

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Malang

Imam Rohedi

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)

e-mail: imamrohedi@rocketmail.com

Andi Nu Graha

Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: *Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) Pengaruh quality of work life dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi wawancara, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa quality of work life dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Malang. Semakin baik quality of work life dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai.*

Kata Kunci: *Quality Of Work Life, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

ABSTRACT: *Job satisfaction is a person's emotional response to work situations and conditions. This study aims to determine 1) The effect of quality of work life and work environment on employee job satisfaction, 2) The effect of quality of work life on employee job satisfaction, 3) The effect of work environment on employee job satisfaction. This research was conducted at the Social Service of Malang City. This type of research is quantitative research. The population and sample of this study were 30 civil servants. Methods of data collection using questionnaires, interview observation, and documentation. The results showed that the quality of work life and work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction in the Social Service of Malang City. The better the quality of work life and work environment, the better job satisfaction of employees.*

Keywords: *Quality Of Work Life, Work Environment, Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Di dalam suatu perusahaan juga diperlukan adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik karena hal-hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang baik tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas sehingga sumber daya manusia yang ada akan memberikan kontribusi lebih pada organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja (Sopiah, 2008). Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai seperangkat metode pendekatan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Anantan dan Ellitan (2007:69), lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Malang dinilai kurang baik, dilihat dari aspek pengembangan karir masih minim diterapkan

Pengaruh Quality Of Work Life Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Malang

sehingga pegawai bekerja belum secara maksimal. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, perencanaan karir merupakan salah satu poin yang mencerminkan kepuasan pegawai. Terkait dalam peningkatan kepuasan kerja Dinas Sosial Kota Malang memberi kualitas kehidupan kerja yang cukup baik tetapi pada indikator pemberian penghargaan belum diterapkan, maka pegawai tidak dapat beraktualisasi diri dalam melaksanakan tugas. Sedangkan mengenai lingkungan kerja kurangnya penataan untuk memaksimalkan ruang kantor yang ada.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh quality of work life dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Malang. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Malang. 3) Untuk mengetahui pengaruh quality of work life dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi beberapa penulis dan kantor Dinas Sosial Kota Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Permana (2015) mengatakan bahwa quality of work life adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut. Schultz dan Schultz (2010) memaparkan bahwa Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Pengukuran yang dilakukan dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase (Sugiono, 2008:21). Analisis Regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat). Kepuasan karyawan di tetapkan sebagai variabel dependent sedangkan variabel independent adalah faktor - faktor QWL dan lingkungan kerja yang terdiri dari Partisipasi karyawan, pengembangan karir, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Populasi dalam penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai sampel maka, penelitian ini memakai teknik pengambilan sampel jenuh menurut Sugiyono (2015: 85), jumlah keseluruhan dari pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kota Malang sebanyak 30 Orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa Regresi Linear Berganda. Data yang didapat dari kuisioner setelah di uji validitas dan reabilitas, maka tahap selanjutnya dianalisa dengan menggunakan Regresi Linear Berganda.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linier berganda dari persamaan tersebut, diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,805 memiliki arti jika variabel Quality Of Work Life (X1), Lingkungan Kerja (X2) sama dengan 0 (nol), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 6,805.
- b. Variabel Quality Of Work Life (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 1,023. Hal ini menyatakan bahwa setiap satu satuan variabel Quality Of Work Life (X1) akan memberi pengaruh sebesar 1,023 terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan bahwa Quality Of Work Life (X1) berpengaruh positif searah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), artinya semakin tinggi Quality Of Work Life (X1) maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,184. Hal ini menyatakan bahwa satuan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak akan memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Data tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap

Pengaruh Quality Of Work Life Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Malang

Kepuasan Kerja Pegawai (Y), artinya semakin rendah pengaruh Lingkungan Kerja (X2) maka semakin tidak ada pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Dari data hasil uji F, terlihat nilai F hitung sebesar 29,035 dengan signifikan 0,000, berarti Signifikan F kurang dari 0,005 menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa:

1. Variabel *Quality Of Work Life* (X1) menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel *Quality Of Work Life* (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan demikian bahwa hipotesis 2 diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan t sebesar $0,512 > 0,05$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Dari hasil analisis koefisien determinasi, (Adjusted Square) sebesar 0,659. Artinya 65,9% Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh *Quality Of Work Life* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedang sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil distribusi frekwensi variabel *quality of work life*, terlihat bahwa indikator yang unggul adalah lingkungan kerja dan ditunjukkan dengan item paling tinggi adalah adanya penetapan jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan jam kerja pada instansi sudah cukup baik untuk diterapkan pada pegawai. Sedangkan Indikator yang terendah adalah partisipasi dan sistem imbalan yang inovatif. Hal ini ditunjukkan dengan item paling rendah pada pegawai yang sering terlibat dalam pengambilan keputusan dan juga pada item pemberian premi/bonus.

Berdasarkan data tersebut, terdapat beberapa hal yang menyebabkan lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil pengumpulan kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi indikator yang paling rendah. Hal ini juga ditunjukkan dengan item paling rendah yaitu pada lingkungan kerja sudah memadai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Siti Nur Afifah, Abdul Khodir Jaelani dan Achmad Agus Priyono yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, dimana hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Pertanahan Kabupaten Malang.

Dari analisis hasil penelitian variabel *quality of work life* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Prosentase pengaruhnya cukup tinggi. Tetapi sisanya masih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar *quality of work life* dan lingkungan kerja misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya tentang pengaruh variabel *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *quality of work life* dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Malang. Prosentase pengaruhnya cukup tinggi. Tetapi sisanya masih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar *quality of work life* dan lingkungan kerja misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Hasil distribusi frekwensi variabel *quality of work life*, terlihat bahwa indikator yang unggul adalah lingkungan kerja dan ditunjukkan dengan item paling tinggi adalah adanya penetapan jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan jam kerja pada instansi sudah cukup baik untuk diterapkan pada pegawai. Sedangkan Indikator yang terendah adalah partisipasi dan sistem imbalan yang inovatif. Hal ini ditunjukkan dengan item paling rendah pada pegawai yang sering terlibat dalam pengambilan keputusan dan juga pada item pemberian premi/bonus. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan data tersebut, terdapat beberapa hal yang

Pengaruh Quality Of Work Life Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Malang

menyebabkan lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil pengumpulan kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi indikator yang paling rendah. Hal ini juga ditunjukkan dengan item paling rendah yaitu pada lingkungan kerja sudah memadai

DAFTAR PUSTAKA

- Anantan, Lina & Lena, Elitan, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Bisnis Moderen*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Permana, DA., Hamid, D dan Iqbal, M. 2015. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) kantor cabang utama malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 26(2):1-10.
- Siti Nur Afiyah, ABD.Qodir Djaelani dan Achmad Agus Priyono. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang*. e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson. Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi. Sugiyono. 2013. *Statika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

