
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

**Zittaian Amelia¹, Uhud Darmawan Natsir², Tenri S.P. Dipoatmodjo³,
Agung Widhi Kurniawan⁴, Zainal Ruma⁵**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
Email: zittaianameliaimran@gmail.com

Abstract

This study aims to investigate the effect of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction at PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch. This study uses a quantitative approach with survey methods and associative research designs. The research sample consisted of 60 employees of PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch. The data used in this study consisted of primary data and secondary data obtained through observation, interviews, questionnaires and documentation. Data analysis was performed using simple linear regression. The results of the research after the data were processed using SPSS software showed that the Quality of Work Life has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction at PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch. The simple regression equation used is $Y = 27,905 + 0,292$, and the relationship is significant with a p-value of 0.000, which is less than the specified level of significance (0.05). In addition, the t-count value of 2.080 is also greater than the t-table value of 2.000. Furthermore, the R Square value of 0.069 indicates that the Quality of Work Life variable contributes an influence of 6.9%, while the remaining 93.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 60 karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian setelah data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah $Y = 27.905 + 0.292$, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,080 juga lebih besar dari nilai t-tabel 2,000. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,069 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 6,9%, sedangkan 93,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

Zittaian Amelia, Uhud Darmawan Natsir, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma

PENDAHULUAN

Dalam era pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang pesat dan dinamis saat ini, manajemen sumber daya manusia (human resource management) menjadi fokus utama. Menurut Boone dan Kurtz (2002:318), manajemen sumber daya manusia melibatkan fungsi-fungsi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang handal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja (Agung, 2013). Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sehingga pengukurannya bervariasi. Menurut Hasibuan (2016:202), tidak ada ukuran yang mutlak dalam mengukur tingkat kepuasan, oleh karena itu diperlukan cara yang tepat untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan mengevaluasi perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja, menurut Mangkuprawira (2009), mencakup tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pengalaman komitmen individu terhadap kehidupan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk kepuasan maupun ketidakpuasan (Rivai, 2014). Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain perspektif tentang pekerjaan, pandangan tentang kepuasan, karakteristik individu, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kepelabuhanan dan logistik. Sejak tahun 2013, perusahaan ini telah membuktikan keberhasilannya sebagai Lokomotif Kawasan Indonesia (KTI) dengan berbagai pencapaian kinerja, seperti percepatan investasi, produktivitas layanan jasa kepelabuhanan, konsolidasi yang berkelanjutan, dan kinerja yang sesuai standar internasional.

Terminal Petikemas Makassar adalah salah satu segmen bisnis inti yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). Pelayanan Terminal Petikemas Makassar didasarkan pada beberapa kebijakan dasar, antara lain efisiensi biaya, efektivitas waktu, dan kepuasan pelanggan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang terus berubah.

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk meneliti pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan survey, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA**Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut John M Ivancevich (2007) kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang agak umum yang berhubungan dengan beberapa aspek

dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain; manajemen, gaya kepemimpinan, kebebasan dan otonomi dalam membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja dan tugas penting.

Menurut Nadler dan Lawler dalam Anatan & Ellitan (2009:109), menyebutkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan : 1.Persepsi akan kebutuhan, 2.Berfokus pada masalah yang penting di dalam perusahaan, 3.Memiliki striktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah, 4.Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada, 5.Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan, 6.Keterlibatan seluruh anggota perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut davis dalam mangkunegara (2005:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perusahaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2001;225) yaitu: 1) Pemenuhan kebutuhan; 2) Perbedaan; 3) Pencapaian nilai; 4) Keadilan; 5) Komponen genetik

Selain faktor-faktor di atas ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut : 1.Pekerjaan itu sendiri, 2.Hubungan dengan atasan, 3.Teman sekantor, 4.Promosi, 5.Gaji atau upah.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan meliputi pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode untuk mendapatkan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang hal-hal yang ingin diketahui. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (variabel dependen).

Dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang representative. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan aplikasi SPSS Statistics 21 untuk menghitung skor kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Hasil perhitungan skor kemudian dikategorikan menjadi empat kategori yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Selanjutnya, untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dilakukan uji statistik menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dari 65 kusioner yang disebar, sebanyak 2 ekslamper kusioner yang tidak kembali dan 3 kusioner yang dikembalikan tidak dapat digunakan, karena responden tidak mengisi data dengan lengkap. Dengan begitu jumlah responden

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR*Zittaian Amelia, Uhud Darmawan Natsir, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma*

sebanyak 60 orang dari seluruh total karyawan tetap PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja (X) terdiri dari 7 indikator penelitian yaitu; partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, keselamatan lingkungan, Kesehatan, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Sedangkan kepuasan kerja (Y) terdiri dari 5 indikator penelitian yaitu; pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Terdapat variasi jawaban yang diberikan oleh responden dalam mengisi kuesioner mengenai variabel kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). Mulai dari jawaban yang sangat setuju hingga jawaban yang sangat tidak setuju terhadap beberapa pernyataan dalam kuesioner yang telah dibagikan. Variasi ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di dalam lingkup perusahaan. Tujuan dari perbaikan tersebut adalah untuk mendukung kepuasan kerja karyawan, sehingga visi dan misi awal perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Selain pertanyaan tertutup, di dalam kusioner juga disediakan pertanyaan terbuka terhadap responden untuk bertujuan memberi ruang tanggapan, saran, keluh kesah terhadap kualitas kehidupan kerja perusahaan. Adapun hasil identifikasi dari beberapa jawaban responden terkait dengan pertanyaan terbuka yang terlampir dalam kusioner tersebut, yaitu tidak tersedia cemilan dan senam pagi yang bisa memberi rasa puas dan dapat menunjang kinerja karyawan. Selain dari itu, ada juga jawaban responden yang mengatakan fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memberi kepuasan dan nyaman karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yakni diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,080 dan t-tabel 2,000. t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi (0,000) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05) penelitian yang berarti variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Sehingga untuk hipotesis yang berbunyi “diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar” dapat diterima. Hal ini menunjukkan dengan adanya perbaikan kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan sangat membantu perusahaan guna menunjang visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Penelitian ini mendukung pendapat Nawawi (2016:23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,263 dan nilai kofisien determinasi (r^2) sebesar 0,069. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar berada pada kategori sedang dan terdapat hubungan korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada teori-teori hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka terdapat kesesuaian hasil penelitian dengan teori menurut Saraji dan Darhagi (2006), kualitas kehidupan kerja merupakan program yang komperhensif, dimana pelaksana aspek kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebagai bagian pembelajaran, serta mengelola perubahan dan transisi supaya berjalan dengan baik. Kualitas kehidupan kerja karyawan bukan hanya menekankan perusahaan, agar tidak hanya memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawan dari persepsi perusahaan, tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karir, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap Kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan dalam mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi karyawan untun ikut serta menentukan kebijakan yang menyangkut para karyawan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan rasa kebanggaan bagi para karyawan.

Selain itu terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini (2016) dalam jurnal Ekonomi dan Keuangan yang berjudul “pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Honda Semarang Center Setiabudi” menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel kinerja karyawan”.

PENUTUP

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Mengelola dengan menyediakan saran dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan berinovasi dan berkreasi termasuk membuat system fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karir.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Hal ini berarti semakin meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat bekerja secara optimal.
2. Berdasarkan hasil deskripsi responden untuk hasil kusioner Kualitas Kehidupan Kerja (X) hasilnya sudah bagus dibuktikan Sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 39 responden memilih pada poin pernyataan ke-3 “Ada kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan”. Dengan jumlah skor 219 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini bermakna karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar tidak merasa khawatir akan jaminan dalam mengembangkan diri karena perusahaan memberikan banyak pelatihan untuk karyawan dapat mengembangkan karir.

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

Zittaian Amelia, Uhud Darmawan Natsir, Tenri S.P. Dipoatmodjo, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma

3. Berdasarkan hasil deskripsi responden untuk hasil kusioner Kepuasan Kerja (Y) hasilnya sudah bagus dibuktikan Sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 34 responden memilih pada poin pernyataan ke-5 “Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”. Dengan jumlah skor 213 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini bermakna karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar termotivasi meningkatkan kualitas kerja agar dapat promosi jabatan dari perusahaan. Hal tersebut agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan.

REFERENSI

- Agung AWS Wasposito, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013.
- Boone, Louis E. Kurtz, David L. 2008. Pengantar Bisnis Kontemporer, buku 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Nadler dan Lawler Dalam Anatan & Ellitan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saraji, G. Nasl & Dargahi, H. 2006. Study Of Quality Of Work Life (QWL). Irian Journal Public Health, 35, 8-14.