

GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) PT. X

¹Advaita Ingke Papilaya, ²Daniel Lie, ³Roland Bonggo Pribadi

Email: advaita.705190040@stu.untar.ac.id

^{1,2,3} Prodi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanegara

Abstract. Quality of work life is an important factor to improve employees' performance and considered as one of the essential tools for organizational success. However, there was a quality of work life problem in which employees at PT. X (one of the government organization) were dissatisfied with the working environment and company facilities. The objective of this current study was to illustrate the quality of work life among employees at PT. X. This study took place in March 2022, adopted convenient sampling technique, used online questionnaire, and involved 41 PT. X's employees as its participants. Participants filled up the Quality Work Life Walton Model Questionnaire. The result indicates that the quality of work life at PT. X is high and the dimension of safe and healthy environment received the lowest mean score among the 10 dimensions. The results of this study help the management of PT. X to improve employees' quality of work life

Keywords: Government employees, organization, quality of work life

Abstrak. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dianggap sebagai salah satu alat bantu untuk keberhasilan organisasi. Namun, terdapat masalah kualitas kehidupan kerja dimana karyawan di PT. X (salah satu organisasi pemerintah) tidak puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kualitas kehidupan kerja di antara karyawan di PT. X. Penelitian ini berlangsung pada bulan Maret 2022, menggunakan teknik *convenient sampling*, menggunakan kuesioner secara daring, dan melibatkan 41 karyawan PT. X sebagai partisipan. Peserta mengisi kuesioner yang bernama *Walton Quality Work Life*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT. X tinggi dan dimensi lingkungan aman dan sehat mendapat nilai rata-rata terendah di antara 10 dimensi. Hasil penelitian ini membantu manajemen PT. X untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci: Karyawan BUMN, kualitas kehidupan kerja, organisasi.

Pengantar

Di era globalisasi seperti saat ini, harus disadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi jalannya perusahaan. Peningkatan kualitas SDM dari segala aspek merupakan kunci mengikuti kemajuan industri saat ini (Lase, 2019) untuk itu, setiap perusahaan memerlukan SDM dalam hal ini karyawan yang berkualitas baik guna mengikuti perkembangan dan meningkatkan kesuksesan, kelancaran serta pencapaian tujuan perusahaan. SDM merupakan aset utama untuk memajukan organisasi baik dalam bidang Ekonomi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Politik, maupun Budaya (Rifa, 2021). SDM yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, sebaliknya SDM yang kurang baik berdampak pada turunnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas, untuk itu penting bagi kita mengetahui berapa besar pengaruh SDM yang baik dalam sebuah perusahaan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13

Tahun 1998 merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia, karena pentingnya BUMN maka kualitas SDM dalam sebuah PT di bawah naungan BUMN diharapkan tidak bermasalah. PT. X merupakan penyuplai listrik di Indonesia sejak akhir abad 19 dan pada Juni 1994 menjadi perusahaan perseroan (Persero). Dengan mengubah sistem, perusahaan berkembang pesat dan kuat. Terdapat 15 Unit Induk Wilayah (UIW) masing-masing UIW terdapat cabang unit yang disebut Unit Pelaksana pelayanan Pelanggan (UP3). UIW Maluku dan Maluku Utara memiliki dua ULP di Tobelo dan Daruba termasuk tujuh Pembangkit listrik tenaga diesel (PLTD) di Tobelo dan enam PLTD di Daruba yang diresmikan secara bertahap dari tahun ke tahun. PT. X unit meliputi usaha tenaga listrik yang terdiri dari pembangkitan, distribusi tenaga listrik, serta layanan penjualan tenaga listrik kepada pelanggan atau masyarakat.

Dalam perusahaan tidak ada yang mengharapakan timbulnya masalah,

namun terdapat masalah pada PT. X yang berdampak pada hasil kerja karyawan dalam mengurus administrasi. Misalkan yang seharusnya tempat waktu menjadi tertunda bahkan tidak selesai, selain itu karena adanya masalah muncul keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penulis melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan terkait alasan mengapa masalah terjadi dalam perusahaan dan menemukan hasil masalah tersebut disebabkan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya salah satunya karena adanya pembicaraan yang tidak baik dan juga merasakan hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, dimana beberapa karyawan suka melaporkan berbagai hal yang kurang benar ke atasan, seperti melaporkan karyawan lain tidak bekerja dengan baik padahal nyatanya tidak seperti itu, karena hal itu karyawan merasa sistem kepemimpinan dimana atasan yang terlalu berpihak kepada seorang karyawan membuat beban pekerjaan menjadi tidak adil. Karyawan juga

menyampaikan bahwa kenyamanan lingkungan dan rekan kerja sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam ilmu psikologi, ketidakpuasan karyawan pada aspek-aspek kerja merupakan dimensi dari kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja penting untuk diteliti karena memiliki dampak positif terhadap organisasi seperti meningkatkan hasil kerja karyawan, meningkatkan kepuasan dalam organisasi, meningkatkan kenyamanan bekerja, membantu tercapainya tujuan organisasi serta menarik dan mempertahankan karyawan (Nurendra & Purnamasari, 2017). Selain itu kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tergantung kepuasan kerja karyawan (Setiyadi et al., 2016). Peran dan sumbangsi karyawan dalam organisasi akan meningkat jika kualitas kehidupan kerja dalam organisasi terlaksana dengan baik (Setiyadi et al., 2016). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan

sebaliknya (Melani & Suhaji, 2016). Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang cukup besar dalam sebuah organisasi, semakin baik kualitas kerja maka hasil dan tujuan perusahaan akan baik, sebaliknya kualitas kerja yang kurang atau tidak baik berdampak pada hasil dan tujuan perusahaan yang tidak tercapai, untuk itu penting mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian terkait kualitas kehidupan kerja sudah banyak dilakukan. Bakti (2018) meneliti kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan rumah sakit di Surabaya, mendapatkan hasil karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Allam dan Shaik (2020) meneliti kualitas kehidupan kerja pada karyawan yang bekerja di Saudi Arabia, menunjukkan mayoritas karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang sangat rendah. Nanjundeswaraswamy, et al. (2020) meneliti kualitas kehidupan kerja pada karyawan manufaktur di India, menunjukkan level kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Fakhri, et al. (2020) meneliti kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan

konsultan di Indonesia, menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa level kualitas kehidupan kerja tidak konsisten. Selain itu, peneliti sebelumnya tidak menggunakan teori kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Walton (1973) dimana teori ini memiliki pembagian kategori yang lebih baik dalam mengukur aspek-aspek pekerjaan (Mamaghaniye et al., 2019 ; Timossi et al., 2008). Peneliti sebelumnya menggunakan teori yang hanya terdiri dari sembilan dimensi yang dikemukakan oleh Nanjundeswaraswamy, et al. (2020). Peneliti ingin meneliti ulang terkait kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan teori Walton (1973) yang terdiri dari delapan dimensi dan ditambah dua dimensi yaitu (a) supervisor mengenai atasan dan (b) karakteristik pekerjaan mengenai kejelasan tugas oleh Rostiana et al., (dalam Filianti et al., 2016) sehingga total dimensi yang peneliti gunakan adalah 10 dimensi. Selain itu, penelitian terkait kualitas kehidupan

kerja yang melibatkan karyawan dalam BUMN di Indonesia sampai saat ini masih sangat sedikit, untuk itu hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan untuk pimpinan SDM dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kantor, rekan kerja, dan atasan yang kurang baik dengan mengatur ulang sistem kerja perusahaan. Melihat adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, maka penelitian saat ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan BUMN di PT. X dengan menggunakan teori Walton (1973).

Landasan Teori

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan sudut pandang karyawan terhadap apa yang dirasakan saat bekerja (Walton, 1973). Selain itu, kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai proses menanggapi kebutuhan karyawan juga memberikan ruang secara luas kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk kehidupan kerja karyawan (Takalao et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan pemahaman karyawan berupa

kenyamanan fisik maupun psikis, dan juga kepuasan dalam organisasi, hal ini merupakan sesuatu yang sangat diinginkan karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan saat karyawan dapat memenuhi kebutuhan yang bersifat penting dengan bekerja (Tilaar, 2017). Kualitas kehidupan kerja terdiri atas 10 dimensi berdasarkan Walton (1973) yaitu :

- a. Kompensasi yang memadai dan adil seperti gaji yang seimbang, dimana gaji yang didapatkan memenuhi kebutuhan hidup karyawan secara layak, seimbang dengan beban kerja dan juga memiliki perbandingan yang rata dengan rekan kerja dalam posisi yang sama.
- b. Lingkungan yang aman, kondusif seperti kesesuaian jumlah jam kerja, kesesuaian jadwal kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti ruangan yang tidak membahayakan diri karyawan dari kecelakaan kerja.
- c. Peluang untuk pengembangan kapasitas manusia seperti besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan saat bekerja

- sesuai dengan kapasitas, selain itu perusahaan menyediakan fasilitas penunjang serta mengizinkan karyawan untuk belajar sesuai minat dan bakat karyawan.
- d. Pertumbuhan dan keamanan karir seperti karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, serta memberikan kemudahan dalam promosi serta kenaikan pangkat, perusahaan berlaku adil dalam menilai kemampuan setiap karyawan.
- e. Integrasi sosial seperti adanya kekompakan antar rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan membangun rasa bebas dalam bekerja dan mengutarakan pendapat secara terbuka.
- f. Konstitusionalisme seperti peraturan kantor yang tidak berlebihan, dan juga melindungi serta memberikan hak-hak karyawan dengan sungguh-sungguh.
- g. Ruang hidup total bagi karyawan seperti kehidupan pribadi karyawan yang seimbang dan tidak terganggu, waktu karyawan untuk beristirahat atau berkumpul bersama keluarga harus diperhatikan.
- h. Relevansi sosial seperti kontribusi perusahaan terhadap masyarakat dilaksanakan dengan baik, serta menjaga kualitas perusahaan tetap baik, hal ini berkaitan dengan masyarakat luas.
- i. Karakteristik pekerjaan dengan pembagian kerja jelas dan terarah, perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dan sama kepada setiap karyawan dalam posisi masing-masing dan menentukan batas pekerjaan tiap karyawan sehingga semua bertanggung jawab dengan baik.
- j. Supervisor seperti kepedulian atasan terhadap permasalahan karyawan baik individu maupun kelompok, atasan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dalam bekerja sehingga timbul rasa kekompakan dalam sebuah perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian gambaran pengaruh kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X menggunakan metode penelitian kuantitatif *non-*

experimental dengan jenis penelitian survei yang seluruhnya disebarakan melalui media sosial dengan membagikan tautan *google form*. Pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan tautan *google form* dengan teknik *convenient sampling*. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. X berjumlah 41 partisipan (jumlah karyawan PT. X adalah 45 orang) yang terdiri dari 97,6% partisipan berjenis kelamin laki-laki, 36,6% partisipan memiliki pendidikan terakhir Strata Satu, 63,4% partisipan telah menikah, 14,6% partisipan telah bekerja minimal selama dua tahun, dan seluruh partisipan adalah karyawan tetap.

Dalam penelitian ini partisipan mengisi survei berupa kuesioner melalui tautan *google form*. Partisipan mengakses tautan dan muncul halaman pertama yaitu *informed consent* dilanjutkan dengan halaman kedua yang berisi 64 butir pertanyaan kuesioner kualitas kehidupan kerja dan didalamnya terbagi atas 10 dimensi dengan berbagai jumlah pertanyaan setiap dimensi.

Dimensi Kompensasi terdiri atas delapan butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan gaji (upah) Anda saat ini?”. Kedua, dimensi Lingkungan yang sehat terdiri atas 11 butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan kenyamanan tempat kerja Anda?”. Ketiga, dimensi Peluang untuk pengembangan terdiri atas lima butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda terhadap besarnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda?”. Keempat, dimensi Pertumbuhan terdiri atas empat butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan peluang Anda untuk mengembangkan diri secara profesional?”. Kelima, dimensi Integrasi sosial terdiri atas 10 butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda terhadap hubungan Anda dengan rekan kerja?”. Keenam, dimensi Konstitusionalisme terdiri atas empat butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan peraturan di perusahaan Anda?”. Ketujuh, dimensi Ruang hidup terdiri atas tiga butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa

puaskah Anda dengan pengaruh pekerjaan terhadap kesempatan untuk beristirahat/berlibur?”. Kedelapan, dimensi Relevansi terdiri atas enam butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan kontribusi perusahaan kepada masyarakat?”. Kesembilan dimensi Karakteristik pekerjaan terdiri atas delapan butir, contoh butir dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda terhadap kebebasan menentukan cara kerja?”. Dimensi terakhir yaitu Supervisor terdiri atas lima butir, dengan contoh pertanyaan dimensi ini adalah “Apakah Anda puas dengan kepedulian atasan (langsung) terhadap masalah pribadi bawahannya?”.

Partisipan menjawab pertanyaan kuesioner penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu 1 = Sangat tidak puas, 2 = Tidak puas, 3 = Cukup puas, 4 = Puas, 5 = Sangat puas. Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian dengan skala *Likert* bahwa semakin tinggi nilai pada skala berarti semakin tinggi kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Butir yang ada dalam setiap dimensi memiliki reliabilitas sebesar Kompensasi

(Cronbach's $\alpha = 0,833$), Lingkungan yang sehat ($\alpha = 0,889$), Peluang untuk pengembangan ($\alpha = 0,894$), Pertumbuhan ($\alpha = 0,571$) namun karena *corrected item-total correlation* $<0,2$ maka satu butir dieliminasi dan menjadi ($\alpha = 0,607$), Integrasi sosial ($\alpha = 0,825$), Konstitusionalisme ($\alpha = 0,820$), Ruang hidup ($\alpha = 0,905$), Relevansi ($\alpha = 0,797$), Karakteristik pekerjaan ($\alpha = 0,854$), Supervisor ($\alpha = 0,940$). Seluruh data diolah secara deskriptif menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

Setelah selesai mengisi seluruh pertanyaan, partisipan ke halaman selanjutnya yang terdapat identitas diri yang berisikan demografis. Ketika partisipan selesai mengisi bagian identitas dilanjutkan ke halaman yang berisikan ucapan terima kasih dari penulis.

Hasil Penelitian

Uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* dengan $p > 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas persebaran data dikatakan terdistribusi normal. Selain itu, hasil perhitungan deskriptif menemukan hasil bahwa *mean* dari kualitas kehidupan

karyawan PT. X adalah $M = 3.4291$.

Hasil tersebut diatas *mean hipotetik*

yang menunjukkan tingginya kualitas

kehidupan kerja.

Tabel 1
Mean Dimensi dari Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Dimensi	Mean	Keterangan
1	Kompensasi	3.668	Tinggi
2	Lingkungan yang sehat	3.120	Tinggi
3	Peluang untuk pengembangan	3.488	Tinggi
4	Pertumbuhan	3.211	Tinggi
5	Integrasi sosial	3.495	Tinggi
6	Konstitusionalisme	3.622	Tinggi
7	Ruang hidup	3.220	Tinggi
8	Relevansi	3.829	Tinggi
9	Karakteristik pekerjaan	3.713	Tinggi
10	Supervisor	3.390	Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan skala 10 dimensi dalam penelitian ini, terdapat tiga dimensi dengan skor *mean* terendah yaitu (a) dimensi Lingkungan yang sehat memiliki nilai $M = 3.120$, (b) diikuti dimensi Pertumbuhan dengan nilai $M = 3.211$ dan (c) terakhir dimensi Ruang hidup dengan nilai $M = 3.220$.

Diskusi

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. X ini mendapatkan hasil kualitas kehidupan kerja terendah ada dalam dimensi Lingkungan yang sehat

($M = 3.120$), Pertumbuhan ($M = 3.211$), Ruang hidup ($M = 3.220$).

Lingkungan hidup yang sehat menjadi dimensi terendah karena karyawan merasakan ketidaknyamanan saat bekerja hal ini bersumber dari fasilitas kantor yang kurang memadai seperti ruangan yang sempit sehingga karyawan harus berdesak-desakkan dalam ruangan dan juga jaringan internet yang kurang baik yang berakibat tertundanya pekerjaan karyawan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan (Nabawi, 2019) bahwa lingkungan kerja

merupakan seluruh alat dan situasi yang dihadapi di tempat kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok dan berdampak besar, oleh karena itu dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif sebaliknya akan memberikan dampak negatif seperti turunnya kualitas karyawan dalam bekerja.

Dimensi terendah kedua adalah pertumbuhan dimana karyawan merasa pengembangan karir yang cukup lambat, selain itu kurangnya pelatihan yang diadakan sehingga tidak semua karyawan bisa ikut ambil bagian. Hal ini tentu merugikan karyawan dan membuat kualitas menurun karena seluruh karyawan membutuhkan sertifikat bahwa telah mengikuti pelatihan saat proses kenaikan jenjang karir atau saat seleksi jabatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bahri et al., 2017) bahwa terdapat dampak positif pengembangan karir yang baik terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti pengembangan karir yang tidak baik menimbulkan perasaan tidak puas pada karyawan dan menurunkan kualitas kerja karyawan.

Dimensi terendah yang terakhir adalah ruang hidup karena jam kerja yang terlalu panjang sehingga waktu luang bersama keluarga sangat terbatas, karyawan PT. X sering kerja hingga larut malam. Tidak seimbangnya waktu kerja membuat kinerja karyawan menurun. Jam kerja yang berlebihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan (Neksen et al., 2021) bahwa jam kerja yang sesuai membawa hasil yang baik dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. X mengalami kualitas kehidupan kerja yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fakhri et al., 2020) yang juga mendapatkan hasil kualitas kehidupan kerja yang cukup tinggi. Terdapat ketidakpuasan dalam organisasi namun beberapa dimensi seperti relevansi, karakteristik pekerjaan, kompensasi menunjukkan hasil kepuasan tinggi dari karyawan, oleh karena itu hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai acuan untuk memperbaiki hal-hal yang membuat kualitas kehidupan kerja karyawan menurun.

Kualitas kehidupan kerja karyawan PT. X yang terbilang cukup tinggi, namun terdapat dimensi yang rendah karena ketidakpuasan karyawan terkait dimensi tersebut. Hal inilah yang harus dijadikan fokus perusahaan guna meningkatkan ketidakpuasan tersebut, salah satunya dengan memperbaiki bangunan kantor menjadi lebih luas dan menambah fasilitas internet seperti *wifi* kantor untuk setiap divisi untuk masalah lingkungan, membuat pengajuan pelatihan tambahan kepada kantor pusat untuk masalah pengembangan, dan untuk masalah terakhir mengenai ruang hidup pihak manajemen dapat mengatur kembali sistem kerja dalam hal ini pembagian tugas dengan menghitung jam kerja setiap karyawan jika ada yang melebihi jam kerja harus dikurangi dan ditambahkan kepada karyawan yang jam kerjanya masih kosong. Salah satu pengaruh jam kerja dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan Neksen et al., (2021) bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara jam kerja dan kinerja karyawan yang artinya waktu kerja yang baik membuat karyawan bekerja dengan baik dan sebaliknya.

Penelitian ini berhasil menemukan dimensi apa saja yang rendah dalam PT. X namun terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan karyawan dalam unit kecil sehingga hasil yang didapat mungkin hanya sedikit dan bisa menimbulkan hasil berbeda jika dilakukan pada kantor unit wilayah. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner. Selain itu hanya ada satu variabel dalam penelitian ini.

Untuk itu pada penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk mengambil responden dalam lingkup yang lebih luas dan menggunakan lebih dari satu metode pengumpulan data misalkan melakukan wawancara resmi yang terstruktur dan kuesioner seperti dalam penelitian Nurbaiti dan Napitupulu (2020) menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan dokumentasi yang hasilnya akan lebih akurat. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan mencari dan menggunakan variabel pendamping yang akan menguatkan variabel kualitas kehidupan kerja seperti dukungan organisasi, contohnya pada

penelitian Darmawan dan Mardikaningsih (2021) yang menemukan hasil keterkaitan antar dua variabel tersebut.

Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 10 dimensi Walton (1973) dan mendapatkan hasil bahwa dimensi lingkungan hidup yang sehat pada karyawan PT. X berada dalam skala yang paling rendah. Hal ini diketahui dari perasaan tidak puas karyawan akibat fasilitas kantor yang tidak memadai, selain itu ruangan-ruangan di kantor juga tidak mampu menampung seluruh karyawan. Disusul dimensi pertumbuhan dikarenakan kurangnya pelatihan untuk karyawan dan terakhir dimensi ruang hidup berkaitan dengan jam kerja yang terlalu berlebihan. Penulis mengharapkan perhatian dari pihak perusahaan guna meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan karena hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Perusahaan dapat memperluas bangunan kantor menjadi dan menambah fasilitas internet seperti *wifi* kantor untuk setiap divisi, juga membuat permintaan pelatihan

yang lebih banyak jumlah maupun kuota terhadap karyawan ke kantor pusat, dan memperbaiki penataan jadwal kerja.

Kepustakaan

- Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(1), 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Bahri, S., & Nisa, Y. N. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak X. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>.

- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>.
- Fahkri, M., et al. (2020). Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>.
- Filianti. (2016). Analisis dimensi-dimensi quality of work life terhadap subjective well-being. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia*, 227–233. <https://www.researchgate.net/publication/313359920>.
- Mamaghaniyeh, M. (2019). The quality of working life among employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management* (IJHCUM), 4(3), 213–222. <https://doi.org/10.1108/eb057193>.
- Mardiyah, R. H. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40. <https://doi.org/10.31849/lectura.v12i1.5813>.
- Muh, K. (2019). Pengaruh sistem pengadilan intern, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan desa. *Jurnal Ilmiah Rinjani*, 7(2). <https://jurnal.ugr.ac.id/index.php/jir/article/download/123/87>.
- Nanjundeswaraswamy. (2020). Leadership Styles in Mediating the Relationship Between Quality of Working Life and Employee Commitment. *International Journal for Quality Research*, 14(2). <https://10.24874/IJQR14.02-04>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan

- kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(20), 170-183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Neksen, A., et al. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2).
<https://doi.org/10.47747/jnmpps.dm.v2i2.282>.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. (2020). Pengadministrasian job description karyawan menggunakan aplikasi HCIS (human capital information system) di perum Perumnas. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73-85. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1642>.
- Takalao, N. A. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 7(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26377>.
- Timossi, L. D. S., et al. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the walton'S qwl model. *Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/f60bc9f2fd6e8ddd27b7ac44f86cfebf049c5a2f>.
- Tilaar, N. R., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi*, 5(2), 2070–2078.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16494>.
- Lase, D. (2016). Pendidikan di era revolusi industri 4.0.

- Sunderman: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 12(2), 28-43.
<https://doi.org/10.36588/sundermann.v1i1.18>.
- Mardiyah, R. H. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29-40.
<https://doi.org/10.31849/lectura.v12i1.5813>.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
<https://doi.org/10.23917/indigenus.v2i2.5649>.
- Setiyadi, Y. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>