

## ANALISA PENGARUH KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.CANDRA MEGA SEJAHTERA

**Katerina Berek Teluma**

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia  
katarina041105@gmail.com

### Informasi Artikel

Vol: 1 No: 7 Juli 2024  
Halaman : 32-39

### Keywords:

Influence,  
Quality of Life,  
Job Satisfaction

### Abstract

*Human resource management (HRM) is one of the key factors in achieving the best performance from employees. HRM not only focuses on skills and expertise but also has the responsibility to build a conducive behavior that encourages employees to achieve optimal performance. This study aims to determine the influence of quality of work life on employee performance and job satisfaction as an intervening variable, with a sample of employees from PT. Candra Mega Sejahtera. A total of 18 questionnaires were distributed to selected respondents and used for statistical analysis. The measurement of quality of work life consists of growth and development as well as wages and benefits. Job satisfaction consists of five factors: the job itself, wages, promotion, relationships with superiors, and relationships with colleagues (Kendall and Hulin 1969). Employee performance consists of six factors: quality, quantity, skill, knowledge, timeliness, and communication. This research proves that it is very important to analyze the policies and facilities provided by the company first. These two aspects are crucial because they can support the overall health and attendance of employees.*

### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam memperoleh kinerja terbaik dari karyawan. Tidak hanya berfokus pada keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel dengan sampel karyawan PT.Candra Mega Sejahtera. Sebanyak 18 kuesioner dibagikan kepada responden terpilih dan digunakan sebagai analisis statistik. Pengukuran kualitas kehidupan kerja terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan serta upah dan keuntungan. Kepuasan kerja terdiri dari lima factor yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Kendall dan Hulin 1969). Sedangkan kinerja karyawan terdiri dari enam factor, kualitas, kuantitas, keahlian, pengetahuan, ketepatan waktu dan komunikasi. Penelitian ini membuktikan bahwa sangatlah penting untuk kita dapat menganalisis kebijakan dan fasilitas yang disediakan perusahaan terlebih dahulu. Dua hal tersebut menjadi penting karena mampu mendukung kesehatan dan kehadiran karyawan secara umum.

**Kata kunci:** Pengaruh, Kualitas Kehidupan, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam memperoleh kinerja terbaik dari karyawan. Tidak hanya berfokus pada keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah hasil dari proses yang kompleks, yang melibatkan baik faktor internal maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal tersebut termasuk motivasi, tujuan, dan harapan karyawan, yang semuanya berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat bekerja dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life - QWL) merupakan konsep atau filsafat manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM. Konsep ini telah dikenal sejak dekade 1970-an dan terus berkembang sebagai bagian integral dari manajemen modern. QWL menekankan

pentingnya lingkungan kerja yang sehat, dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Implementasi QWL yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan karyawan, manajemen harus selalu berupaya menjalankan fungsi-fungsinya melalui perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), dan pengendalian (controlling) yang efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pengelolaan SDM yang optimal. Perencanaan melibatkan penentuan tujuan dan strategi yang jelas untuk pengembangan karyawan, sementara pengorganisasian mencakup penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Pengendalian, di sisi lain, memastikan bahwa semua aktivitas karyawan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap pertumbuhan ekonomi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di kota Sukabumi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 22 responden yang bekerja di bank tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas, yaitu manajemen SDM ( $x_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_2$ ), terhadap variabel terikat, yaitu pertumbuhan ekonomi ( $y$ ). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang jelas mengenai bagaimana manajemen SDM dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi bank.

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya menangani aspek teknis, tetapi juga berfokus pada pembangunan budaya kerja yang positif. Hal ini melibatkan peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai program insentif dan penghargaan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dan supervisor juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan transformasional, misalnya, yang berfokus pada inspirasi dan pengembangan individu, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong inovasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak responsif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi produktivitas karyawan.

Penelitian ini berusaha untuk mengukur sejauh mana kualitas manajemen SDM dan gaya kepemimpinan saat ini di PT Bank Rakyat Indonesia mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Dengan analisis yang mendalam, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen bank dalam merumuskan strategi pengembangan SDM dan kepemimpinan yang lebih efektif.

Dengan memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, PT Bank Rakyat Indonesia dapat terus mempertahankan dan meningkatkan posisinya di pasar yang kompetitif. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas jangka pendek, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM dan kepemimpinan yang efektif merupakan langkah strategis yang sangat penting.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor manajemen SDM dan gaya kepemimpinan terhadap pertumbuhan ekonomi PT Bank Rakyat Indonesia di kota Sukabumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam

merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi para praktisi dan akademisi dalam bidang manajemen SDM, dengan menambahkan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja dalam konteks industri perbankan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk PT Bank Rakyat Indonesia, tetapi juga untuk perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam manajemen sumber daya manusia.

**METODE**

Dalam pengumpulan sampel pada karyawan PT. Candra Mega Sejahtera, saya menganalisis kebijakan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan guna mendukung kesehatan dan kehadiran karyawan secara umum. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang disampaikan melalui pesan WhatsApp untuk memastikan partisipasi yang luas dan kemudahan akses bagi responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek kebijakan perusahaan, termasuk fasilitas kesehatan, program kesejahteraan, serta dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana kebijakan dan fasilitas yang ada mempengaruhi kesejahteraan dan kehadiran karyawan di tempat kerja.

Setelah data dikumpulkan, pengolahan dilakukan menggunakan bantuan Microsoft Excel dan perangkat lunak SPSS Statistik 25 for Windows. Microsoft Excel digunakan untuk melakukan entri data awal dan pengecekan data, sedangkan SPSS Statistik 25 digunakan untuk analisis statistik yang lebih mendalam. Analisis ini mencakup uji reliabilitas dan validitas kuesioner, analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang responden, serta analisis inferensial untuk menguji hubungan antara kebijakan perusahaan dan kesehatan serta kehadiran karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan dan actionable insights yang dapat membantu PT. Candra Mega Sejahtera dalam mengembangkan kebijakan dan fasilitas yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Notes**

- Test distribution is normal
- Calculated from data
- Lilliefors significance correction
- This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan hasil pada kebijakan perusahaan terdistribusi normal karena nilainya sebesar < 0,05.

**Regression**

Model	Variabels Entered/Removed		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	I_KK, I_KD <sup>b</sup>	.	Enter

**a. Dependent Variable: I\_KP**  
**b. All requested variables entered.**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.041	6.67253	1.462

a. Predictors: (Constant), I\_KK, I\_KD

b. Dependent Variable: I\_KP

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	127.164	2	63.582	1.428	.266
	Residual	801.408	18	44.523		
<b>Total</b>		<b>928.571</b>	<b>20</b>			

a. Dependent Variable: I\_KP

b. Predictors: (Constant), I\_KK, I\_KD

<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Collinearity Statistics</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>			<b>Tolerance</b>
1	(Constant)	22.943	12.585		1.823	.085	
	I_KD	-.286	.213	-.311	-1.347	.195	.900
	I_KK	.060	.111	.125	.541	.595	.900

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model			V I F
1	(Constant)		
	I_KD		<b>1.111</b>
	I_KK		<b>1.111</b>

**a. Dependent Variable: I\_KP**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	I_KD	I_KK
1	1	2.925	1.000	.00	.00	.01
	2	.067	6.612	.01	.11	.62

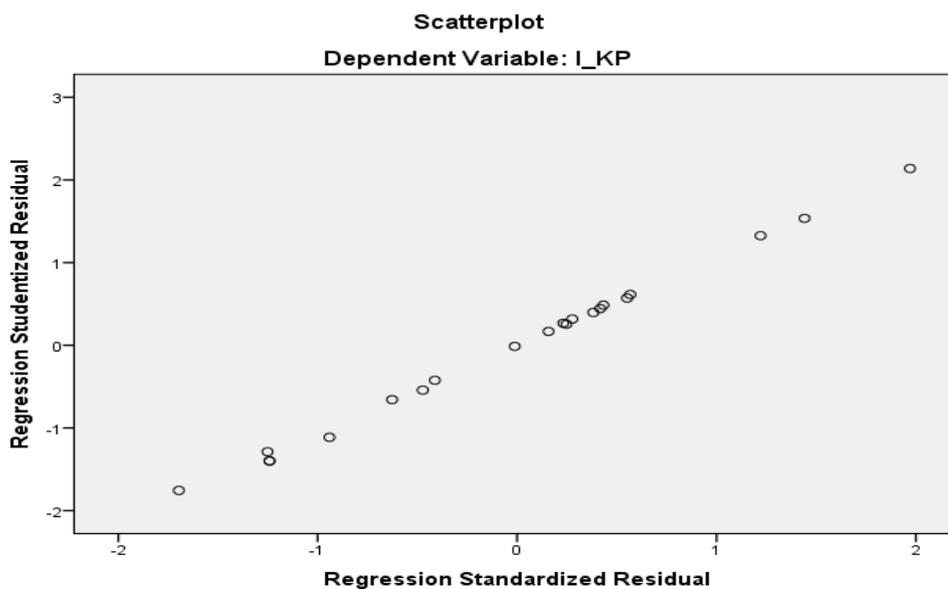
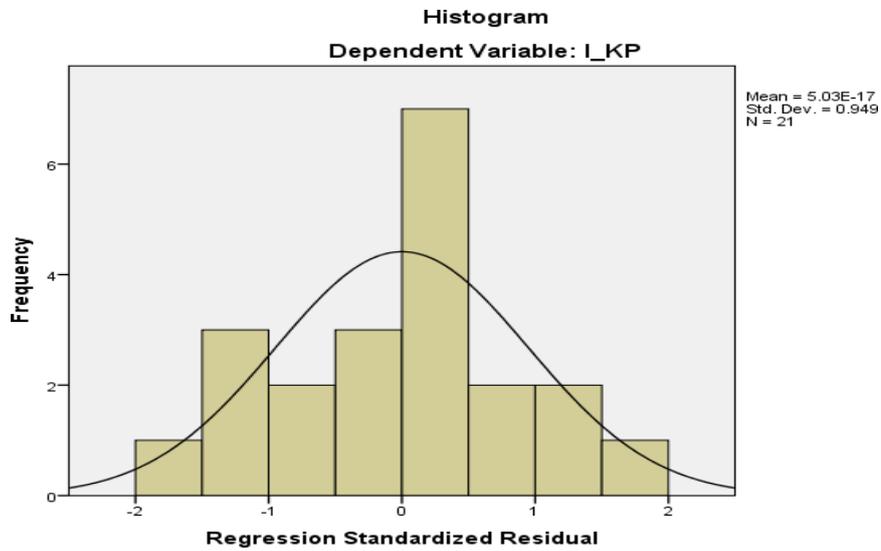
**a. Dependent Variable: I\_KP**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
<b>Predicted Value</b>	8.1551	17.1132	12.8571	2.52154	<b>21</b>
<b>Std. Predicted Value</b>	-1.865	1.688	.000	1.000	<b>21</b>
<b>Standard Error of Predicted Value</b>	1.536	3.565	2.437	.663	<b>21</b>
<b>Adjusted Predicted Value</b>	7.5718	18.7889	12.9156	2.90360	<b>21</b>
<b>Residual</b>	-11.31891	13.14782	.00000	6.33012	<b>21</b>
<b>Std. Residual</b>	-1.696	1.970	.000	.949	<b>21</b>
<b>Stud. Residual</b>	-1.756	2.138	-.004	1.026	<b>21</b>
<b>Deleted Residual</b>	-12.12874	15.48497	-.05850	7.42543	<b>21</b>
<b>Stud. Deleted Residual</b>	-1.875	2.406	.000	1.077	<b>21</b>
<b>Mahal. Distance</b>	.108	4.756	1.905	1.490	<b>21</b>

Cook's Distance	.000	.271	.059	.078	21
Centered Leverage Value	.005	.238	.095	.075	21

a. Dependent Variable: I\_KP

Chart



**KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, melibatkan baik faktor internal dari diri karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor internal seperti motivasi, tujuan pribadi, dan komitmen karyawan sangat mempengaruhi seberapa baik mereka dapat bekerja. Di sisi lain, perusahaan memainkan peran penting melalui berbagai

strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen yang efektif melibatkan perencanaan (planning) yang matang, pengorganisasian (organizing) sumber daya dengan baik, serta pengendalian (controlling) yang ketat untuk memastikan semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya analisis kebijakan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Kebijakan dan fasilitas ini, seperti program kesehatan karyawan, tunjangan kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang kondusif, memiliki dampak langsung pada kesehatan dan kehadiran karyawan. Kesehatan yang baik dan tingkat kehadiran yang tinggi adalah indikator penting dari kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan memperbarui kebijakan dan fasilitas mereka untuk memastikan bahwa mereka mendukung kebutuhan karyawan secara efektif.

Dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan SPSS Statistik 25 for Windows, terlihat bahwa karyawan yang merasa didukung oleh kebijakan dan fasilitas perusahaan menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. Analisis ini mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara kebijakan kesejahteraan karyawan dengan kinerja kerja mereka. Fasilitas yang mendukung, seperti layanan kesehatan di tempat kerja, fleksibilitas jam kerja, dan program keseimbangan kerja-kehidupan, membantu karyawan untuk tetap sehat dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Dengan temuan ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih terarah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, secara tidak langsung, kinerja mereka. Implementasi kebijakan yang proaktif dan penyediaan fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kehadiran karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Manajemen harus terus memantau dan menyesuaikan kebijakan mereka berdasarkan feedback dari karyawan dan hasil penelitian semacam ini untuk memastikan bahwa perusahaan terus berkembang dan karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul.

## **REFERENCES**

- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.
- Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198.