HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.X

Mita Aprilya Pardaniningtyas
Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, Email: mita.aprilya@yahoo.com

Meita Santi Budiani, S.Psi., M.Psi
Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: ita_peha@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Seiring perkembangan jaman, saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja, karena karyawan akan merasa nyaman dan setia terhadap perusahaan apabila mereka bisa bekerja dengan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi di tempat kerja berimplikasi positif kepada perusahaan karena dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT.X Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hipotesis yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT.X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawanyang diambil menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 115 karyawan. Pengambilan datadalam penelitian ini dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja danskala loyalitas karyawan yang menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-4. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r sebesar 0,745 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada suatu keadaan dimana kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi dan sejauh mana perusahaan dapat berkontribusi dalam memenuhi hak-hak karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku. sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.
Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, loyalitas karyawan, karyawan.

Abstract

Human resource is an important factor in any company's activities. Along with development of the era, employees now tend to pay more attention to the quality of working life, because employees will feel comfortable and loyal to the company if they can work with a good quality of work life. The high quality of work life in the workplace has positive implications for the company because it can increase employees loyalty.The purpose of this study was to determine the relationship between quality of worklife and employees loyalty in PT. X. This study conducted was a correlational design. Quantitative method is used on this research with the hypothesis was that there is a significant relationship between score of quality of worklife and score of employees loyalty in PT. X. Subject of this research is 115 employees by applying saturated sampling technique, so that the sample for this research is all of population was 115 employees. Data collected by quality of worklife scale to measure quality of worklife scores and employees loyalty scale to employees loyalty scores in the form of 1-4 likert scale. Based on data analysis result using product moment correlation analysis technique with significance level 5% obtained r value equal to 0,745 with significance value equal to 0,000 ($p < 0,05$). The results of this study indicate that there is a significance relationship between the quality of work life with employees loyalty, because the qualty of work life refers to a situation where the needs of employees in a company can be fulfilled and extent the company can contribute in fulfilling the rights of employees in accordance with standards prevailing, so higher on the quality of work life, then higher on the employees loyalty.
Keywords: *quality of worklife, employees loyalty, employee.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan akan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan atau visi misi yang telah dibuat dalam perusahaan. Perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia, untuk mencapai kesuksesan perusahaan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kualitas baik merupakan salah satu kekuatan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Cara yang dapat dilakukan salah

satunya adalah meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperbaiki kehidupan kualitas kerja pada karyawan.

Menurut Cascio (2006), kualitas kehidupan kerja adalah bentuk penghargaan terhadap manusia sebagaitenaga kerja dengan menyediakan sarana penunjang di lingkungan pekerjaan kerja. Hal tersebut dapat diwujudkan denganmempekerjakan karyawan bukansemata-mata digunakan hanya tenaganya saja, akan tetapi kemampuan intelektualnya juga, harkat dan martabat manusia sebagai tenaga kerja juga perlu diakui, dan kemampuan managerial yang diinginkan adalah demokratik, dimana karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam urusan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Walker dalam Pandey, dkk (2012), loyalitas karyawan berasal dari kesadaran dari karyawan itu sendiri bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan satu sama lain. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari sumber penghidupan dan tempat untuk memenuhi kebutuhan sosial yang lainnya. Disisi lain perusahaan juga membutuhkan karyawan karena mempunyai kepentingan untuk membantu mencapai tujuan. Khususnya karyawan yang berprestasi dan memiliki kualitas yang baik dalam bekerja sehingga kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan. Sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tentunya tidak terlepas dari dukungan karyawan, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bersedia untuk bekerja melebihi kondisi yang biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan kepadanya, merasa ada kesamaan nilai dalam dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja, merasa terinspirasi oleh perusahaan, dan memerhatikan nasib dari perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaannya akan ditandai dengan memiliki perasaan yang negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang, sering membolos dan menyesali keputusan mereka karena telah bergabung dengan perusahaan tersebut.

Fenomena ini dapat dijumpai di PT. X. Wawancara awal telah dilakukan peneliti kepada HRD dan 4 orang karyawan PT. X pada bagian penjualan, tujuan dilaksanakannya wawancara awal ini agar peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan mendapatkan sebuah gambaran mengenai karyawan yang bekerja pada bagian penjualan pada PT.X. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu terdapat karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi, namun ada pula karyawan yang menunjukkan kinerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena karyawan yang memiliki kinerja yang rendah menunjukkan bahwa di PT. X dijumpai karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah. Sebaliknya fenomena karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa di PT. X dijumpai karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Karyawan PT.X dengan loyalitas yang rendah menunjukkan perilaku dengan tingginya tingkat absensi, mereka sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, sering datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang sudah ditentukan, serta pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, tidak dapat memehuni target perusahaan, sering meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan, memiliki perasaan yang negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang, sering membolos dan menyesali keputusan mereka karena telah bergabung dengan perusahaan tersebut. Sedangkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi menunjukkan perilaku yang positif seperti masuk kerja tepat waktu bahkan datang lebih awal, pulang kerja melebihi waktu yang ditentukan perusahaan, apabila tidak masuk kerja selalu memberi keterangan, serta menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, bersedia untuk bekerja melebihi kondisi yang biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan kepadanya, merasa ada kesamaan nilai dalam dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja, merasa terinspirasi oleh perusahaan, dan memerhatikan nasib dari perusahaan secara keseluruhan.

Loyalitas karyawan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari individu atau karyawan untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang ada diperusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan (Siswanto,2005).

Menurut Siswanto (2005), karakteristik karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia untuk bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, akan merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat ia bekerja, akan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan, tidak pernah membolos. Sebaliknya, karyawan yang memilikitingkat loyalitas yang rendah akan ditandai dengan memiliki perasaan negatif terhadap perusahaan, seperti merasa ingin meninggalkan perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja sekarang, merasa bekerja di perusahaan lain akan lebih memberikan keuntungan terhadap dirinya, tidak merasakan adanya manfaat yang diterima dari perusahaan, sering membolos dan memiliki perasaan menyesal oleh keputusan mereka yang telah

UNESA Universitas Negeri Surabaya

bergabung dengan perusahaan tersebut (Basamalah, 2012).

Terdapat enam aspek atau enam dimensi yang terdapat dalam loyalitas karyawan menurut Siswanto (2005) yaitu : taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

Steers dan Porter (dalam Soegandhi, dkk. 2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik pribadi
   Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut keadaan dari karyawan itu sendiri dalam bekerja yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan budaya serta beberapa sifat kepribadian yang dimilikinya.
b. Karakteristik pekerjaan
   Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menyangkut keadaan dalam pekerjaan yang meliputi tantangan dalam bekerja, kesempatan berinteraksi sosial dengan rekan kerja ataupun atasan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas dari masing-masing karyawan.
c. Karakteristik desain perusahaan
   Karakterististik desain perusahaan merupakan faktor yang menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi atau penyerahan wewenang yang melibatkan karyawan,.
d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan
   Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan merupakan faktor yang menggambarkan apa yang telah diperoleh dan diterima oleh karyawan selama bekerja dalam perusahaan, meliputi sikap positif yang timbul terhadap perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki karyawan akan terpenuhi (Zin dalam Pratiwi, dkk. 2014). Terdapat tujuh aspek atau tujuh dimensi yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja menurut Zin (dalam Pratiwi, dkk. 2014) yaitu : partisipasi dalam pemecahan masalah, gaji dan benefit, lingkungan fisik, pengembangan dan pertumbuhan diri, kepemimpinan, integrasi, relevansi sosial.

Menurut Walton (dalam Imanni, dkk. 2014) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dan akibat dari adanya proses interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja di perusahaan, jenis pekerjaan yang diterima, prsetasi kerja yang dicapai, serta penggunaan dan pengaruh proses berpikir dan perasaan yang dimiliki karyawan.

b. Motivasi kerja
   Motivasi kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjukkan rasa semangat dan dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan pekerjaan yang dimiliki karena didasarkan adanya harapan serta tujuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya didalam suatu organisasi.
c. Pengembangan karir
   Pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan atau program yang dimiliki oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan terus meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang seiring berkembangnya zaman.
d. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.
   Peran yang dimiliki karyawan tidak hanya pada saat dirinya berada dilingkungan pekerjaannya, melainkan juga pada saat berada diluar tempat dirinya bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan suatu hubungan diantara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013). Rancangan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan di PT. X.

Populasi adalah wilayah keseluruhan dari objek penelitian yang memiliki karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti (Siregar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian penjualan pada PT.X yang berjumlah 115 orang. Pemilihan populasi pada karyawan bagian penjualan karena adanya fenomena yang dijumpai hanya ada pada karyawan pada bagian penjualan.

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan semua populasi yang ada, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi (Sugiyono, 2012). Apabila populasi terbatas, sedangkan try out perlu dilakukan maka minimal subjek try out berjumlah 30 orang dari seluruh populasi atau menggunakan subjek di luar populasi dengan syarat memiliki karakteristik yang sama Azwar (2014). Namun, karena karakteristik populasi penelitian yang tidak ditemukan pada populasi lain, maka subjek yang mengikuti try out adalah 30 karyawan pada bagian penjualan di PT. X.

HASIL

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20.0 for windows. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (p > 0,05) dan sebaran data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (p < 0,05) (Siregar, 2013).

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,522 dan nilai signifikansi terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 0,825. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal karena nilai signifikansi yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 (p > 0,05)

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Siregar, 2013). Kriteria dalam menguji lineritas menurut Siregar (2013) yaitu data dapat dikatakan linear apabila nilai linearity memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau p > 0,05.

Berdasarkan hasil uji lineritas diketahui nilai signifikansi dari hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan loyaliytas karyawan adalah 0,982 dengan demikian angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 (p > 0,05).

3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Terdapat 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan sebelumnya mengenai aspek-aspek yang dimuat dalam penelitian ini, maka pernyataan hipotesis yang akan dibuktikan adalah "adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan di PT. X.".

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment dan penghitungan korelasi product moment menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20.0 for windows.

Taraf signifikansi (tingkat kesalahan) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan memiliki signifikan apabila nilai p kurang dari 0,05 (p < 0,05), sebaliknya apabila nilai p lebih dari 0,05 (p > 0,05) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,745 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan. Nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga nilai p kurang dari 0,05 (p < 0,05) dengan demikian maka H1 diterima dan H0 ditolak. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. X.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. X. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. X. Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment yang menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20.0 for windows, dan menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,745 dan nilai p sebesar 0,000 (sig < 0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 (sig < 0.05). Koefisien korelasi sebesar 0.745 dapat dilihat berdasarkan pada tabel 4.4 termasuk dalam kriteria kuat, sehingga antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan.

Menurut Siswanto (2005), loyalitas karyawan dipandang sebagai suatu orientasi nilai seorang individu terhadap organisasi atau perusahaan yang menunjukkan sikap individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha sekuat tenaga untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, selain itu karyawan akan dengan sendirinya bersedia untuk bekerja sama dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan (Burn dalam Kaswan, 2015).

Menurut Siswanto (2005) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk membentuk loyalitas karyawan yaitu, menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi dalam urusan perusahaan, serta selalu menghargai pendapat yang dikemukakan oleh karyawan; menciptakan semangat dalam bekerja dengan cara memberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas terhadap seluruh karyawan serta selalu menghargai pekerjaan karyawan; melibatkan karyawan dalam

UNESA Universitas Negeri Surabaya

pencapaian tujuan organisasi; serta menciptakan lingkungan kerja yang baik antar pemimpin dan rekan rekan kerja. Perusahaan harus memberikan kehidupan yang layak untuk senantiasa menghargai kontribusi dari karyawan serta peduli atas kenyamanan dan keselamatan bekerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menciptakan adanya loyalitas karyawan pada PT. X. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada suatu keadaan dimana kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi dan sejauh mana organisasi dapat berkontribusi dalam memenuhi hak-hak karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku (Zin, 2004).

Lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tinggi ditandai dengan adanya pekerja berpeluang memengaruhi keputusan, pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah, pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi, pekerja mendapat umpan balik, pekerja senang menjadi bagian dan tim dalam perusahaan, pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang, dan pekerja merasakan adanya keamanan kesempatan kerja (Zin, 2004).

Salah satu cara yang dapat digunakan dalam menciptakan rasa aman, nyaman, motivasi yang tinggi, kepuasan dalam bekerja, sikap suka rela dalam bekerja sama untuk pencapaian tujuan perusahaan, dan sikap setia terhadap perusahaan adalah dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep yang mengacu pada beberapa aspek dari pengalaman bekerja seperti manajemen dan gaya kepemimpinan, kebebasan untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dan terjaminnya keselamatan dalam bekerja. Pada dasarnya kualitas kehidupan kerja mengasumsikan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja harus disusun untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tidak adanya paksaan dan terdapat sikap kesuka relaan untuk mau bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan,selain itu kualitas kehidupan kerja juga mampu menumbuhkan adanya kesetiaan dari karyawan terhadap perusahaan (Zin, 2004).

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Menurut Robbins (2008) karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi pula karena karyawan tersebut bersedia untuk bekerja melebihi kondisi biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan, setia terhadap perusahaan dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan sehingga dapat berperan secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain itu dengan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka juga akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan.

Menurut Burn (dalam Kaswan, 2015), karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasannya atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menimbulkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan cara memenuhi faktor-faktor pembentuknya. Menurut Walton (dalam Witjaksono. 2014) faktor yang mendorong kualitas kehidupan kerja yaitu, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.

Penelitian ini hanya berfokus pada kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan saja. Berdasarkan hasil diatas menyatakan bahwa signifikansi antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan sebesar 0,000 (sig > 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan dan hasil korelasi sebesar 0,745, sehingga 74,5 % loyalitas karyawan dapat dibentuk oleh adanya kualitas kehidupan kerja, dan masih ada 25,5 % yang dapat dibentuk oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Steers dan Porter (dalam Soegandhi, 2013) timbulnya loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik perusahaan, karakteristi desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil korelasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang berhubungan dengan terbentuknya loyalitas karyawan yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai loyalitas karyawan selain kualitas kehidupan kerja antara lain, kepribadian dan karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras dan budaya serta sifat kepribadian yang dimiliki individu, sehingga dapat menyebabkan tingkat loyalitas karyawan berbeda-beda.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang positif, sehingga hasil yang

positif tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut. Dari adanya hal tersebut maka dapat membantu mempertahankan eksistensi suatu organisasi dan merupakan satu usaha yang dapat digunakan untuk memperbaiki kuaalitas sumber daya manusia yang ada.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan di PT.X. dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka hasil yang didapat dari analisis product moment menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu p=0,000, dan hasil dari korelasi sebesar 0,745. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang signifikan, dan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, dengan hasil yang positif maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Karyawan

   Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, sehingga untuk menghasilkan sikap loyalitas karyawan harus meningkatkan kualitas kehidupannya. Dengan meningkatkan sikap taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, memiliki hubungan antar pribadi, memiliki kesukarelaan terhadap pekerjaan. Sehingga loyalitas karyawan akan meningkat.
2. Bagi Instansi/Perusahaan

   Bagi instansi terkait diharapkan dapat membuat sistem untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dirasa dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga perusahaan dapat semakin mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dimilikinya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan loyalitas karyawan diharapkan dapat menggali informasi yang lebih banyak, dan dapat mencari dan menambah aspek-aspek lain yang dapat digunakan dari kedua variabel yang digunakan, serta dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Selian itu peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar. Saifuddin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar. Saifuddin. (2014). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Basamalah, Azwar. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur. Binus Business Review Vol. 3 No. 1: 493-501

Cascio, Wayne F. (2006). Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits. Fourth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.

Hasibuan, H. Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Imanni, Nur Rifty dan Witjaksono, Andre Dwijanto. (2014). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manejmen, Volume 2 Nomor 3.

Kaswan. (2015). Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.

Pandey, Chetna dan Khare, Rajni. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. College of Management Education, Gwalior. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol. 1, issue 8.

Pratiwi, Kurniasari dan Himam, Fathul. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1, 42-49.

Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siswanto, Bedjo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

Soegandhi, Vannecia Marchelle, Sutanto, Eddy M., dan Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.Jurnal Manajemen Bisnis. AGORA Vol. 1, No. 1.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

UNESA Universitas Negeri Surabaya

Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Witjaksono, N. R. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 3.

Zin, Razali Mat. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Worklife and Organizational Commitment A Case Study. Gadjah Maada International Busines. Vol. 6, No. 3, PP 323-334.