

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI THE SANCHAYA BINTAN

HELMA PIONISTIKA, FERI FERDIAN

feri.ferdian@unp.ac.id, helmapionistika90@gmail.com
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang

Abstract : *The background of this research is the discovery of problems related to quality of work life and work productivity at The Sanchaya Bintan. The purpose of this research is to analyze the effect of quality of work life on employee work productivity. The type of research used in this research is quantitative with a causal associative approach. The data used in this study are primary and secondary data. The population of this research is the employees of The Sanchaya Bintan. The research sample was 100 respondents using the non-probability sampling method and the type of non-probability sampling used was saturated sampling. Data collection techniques were carried out using a questionnaire (questionnaire), whose validity and reliability were tested with a Likert scale. The data for this study were processed using SPSS 22.00. The results of this study indicate that the quality of work life is in the fairly good category at 67.7%. In addition, the work productivity variable is in the fairly good category at 68.1%. The effect of quality of work life (X) and work productivity (Y) obtained an R square value of 0.259, meaning that the effect of quality of work life on work productivity is 25.9%. In addition, the results of simple linear regression analysis produce a calculated F value of 34,215 sig. 0.000 < 0.05, meaning that the variable quality of work life has a significant effect on work productivity, and the t value is 5,849 with sig. 0.000 < 0.05.*

Keywords: *Quality of Work Life, Work Productivity, Employee, Hotel*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukannya masalah terkait *Quality of Work Life* dan produktivitas kerja di The Sanchaya Bintan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiasif kausal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan The Sanchaya Bintan. Sampel penelitian sebanyak 100 responden dengan metode non probability sampling dengan jenis non probability sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket), yang validitas dan reliabilitasnya diuji dengan skala likert. Data untuk penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 22.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berada pada kategori cukup baik sebesar 67,7%. Selain itu variabel produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik sebesar 68.1%. Pengaruh *Quality of Work Life* (X) dan produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai R square sebesar 0.259, artinya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kerja sebesar 25,9%. Selain itu, hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai F hitung sebesar 34.215 sig. 0,000 < 0,05, artinya variabel *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan nilai t sebesar 5.849 dengan sig. 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan, Hotel.

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki sejuta pesona. Keindahan alam dan keanekaragaman budaya ini yang semakin mendukung perkembangan sektor pariwisata di Indonesia. Salah satu sektor pendukung industri pariwisata adalah jasa perhotelan. Hotel merupakan bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan dan minum (Nurrahmi dan Isnanto, 2019:47). Industri perhotelan salah satu sektor pariwisata yang berkembang dengan cepat di Indonesia. Industri yang bergerak pada bidang jasa ini memadukan antara produk dan layanan. Desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel, restoran, suasana yang tercipta di dalam

kamar hotel, makanan dan minuman yang dijual serta keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual di industri perhotelan. Sedangkan layanan yang dijual adalah keramah-tamahan dan keterampilan karyawan hotel dalam melayani pelanggannya. Hal ini dapat dicapai jika hotel maupun karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik.

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. (Itumbiri, 2013). Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi (Hanaysha, 2016).

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang telah digunakan (Ardana et al., 2014:270). Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi (Ravianto dalam Satria et al, 2015). Adapun produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2017).

Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan serta skill yang dimiliki, agar hotel mampu bertahan dalam pesatnya perkembangan pariwisata di Indonesia. Menurut Sumarsono dalam Tjahyanti (2013:10) dalam kaitannya dengan pencapaian tugas peningkatan SDM, maka peran dari manajemen SDM adalah sangat penting. Melalui manajemen SDM, aspek produktivitas dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi akan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dengan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif.

Suasana kerja sebagaimana tergambar seperti di atas, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik perusahaan industri maupun jasa. Oleh sebab itu para pemimpin perusahaan selalu berupaya untuk menyikapi dengan baik aspek-aspek dari *Quality of Work Life* dengan tujuan agar setiap pekerja memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut Cascio (2015), kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja. Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi. *Quality of Work Life (QWL)* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikemukakan oleh Hanefah et al dalam Hadi (2008:19), seperti tumbuh dan berkembang, partisipasi, pengaruh lingkungan, supervisi, upah dan kesejahteraan, faktor sosial, dan penyesuaian fungsi di tempat kerja. Adapun *Quality of Work Life (QWL)* dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja (Wayne dalam Irawati, 2015:43).

Permasalahan yang penulis temui di The Sanchaya Bintang yaitu masih banyak terdapat keluhan dari karyawan tentang *Quality of Work Life* yang didapatkan. Berdasarkan permasalahan tersebut sudah seharusnya *Quality of Work Life* karyawan harus ditingkatkan lagi. Hal tersebut penting guna meningkatkan semangat kerja dan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di The Sanchaya Bintang”.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (sebab akibat) yang menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, "Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat". Jadi, penelitian ini memasukkan dua variabel yaitu variabel bebas (*Quality of Work Life*) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai April 2023. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di The Sanchaya Bintang dengan sampel sebanyak 100 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, sedangkan jenis *non-probability sampling* adalah *sampling* jenuh. Uji coba instrumen dilakukan dengan cara uji validitas dan uji reabilitas. Langkah-langkah menganalisis data statistik dasar hasil penelitian dan deskripsi data. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

C. Pembahasan dan Analisa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dipaparkan pembahasan mengenai *Quality of Work Life* dan produktivitas kerja karyawan di The Sanchaya Bintang serta pengaruh antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan Analisa yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel independen (*Quality of Work Life*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Quality of Work Life (X)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* menunjukkan kategori cukup baik dengan nilai total tingkat capaian responden sebanyak 67,7%, selanjutnya pada indikator sistem imbalan yang inovatif termasuk kategori baik dengan persentase 68,7%, pada indikator lingkungan kerja termasuk kategori cukup baik dengan persentase 68%, dan pada indikator partisipasi termasuk kategori cukup baik dengan persentase 67,4%, serta indikator restrukturisasi kerja termasuk kategori cukup baik dengan persentase 66,6%.

Berdasarkan dari hasil persentase skor dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa *Quality of Work Life* di The Sanchaya Bintang secara keseluruhan karyawan menyatakan cukup baik dengan *Quality of Work Life* yang didapatkan dari hotel tersebut, artinya hotel tersebut mampu memberikan *Quality of Work Life* yang cukup baik kepada karyawan yang bekerja di The Sanchaya Bintang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pitha et al (2022: 721) yang menyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya apabila *Quality of Work Life* semakin baik maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel produktivitas kerja menunjukkan kategori cukup baik dengan nilai total tingkat capaian responden sebanyak 68,1%, selanjutnya pada indikator kemampuan termasuk kategori cukup baik dengan persentase 66,9%, kemudian pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai termasuk kategori baik dengan persentase 68,5%, selanjutnya pada indikator semangat kerja termasuk kategori cukup baik dengan persentase 68%, pada indikator pengembangan diri termasuk kategori cukup baik dengan persentase 67,7%, dan pada indikator mutu termasuk kategori baik dengan persentase 69,8%, serta pada indikator efisien termasuk kategori cukup baik dengan persentase 67%.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya yang bisa didukung dengan hotel yang lebih memperhatikan *Quality of Work Life* yang didapatkan oleh karyawan yang bekerja di hotel tersebut.

3. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di The Sanchaya Bintang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan di The Sanchaya Bintang yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.00. Dalam penelitian ini hasil persamaan koefisien regresi sebesar 0,620 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *Quality of Work Life* akan meningkat 0,620 satuan produktivitas kerja. Maka variabel *Quality of Work Life* (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Kemudian diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,259 artinya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 25,9%. Sedangkan 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pitha et al (2022) yang juga menemukan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Aston Manado Hotel.

Jika karyawan merasa mendapatkan kesejahteraan fisik dan psikis yang baik dalam perusahaan ketika bekerja maka akan berdampak pada pekerjaan yang dihasilkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Quality of Work Life* maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap produktivitas kerja karyawan di The Sanchaya Bintang. Adapun besar pengaruh positif antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0.259 atau 25,9%. Bagi peneliti lain disarankan untuk lebih memperluas kajian tentang produktivitas kerja karyawan di The Sanchaya Bintang. Peneliti selanjutnya disarankan juga untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain *Quality of Work Life*, dan sebaiknya menggunakan metode yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cascio, W. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edited by 10. New York: Mc Graw Hill Education.
- Dilla, A. R., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 27-37.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta.
- Hadi, A. (2008). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Bandung: Tesis, Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran. Tidak dipublikasi.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment , Teamwork , and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164–178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>

- Hasibuan, Melayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Itumbiri, M. P. (2013). *Perceived Factors That Affect Employees' Productivity Within Redeemed Integrated Development Agency. A Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration, School of Business. School of Business Unversity of Nairobi*.
- Nurrahmi, H., & Isnanto, H. R. (2019). Penggunaan K-Nearest Neighbor Dalam Perancangan Aplikasi Pemesanan Hotel di Depok. *Sigma-Mu*, 11(2), 47-55.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10 (1).
- Satria, A. G., Hendriani, S., & Restu, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Surya Mandiri Pratama Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Riau University)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tjahyanti, S. 2013. Pengaruh Quality of Work Life terhadap produktivitas karyawan. *Media Bisnis*, 5(1), 9-20.