

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT CITRA GEMILANG ALBASIA**

Oleh:

Septika Dewi Apsari

[Septika0612@gmail.com](mailto:Septika0612@gmail.com)

Ridwan Baraba, S.E.,M.M

[barabaridwan@gmail.com](mailto:barabaridwan@gmail.com)

Esti Margayanti Utami,SE.,M.Si

[esti\\_mu@yahoo.com](mailto:esti_mu@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia; (2) pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia; (3) pengaruh *quality of work life (QWL)* dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Citra Gemilang Albasia berjumlah 400 karyawan. Sampel penelitian dilakukan menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan yang diperbolehkan sebanyak 5%. Jadi, jumlah sampel yang diambil sebanyak 200 karyawan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *quality of work life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,176 dan signifikan pada 0,012; (2) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien sebesar 0,324 dan signifikan pada 0,000; (3) *quality of work life (QWL)* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai F 21, 527 dan signifikan pada 0,00.

**Kata kunci : *Quality of work life (QWL)*, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing di tengah persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, diharapkan semua aspek pekerjaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas serta kinerjanya. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2008).

Menurut Siagian (2002), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan meningkatkan operasional yang dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik. Selain itu juga dengan meningkatkan keterlibatan karyawan yang dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan karyawan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

*Quality of work life* pada dasarnya mencari cara untuk menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi. Masalah yang sering terjadi didalam penerapan *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi, dimana pemberian kompensasi bagi karyawan yang kurang memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan cenderung menurun. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan sehingga semangat kerja juga meningkat. *Quality of work life* mencakup aktivitas – aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan (Cascio, 2006). Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Peningkatan semangat kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Citra Gemilang Albasia adalah sebuah perusahaan yang bidang usahanya bergerak di bidang produksi bahan baku kayu. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang sedang berkembang. Dalam industri ini setidaknya diperlukan adanya suatu evaluasi tidak hanya pada faktor produksi saja, namun juga harus diperhatikan sumber daya manusiannya yang dianggap berperan penting terhadap *output* produksi. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung pada akibat adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja seorang pegawai akan mampu memberikan pengaruh yang positif kepada lingkungannya.

### **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya,

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia?
2. Apakah semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia?
3. Apakah *quality of work life* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia?

### **KAJIAN TEORI**

1. *Quality of Work Life* (QWL)

Pengertian *quality of work life* menurut Soemarsono (2004) menjelaskan bahwa *quality of work life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Menurut Cascio (2006), ada dua cara untuk mengartikan *quality of work life* (QWL). Pertama, QWL sejalan dengan usaha organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Kedua, QWL merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka, serta mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

2. Semangat kerja

Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan menjadi lebih baik. Tohardi (2002) menyatakan bahwa semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan, misalnya: minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### 3. Produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Sedangkan Menurut Soemarsono (2004) produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan.

## HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan

*Quality of work life* mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi, yang dinyatakan dengan tujuan untuk meningkatkan suatu kondisi tertentu, sehingga berpengaruh terhadap pengalaman karyawan (*employee's experience*) dalam organisasi. Menurut Siagian, (2002) *quality of work life* dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas *output* melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah

H<sub>1</sub>: *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### 2. Pengaruh semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

Membina semangat kerja karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi dan itu akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan merugikan produktivitas kelompok. Pendapat Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, semakin kuat menyimpulkan bahwa semangat kerja diperlukan untuk meningkatkan kerja karyawan, sehingga semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah,

H<sub>2</sub>: semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia

### **3. Pengaruh antara *quality of work life* dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan**

Dalam bentuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan keterlibatan dalam setiap kegiatan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya *quality of work life* dan semangat kerja. Menurut Luthans (2006) mengatakan bahwa *Quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Sedangkan Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah,

H<sub>3</sub>: *quality of work life* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Citra Gemilang Albasia

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini desain penelitian menggunakan metode penelitian survei dengan menggunakan kuesioner terhadap responden. Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Citra Gemilang Albasia yaitu sejumlah 400 karyawan.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (*probability/random sampling*). Ukuran sampel yang akan dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005). Dimana tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir adalah 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang diambil sebanyak 200 karyawan bagian produksi.

## **DEFINISI OPERASIONAL**

### **1. *Quality of work life* ( $X_1$ )**

Menurut Soemarsono (2004) menjelaskan bahwa *quality of work life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. *Quality of work life* memiliki 6 indikator dalam penerapannya menurut Cascio (2006) yaitu:

- a. Komunikasi,
- b. Kesehatan kerja,
- c. Keselamatan kerja,
- d. Penyelesaian konflik,
- e. Kompensasi,
- f. Pengembangan karir.

### **2. Semangat Kerja ( $X_2$ )**

Semangat kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja, baik secara individu maupun kelompok yang secara keseluruhan dirasakan dalam lingkungan kerja yang mencakup sifat, tingkah laku atau perbuatan, suasana batin didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa senang, bahagia, loyalitas, bergairah di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Untuk mengukur semangat kerja pada karyawan maka diklasifikasikan kedalam 4 faktor untuk mengukur semangat kerja menurut Nitisemito (2002), yaitu:

- a. Kedisiplinan,

- b. Kerjasama,
- c. Kepuasan,
- d. Partisipasi.

### 3. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dan apa yang diberikan (Atmosoepipto, 2000). Terdapat 3 indikator produktivitas kerja karyawan menurut Simamora (2004) untuk mengukur semangat kerja yaitu:

- a. Kuantitas kerja,
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu.

## PENGUJIAN INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan semua butir valid atau benar dalam mengukur gejala yang diukur dalam hal ini variabel *quality of work life* ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien korelasi butir total (*Corrected Item Total Correlation*) menunjukkan lebih dari 0,30. Oleh karena itu, keseluruhan butir akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas baik per butir, per variabel maupun seluruh butir lebih dari 0,600. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini reliabel atau dapat diandalkan dan akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui persamaan regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Beta	Signifikansi	Keterangan
<i>Quality of work life</i> (X <sub>1</sub> )	0,176	0,012	Positif dan Signifikan
Semangat kerja (X <sub>2</sub> )	0,324	0,000	Positif dan Signifikan

Hasil dari analisis berganda yang ditunjukkan dalam tabel 1 diperoleh sebagai berikut :  $Y = 0,176 X_1 + 0,324 X_2$

## 2. Uji Parsial (uji t)

### a. *Quality of work life* (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) variabel *quality of work life* sebesar 0,176 yang bertanda positif dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0,012 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Artinya karyawan menerima dan memberikan saran terhadap kekurangan yang dilakukan. Dilihat dari kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan menyediakan obat – obatan dan jaminan kesehatan serta didukung dengan kenyamanan dan fasilitas sehingga karyawan merasa bahwa sarana keselamatan kerja yang ada sudah sesuai dengan standar perusahaan. Dilihat dari penyelesaian konflik, responden merasa tidak pernah berselisih dengan rekan kerja tanpa penyelesaian yang jelas, juga merasa apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, atasan berusaha untuk membantu menyelesaikan.

Dilihat dari kompensasi, responden merasa gaji dan insentif yang diterima telah diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Responden juga menilai fasilitas dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Yang terakhir, dilihat dari pengembangan karir, responden merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latarbelakang pendidikan, serta responden merasa atasan memperhatikan upaya-upaya peningkatan keterampilan karyawan.

### b. Semangat kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) variabel semangat kerja sebesar 0,324 yang bertanda positif dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, dapat



disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Adanya pengaruh positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari kedisiplinan berupa responden mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, selalu berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, serta responden menilai dengan adanya peraturan yang ditetapkan responden menjadi termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Dilihat dari kerjasama, responden menilai bahwa dirinya dapat membina hubungan baik dengan sesama karyawan. Dilihat dari kepuasan kerja, responden menilai pimpinan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dilihat dari partisipasi, responden menunjukkan bahwa dirinya selalu hadir setiap hari. Responden melibatkan diri dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional.

### 3. Uji simultan (uji F)

Hipotesis ke tiga yaitu *quality of work life* dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji F,

Tabel 2  
Hasil Uji F

Nilai F	Signifikansi	Keterangan
21,527	,000b	Positif dan Signifikan

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima. Adanya pengaruh positif *quality of work life* dan semangat kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karena responden memiliki *quality of work life* dan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat yang ditunjukkan dengan kuantitas kerja seperti mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode. Dilihat dari kualitas kerja, responden merasa bahwa kualitas pekerjaan yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Responden dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan. Responden dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat. Serta, responden teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.

Dilihat dari ketepatan waktu, responden merasa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dirinya. Responden sering lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Serta, responden merasa pekerjaan yang saya lakukan sudah maksimal.

## **PENUTUP**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, 1) *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) *Quality of work life* dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **1. Implikasi Praktis**

Hasil penelitian menunjukkan koefisien beta *quality of work life* paling rendah dalam mempengaruhi produktivitas kerja, dimana pernyataan mengenai keselamatan kerja perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan bagi PT Citra Gemilang Albasia, misalnya dengan mengadakan pelatihan yang berhubungan dengan *quality of work life* untuk meningkatkan fasilitas dan sarana keselamatan kerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu, diharapkan PT Citra Gemilang Albasia membuat konsep sumbang saran, dimana setiap saran yang sifatnya inovasi dan sangat signifikan untuk meningkatkan keselamatan kerja dapat diimplementasikan dan dapat dikembangkan. Berdasarkan penelitian terdapat kekurangan pada kepuasan kerja tentang karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan, untuk itu PT Citra Gemilang Albasia perlu memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya agar karyawan dapat lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

Segala bentuk penerapan *quality of work life* dan semangat kerja yang diberikan pada PT Citra Gemilang Albasia tetap diperhatikan dan perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai secara seimbang sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, serta tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.

### **2. Implikasi Teoritis**

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian Nuryati (2006), Sihombing (2012), dan Ismawardani (2013).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoepipto, K. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Edisi ke-4.
- Hasibuan Malayu S.P.2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: BumiAksara.
- Ismawardani Andi, putri. 2013.*Pengaruh Quality of Work Life Dan Semangat Kerja Terhadap [Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Graha Pena di Makassar*.Jurnal..Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Luthans, F. 2006, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill, New York.
- Nawawi H., 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta.
- Nuryati, Dra. Haryanti, MM 2006. *Analisis Quality Of Work Life Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Eks Karisidenan*.
- Siagian P. Sondang (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sihombing Eritauli. 2012. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Pos indonesia (PERSERO) Bandung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE: Yogyakarta
- Soemarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung

Umar, Husein. 2002. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.

Jakarta:Raja Grafindo Persada:

Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberti