PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN PROVINSI JAWA BARAT

Lita Wulantika[1]

Mega Ayu Lestari[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unversitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

Jalan Dipati Ukur No.112-116, Kota Bandung Jawa Barat 40132

E-mail: megapink82@yahoo.co.id[1] litabelva@gmail.com[2]

Abstark - Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengkaji Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan.Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Sampel penelitian sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, dan penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat. Analisis data metode deskriptif dan metode verifikatif dengan menggunakan *Software SPSS 21.1*. Hasil penelitian menunjukan Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja para karyawan pada dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat berada pada kategori Cukup Baik dan Baik. Hasil kualitas kehdiupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadapa kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia pada merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan juga merupakan aset yang besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Baik itu perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil, dalam pendekatan *SDM* berarti semua dan setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan dalam bekerja *(Quality of work life)* terhadap kinerja karyawan agar SDM dilingkungannyasupaya menjadi kompetitif.

Kajian Pustaka

Kualitas Kehidupan Kerja

Ristanti (2016:53) mengeluarkan pendapat "*kualitas kehidupan kerja merupakan 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".

Ada empat indikator tentang kualitas kehidupan kerja yang dikeluarkan oleh Ristanti (2016:54) diantaranya:

1. Pertumbuhan dan pengembangan
2. Partisipasi
3. Sistem imbalan yang inovatif
4. Lingkungan kerja

Kepuasan Kerja

Davis *et.al* (dalam Mangkunegara 2015:117) *"kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan melipatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis kerja, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan".*

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2009:119) adalah :

1. Kepuasan terhadap pekerja
2. Kepuasan supervisi atasan
3. Rekan Kerja

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010 : 98) berpendapat bahwa *"Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)"*

Indikator Kinerja Karyawan menurut Russel (2003:135) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

OBJEK PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:41) menyatakan bahwa: "untuk itu sebelum peneliti memilih variabel apa yang akan diteliti perlu melakukan kajian teoritis, dan melakukan studi pendahulaun terlebih dahulu pada objek yang akan diteliti. Jangan sampai terjadi membuat rancangan penelitian dilakukan di belakang meja, dan tanpa mengetahui terlebih dahulu permasalahan yang ada di objek penelitian".

Didalam penelitian ini, penulis meneliti dua variabel. Berikut adalah penjelasan variabel yang akan di telit dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel independent adalah vari abel yang menjadi penyebab terjadinya atau adanya pengaruh variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel Independent (variabel X1) dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan (variabel X2) adalah kepuasan kerja
2. Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Variabel Dependent (variabel Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat yang bertempat di Jl. Kawaluyaan Indah No. 4 Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode yang mau digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:21): "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas". Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar apa tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat yang lain dengan mengatasi

masalah yang sama dengan kehidupan".

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebesar 0,987. Nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga tiga variabel yang dianalisis tadi berdistribusi normal. Uji normalitas dilihat dari sebaran koordinat pada P-P Plot antara *Observed Cumulative Probability* dengan *Exppected Cumulative Probability*, dengan ketentuan data berdistribusi yang normal maka titik koordinat yang dihasilkan mengkuti garis diagonal.

2. Uji Multikoliniearitas

Nila *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas sebesar 0,532>0, dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini dilihat bahwa tidak menemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi data bebas dari multikolinieritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam perhitungannya penulis diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Kualitas Kehidupan Kerja = 12,188 + 0,281X_1 (Kepuasan Kerja) + 0,402X_2 (Kinerja karyawan)

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,188, mempunyai arti jika semua variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 *(nol)* dan tidak ada perubahan, maka akan diprediksikan bahwa kinerja karyawan bernilai sebesar 12,188.
2. Nilai kualitas kehidupan kerja sebesar 0,281, maksudnya adalah bahwa kalau kualitas kehidupan kerja dapat mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281.
3. Nilai kepuasan kerja sebesar 0,402, artinya bahwa jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang sebesar10,402.

ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R)

Analisis korelasi tujuannya yaitu untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasilnya sebagai berikut:

1. Di dapatkan hasil korelasi yang diperoleh antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,751. Nilai 0,751 menurut Syahri Alhusin, (2003:157) "jika berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan mengarah ke positif". Sehingga dapat diketahui bahwa ada terdapat hubungan yang positif yang cukup tinggi antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan diikuti semakin baik juga kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat begitu pun sebaliknya.

2. Di dapatkan hasil korelasi yang diperoleh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,726. Nilai 0,726 menurut Syahri Alhusin, (2003:157) yaitu "berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif". Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif yang cukup tinggi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik kepuasan kerja nya maka akan diikuti juga semakin baiknya kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat begitupun sebaliknya.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (r^2)

Diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,649 atau 64,9%. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji T)

1. **Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerj karyawan**

   Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,739 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nila t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (4,739 > 1,997) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.
2. **Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

   Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,958 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,958 > 1,997) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

PENGUJIAN HIPOTESI (Uji F)

Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 59,982 dengan *p-value (sig.)* = 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $dk_1 = 2$, dan dk_2= (n-k-1) = 65, maka di dapat F_{tabel} = 3,138. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (59,982 > 3,138) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Kualitas kehidupan kerja Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat yang sudah diukur dari empat indikator, yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja secara kriterianya yaitu tergolong cukup baik.
2. Kepuasan kerja Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat yang diukur dari tiga indikator yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan supervisi

atasan, dan rekan kerja memiliki nilai cukup baik dan mendekati kriteria kearah baik.

3. Kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan ketetapatan waktu seacara kriteria memiliki nilai tergolong baik
4. Hasil penelitian seacara pasrial terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.
5. Hasil penelitian secara parsial terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahn dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.
6. Hasil secara determinasi parsial yang pengaruhnya yang paling dominan adalah variabel kualitas kehidupan kerja.
7. Hasil penelitian seacara simultan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.

Saran :

1. Kualitas kehidupan kerja Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria cukup baik dan mendekati kriteria kearah baik. Pada indikator yang terendah yaitu lingkungan kerja dengan kriteria cukup baik indikator ini terendah karena karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat belum merasa puas dengan fasilitas yang disediakan saat ini dan masih ada beberapa karyawan yang tidak peduli dengan lingkungan yang ada di sekitar Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa. Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat harus dapat meningkatkan kembali kualitas kehidupan kerja yang terjadi pada karyawan dan atasan, harus lebih mengembangkan atau meningkatkan kembali kualitas kehidupan kerja yang terjadi pada karyawan dengan cara aktif dalam kegiatan, bertanggung jawab dalam bekerja, dan ikut serta dalam menjaga kebersihan.
2. Kepuasan kerja Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria cukup. Pada indikator yang terendah yaitu rekan kerja dengan kriteria cukup baik dikarenakan cukup baik kurangnya membantu pekerjaan karyawan lainnya dan kurangnya komunikasi saat bekerja. Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat perlu meningkatkan kembali kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan supervisi kepada atasan dan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja yang baik.
3. Kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria yang Baik. Namun masih terdapat indikator yang nilainya masih rendah dari jawaban responden, indikator tersebut ketepatan waktu karena karyawan di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat masih ada yang tidak hadir tepat waktu.

Karyawan Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat perlu meningkatkan kembali ketepatanyang waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Alhusin, Syahri. 2003. Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.

Bernardin, H. John, dan JoyceE.A Russel. (2003). Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.

Mashuri (2008). *Penelitian Verifikatif. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.

Ristanti, et.al. 2016. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 1.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.