50 tahun	4	66.7
	> 50 tahun	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
3.	Pendidikan	SD/Sederajat	4
	Terakhir	SMP/Sederajat	2
		SMA/Sederajat	0
		Diploma	0
	<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
4.	Lamanya Bekerja	1-5 tahun	0
		6-10 tahun	0
		11-15 tahun	1
		16-20 tahun	5
		> 21 tahun	0
	<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 3 mengenai karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan, usia 41-50 tahun dan tingkat pendidikan terakhir SMP/Sederajat serta responden dengan lamanya bekerja lebih dari 16-20 tahun mendominasi pada penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase variabel demografi jenis kelamin, persentase jumlah responden perempuan sebesar 83,3%. Berdasarkan usia responden, jumlah responden dengan usia 41-50 tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar

66.7%. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas responden dengan tingkat pendidikan terakhir adalah SD/Sederajat dengan persentase sebesar 66.7%. Sedangkan berdasarkan variabel demografi lamanya bekerja, jumlah responden yang bekerja lebih dari 16-20 tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 83.3%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden secara rinci mengenai *Quality of Work Life* seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. Deskripsi Variabel *Quality of Work Life***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden						Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5	6		
1.	Saya merasa keamanan kerja terjamin.	2	2	4	4	5	5	3.6	Baik
2.	Pemberian insentif guna memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja	5	5	5	5	5	5	5	Sangat Baik
3.	Perusahaan memberikan penghargaan lain bersifat sosial	3	3	2	3	5	5	3.5	Baik

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai *Quality of Work Life* tergolong sangat baik dengan skor rata-rata

jawaban tertinggi responden adalah indikator pemberian insentif guna memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sebesar 5

bahwa perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan karyawan pula, hal ini menunjukkan bahwa Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini diikuti dengan pemberian insentif yang diterima karyawan

tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* yang dirasakan karyawan di Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar masih baik.

Deskripsi variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden						Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5	6		
1.	Kenaikan gaji yang saya terima berkala secara teratur.	3	4	4	5	5	5	4.3	Sangat Baik
2.	Saya merasa atasan selalu mendengarkan permasalahan yang dihadapi karyawan.	3	4	5	5	5	5	4.5	Sangat Baik
3.	Perusahaan memberi kebebasan berekspresi atau memberikan kebebasan saya untuk berpendapat.	3	3	5	5	5	5	4.3	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai kepuasan kerja karyawan tergolong sangat baik dengan skor rata-rata jawaban tertinggi responden adalah indikator perhatian khusus dari atasan sebesar 4.5 bahwa atasan selalu mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan oleh atasa, maka secara tidak langsung hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan pula, hal ini menunjukkan bahwa Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten

Karanganyar masih baik.

### **Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan di Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar adalah sebesar 84,4%. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paseki (2013) bahwa suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan *Quality of Work Life* dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi. Meningkatnya kepuasan kerja diimbangi dengan meningkatnya kondisi kerja, kesejahteraan umum, keseimbangan kehidupan kerja dan prospek karir,

kompensasi serta pelatihan dan pengembangan (Swapna & Gomathi, 2013). Implikasi dari penelitian ini adalah *Quality of Work Life* yang diterapkan oleh Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, artinya semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar menerapkan sistem gaji berdasarkan persentase tingkat kehadiran karyawan, maka dari itu rata-rata persentase tingkat kehadiran karyawan di Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar. Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selain mengacu pada tingkat kehadiran, kompensasi juga harus mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa sebesar pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 84,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Pihak Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” di Desa Wonorejo, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar hendaknya meningkatkan keamanan kerja karyawan. Peningkatan keamanan kerja dimaksudkan untuk melindungi para karyawan ketika sedang

bekerja dan dapat melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Keamanan kerja yang terjamin akan dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, aman dan nyaman bagi karyawan. Kedua, untuk mengurangi beban terhadap karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesulit atau seberat apapun dengan keadaan suasana kerja yang nyaman. Rasa nyaman dan puas karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan dengan cara sendiri tetapi masih tetap sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan perusahaan dapat membantu mengurangi beban pikiran karyawan ketika karyawan berada dirumah.

Ketiga, perusahaan sebaiknya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan dalam pemberian insentif bagi karyawan seperti tunjangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena dengan pemberian insentif yang sesuai karyawan dapat merasakan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA/RUJUKAN**

- Baba, V.V dan Jamal, M. (1991). Routinisation of Job Context and Job Content as Related to Employee Quality of Working Life: a Study of Psychiatric Nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 379-386.
- Budiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Davis, K. & Newstrom (1994). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hill companies. Inc
- Koonmee, Kalayanee. (2010). Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job Related Outcomes: A Survey of Human

- Resources Manager in Thailand”, *Journal of Business Research*, 63, 20-26.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw
- Paseki, F. M. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Suluttenggo Malut di Manado. *EMBA*, 1, (4), 1240-1249. ISSN 2303-1174.
- Robbins, P., S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rokhman, Wahibur. (2013). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turover Intention* dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kudus. *Equilibrium*, 1, (2), 200-216.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swapna, M., and Gomathi. 2013. A Study on The Interplay Between The Constructs of Quality of Work Life: With Special Reference To IT Professionals In Bangalore City. *Asian Social Sciences*, 9, (9), 107-122.
- Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.