

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POLOWIJO GOSARI

Meri Fuji Astutik  
Universitas Negeri Surabaya  
[fujimery@gmail.com](mailto:fujimery@gmail.com)

### Abstract

*This research aims to know and test the influence quality of work life (safe and healthy work environment, the development of human capabilities, and the growth and security) on performance of employees of PT. Polowijo Gosari. The approach used in this research is quantitative, where is the population used in this research was 207 people using teknik proportionate stratified random sampling techniques which amounted to 136 employees. data analysis technique used was multiple linear regression with the help of the software SPSS version 17. Simultaneously, research results obtained the results that the safe and healthy work environment, the development of human capabilities, and the growth and security simultaneously affects the performance of the employee. the magnitude of the influence caused by both the independent variable was 80.6%, and 19.1% the influence by other outside variables of the study. Then partially variable quality work life (safe and healthy work environment to have a positif influence on performance employees, the development of human capabilities to have a positif influence on performance employees, and the growth and security to have a positif influence on performance employees).*

*Keywords: quality of work life and performance*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini Persaingan dunia yang sangat ketat menghadapkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mempunyai kemampuan daya saing yang lebih efektif dan lebih efisien. Oleh karena itu banyak organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya yang mempunyai kemampuan yang unggul disegala bidang untuk bergabung dengan perusahaan atau organisasi. Kekuatan sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia secara maksimal, maka kemampuan sumber daya manusia harus dilatih (Mirsepasi, dalam Asgari *et al.*, 2012)

Dari beberapa hal diatas, maka kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan kondusif yang dibuat di tempat kerja yang dianggap sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Kubendran *et al.*, 2013)

Dalam hal lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan harus berorientasi untuk mempertahankan kekuatan kemajaun teknologi. Teknologi yang ada di perusahaan akan mengubah budaya kerja yang ada di perusahaan (Mathur dan Ratman dalam Islam & siengthai, 2009). Inovasi teknologi pada perusahaan dapat

meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Perubahan teknologi menuntut ketrampilan yang baru bagi karyawan (Islam & siengthai, 2009). Kualitas kehidupan kerja dalam hal pengembangan kemampuan manusia menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras dan memiliki ketrampilan yang baru (camman dalam Islam & siengthai, 2009). Jika karyawan tidak memiliki ketrampilan yang baru maka akan menjadi ancaman yang tidak aman bagi pertumbuhan karyawan (Zain dalam Islam & siengthai, 2009). praktek kualitas kehidupan kerja melibatkan pelatihan, pengembangan kemampuan manusia, keamanan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja yang terbaik dari karyawan (Lau *et al.*, dalam Islam & siengthai, 2009).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jofreh *et al.*, (2012) yang berjudul “*The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company*”. Dengan hasil Ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara gaji yang wajar dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja yang aman dan sehat dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara pertumbuhan dan keamanan dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara orientasi dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara ketergantungan sosial dan kinerja staf, ada hubungan yang

signifikan antara keseluruhan ruang hidup dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara integrasi dan kohrensi sosial dan kinerja staf, ada hubungan yang signifikan antara pengembangan kemampuan manusia dan kinerja staf, ada perbedaan yang signifikan antara indikator kualitas kehidupan kerja, ada perbedaan yang signifikan antara indikator kinerja staf.

Research gap dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.*, (2012) dengan hasil adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, ada hubungan antara pembayaran gaji yang adil dan memadai dengan kinerja, tidak ada hubungan antara lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan kinerja, tidak ada hubungan antara peluang pertumbuhan dan keamanan dengan kinerja, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara ketaatan hukum dalam organisasi dengan kinerja, tidak ada hubungan antara kehidupan sosial kerja dengan kinerja, tidak ada hubungan antara kehidupan kerja yang umum dengan kinerja, tidak ada hubungan antara integrasi sosial dengan kinerja, dan tidak ada hubungan antara pengembangan kemampuan manusia dengan kinerja.

PT. Polowijo Gosari merupakan salah satu dari beberapa perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri pupuk dan bahan tambang dolomit. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu memperhatikan kehidupan karyawannya terlebih dulu agar dapat menciptakan produktifitas kinerja yang baik. Sehingga kualitas kehidupan kerja sangat diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi guna untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Polowijo Gosari membuat peraturan-peraturan untuk diterapkan pada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, jika karyawan melanggar peraturan tersebut maka pihak perusahaan memberikan teguran-teguran terlebih dahulu namun jika masih melanggar peraturan maka diberikan PHK pada pihak karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat berkembang dan sekaligus dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, PT. Polowijo Gosari memberikan dan membiayai pelatihan-pelatihan atau seminar untuk diikuti setiap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan *skill* karyawan. Walaupun dengan adanya peraturan-peraturan, pelatihan dan seminar tidak membuat karyawan semakin giat dalam bekerja, masih ada sebagian karyawan yang kurang produktif dalam bekerja.

Perusahaan juga memberikan tempat kerja dengan lingkungan yang bersih, ber-AC, berventilasi cukup, teknologi (komputer) untuk membantu pekerjaan, dan WIFI yang disediakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga menerapkan sistem untuk saling menghargai, menyapa dan saling ramah antar sesama rekan kerja.

Dari research gap dan fenomena tersebut di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari”. Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian mengenai apakah kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia dan pertumbuhan dan keamanan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Davis dalam Islam dan Siengthai (2009) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses dimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka agar berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kebutuhan mereka di tempat kerja. Kubendran *et al.*, (2013), *quality of work life (QWL)* adalah lingkungan kondusif yang dibuat di tempat kerja, yang dianggap sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik. Dimensi yang digunakan penelitian ini mengenai kualitas kehidupan kerja mengacu pada Walton dalam Fernandes *et al.*, (2016). Dari dimensi tersebut yang sesuai dengan PT. Polowijo Gosari yaitu terdapat tiga dimensi : Lingkungan yang aman dan sehat, Pengembangan manusia, dan Pertumbuhan dan keamanan. Pada penelitian ini untuk mengukur indikator-indikator dari dimensi kualitas kehidupan kerja mengacu pada Walton dalam Timossi *et al.*, (2008), indikator lingkungan kerja yang aman dan sehat (jam kerja, beban kerja, proses teknologi, kondisi kerja, dan keamanan peralatan. Indikator pengembangan kemampuan manusia (otonomi, pentingnya tugas, evaluasi kerja, tanggung jawab perusahaan). Indikator pertumbuhan dan keamanan (pelatihan, pengunduran diri, dan dorongan untuk belajar (pelatihan atau seminar)

## Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela, (2012:6) “menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan atau keseluruhan karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan yang telah disepakati bersama”. Menurut Moeheriono (2012:95) “kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. pada penelitian ini mengukur indikator-indikator yang dikemukakan oleh Wibowo, (2011:235-237) indikator dari kinerja meliputi : Produktifitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Cycle time, Pemanfaatan sumber daya manusia, dan Biaya.

## Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Sehat terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan harus berorientasi untuk mempertahankan kekuatan kemajaun teknologi. Teknologi yang ada diperusahaan akan mengubah budaya kerja yang ada di perusahaan (Mathur dan Ratman dalam Islam & siengthai, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al*, (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja yang aman dan sehat terhadap kinerja karyawan.

## Pengembangan Kemampuan Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja dalam hal pengembangan kemampuan manusia menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras dan memiliki ketrampilan yang baru (camman dalam Islam & siengthai, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al*, (2012), menyatakan bahwa pengembangan kemampuan manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara pengembangan kemampuan manusia terhadap kinerja karyawan.

## Pertumbuhan dan Keamanan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang tidak memiliki ketrampilan yang baru maka akan menjadi ancaman yang tidak aman bagi pertumbuhan karyawan (Zain dalam Islam & siengthai, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al*, (2012), menyatakan bahwa pengembangan kemampuan manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara pertumbuhan dan keamanan terhadap kinerja karyawan.

## Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ruzevicious dalam Majumdar *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk meningkatkan produktifitas organisasi dan operasional. Penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al*, (2012), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independen (bebas) adalah kualitas kehidupan kerja (X).

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Polowijo Gosari. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 207 dengan jumlah sampel sebesar 136 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel *proportionate stratified random sampling*.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti: angket dan observasi. Penyebaran angket dilakukan kepada 136 responden yang berisi karakteristik responden, kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, keamanan dan pertumbuhan, dan kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari, guna untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penelitian. Observasi dalam penelitian ini untuk menemukan responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum data di uji dengan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas, untuk mengetahui valid tidaknya suatu item pernyataan. Jika pernyataan dikatakan valid maka r-hitung yang merupakan *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,05.

Selain uji validitas penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu item pernyataan dalam angket. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen dan variabel independen sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi 0,60.

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Apabila model regresi dinyatakan bebas dari gejala-gejala asumsi klasik, kemudian dilakukan pengujian regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini karakteristik responden dapat didefinisikan melalui beberapa faktor, yaitu jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Adapun rinciannya sebagai berikut:

### Analisis Model

Sebelum data diolah dan dianalisis, terlebih dahulu data penelitian diuji dengan asumsi klasik seperti uji normalitas. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 data yang dinyatakan terdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**KARAKTERISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN**

Aspek yang diungkap	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	129	94,8%
Perempuan	7	5,1%
Usia		
21 – 25	4	2,9%
26 – 30	8	5,8%
31 – 35	10	7,3%
36 – 40	11	8,0%
41 – 45	26	19,1%
46 – 50	37	27,2%
Diatas 50	40	29,4%
Nama bagian		
Personalia	5	3,6%
Penjualan	21	15,4%
Teknik/produksi	54	39,7%
Keuangan	5	3,6%
Barang jadi	21	15,4%
Pengadaan bahan		
baku	6	4,4%
Hukum	6	4,4%
Umum	18	13,2%
Lama bekerja		
< 5	9	6,6%
5 – 10	83	61,0%
11 – 15	20	14,7%
16-20	14	10,2%
>20	5	3,6%

Sumber: Diolah oleh penulis

Selain uji normalitas, data penelitian perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Berdasarkan uji multikolinieritas tersebut didapatkan hasil nilai *Tolerance* dari variabel bebas lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1) menunjukkan angka 0.188, pengembangan kemampuan manusia (X2) menunjukkan angka 0.163 dan pertumbuhan dan keamanan (X3) menunjukkan angka 0.444 yaitu lebih besar dari 0.10. Dan nilai VIF variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1) menunjukkan angka 5.330, Pengembangan kemampuan manusia (X2) menunjukkan angka 6,149 dan Pertumbuhan keamanan (X3) menunjukkan angka 2,252. yaitu besaran nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas. Setelah data terbebas dari uji normalitas dan uji multikolinieritas, selanjutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan *Unstandardized Residual*. Sehingga, dari uji heteroskedastisitas tersebut didapatkan nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05, variabel lingkungan kerja yang aman dan

sehat sebesar 1,000, variabel pengembangan kemampuan manusia sebesar 1,000, dan variabel pertumbuhan keamanan sebesar 1,000. Sehingga model regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas, yaitu tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil perhitungan regresi berganda:

**Tabel 2**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,618	1,356		4,144	,000
X1	,290	,112	,230	2,591	,011
X2	,510	,111	,436	4,586	,000
X3	,771	,147	,301	5,231	,000

Sumber : Output SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,618 + 0,290X_1 + 0,510X_2 + 0,771X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = lingkungan kerja yang aman dan sehat
- X2 = Pengembangan kemampuan Manusia
- X3 = Pertumbuhan dan Keamanan
- E = error

Konstanta sebesar 5,618 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1), pengembangan kemampuan manusia (X2), dan pertumbuhan dan keamanan (X3) diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,290. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja yang aman dan sehat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Variabel pengembangan kemampuan manusia (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,510. Artinya, semakin tinggi pengembangan kemampuan manusia, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Variabel pertumbuhan dan keamanan (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,771. Artinya, semakin tinggi pertumbuhan dan keamanan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

**Tabel 3**  
**NILAI KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI**

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	.806	.801

Sumber: Output SPSS versi 17 (2018)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui besaran kontribusi variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1), pengembangan kemampuan manusia (X2) dan pertumbuhan dan keamanan (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,806 atau 80,6% sedangkan sisanya 0,194 atau 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Pengaruh Lingkungan kerja yang aman dan sehat (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Polowijo Gosari**

Berdasarkan hasil penelitian, berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1) sebesar 2,591 dengan nilai sigifikansi 0.011 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Polowijo Gosari.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat yang dimiliki oleh PT. Polowijo Gosari termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata mencapai 3,384. Begitu pula dengan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 3,66.

Indikator variabel lingkungan kerja yang aman dan sehat yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada indikator “kondisi kerja” yaitu sebesar 3,75 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang ada di PT. Polowijo Gosari sangat mendukung proses kerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman dan fasilitas yang mencukupi kebutuhan karyawan, akan membuat karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka. Dimana ruangan kerja yang bersih, ber-AC, berfentilasi cukup, dan jaringan *WIFI* yang disediakan perusahaan akan membuat karyawan merasa sangat nyaman akan kondisi kerja mereka. PT. Polowijo Gosari juga menerapkan sikap saling ramah, saling menghargai, saling terbuka antar rekan kerja dan tidak ada perbedaan antara atasan dengan bawahan. Karyawan PT. Polowijo Gosari sudah terbuka

satu sama lain, ini terbukti dengan jika terjadi masalah pekerjaan mereka saling bertukar pikiran dan meminta bantuan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

Indikator lingkungan kerja yang aman dan sehat lain yang juga termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,71 adalah “jam kerja”. PT. Polowijo Gosari juga telah memberikan jam kerja dan jam istirahat, dengan 5 hari kerja yaitu Senin – Jum’at dimulai pukul (08.00 – 17.00) dengan waktu istirahat 1 jam pada pukul (12.00 – 13.00), sedangkan untuk hari jumat dimulai lebih pagi.

Indikator lingkungan kerja yang aman dan sehat yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,43 adalah “beban kerja”. PT. Polowijo Gosari memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang dikerjakan.

Indikator lingkungan kerja yang aman dan sehat yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,29 yaitu “proses teknologi”. PT. Polowijo Gosari memberikan teknologi (komputer) untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas, agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan.

Indikator lingkungan kerja yang aman dan sehat yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 2,74 dan memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu “keamanan peralatan”. PT. Polowijo Gosari juga memiliki K3 (sepatu, masker dan helm) yang menjamin keselamatan kerja para karyawan. Pelatihan K3 sangat dianjurkan oleh perusahaan untuk keselamatan kerja para karyawan yang bekerja di PT. Polowijo Gosari. Karyawan yang bekerja di pabrik wajib menggunakan sepatu, masker dan helm khusus untuk keselamatan dan keamanan kerja karyawan. Sebagian karyawan ada yang sudah menggunakan masker dan ada juga sebagian karyawan yang tidak menggunakan masker ketika bekerja khusus diruangan pabrik. Hal ini disebabkan karena ketidaknyamanan karyawan dalam menggunakan masker ketika bekerja dan juga tidak terbiasa menggunakan masker ketika bekerja. Dengan demikian perusahaan memberikan peraturan pada setiap karyawan untuk mematuhi dan saling mengingatkan antar karyawan lain agar menggunakan peralatan K3 ketika berada di pabrik pembuatan pupuk. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan dengan membiarkan dirinya atau membiarkan temannya dalam keadaan bahaya maka pihak PT. Polowijo memberikan teguran dan peringatan, dan apabila masih ada karyawan dengan sengaja melanggar, maka perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan

yang melanggar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jofreh *et al*, (2012) bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja yang aman dan sehat terhadap kinerja staf. Namun tidak Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Kemampuan Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari**

Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai t hitung untuk variabel pengembangan kemampuan manusia (X2) sebesar 4,586 dengan nilai sigifikansi  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan kemampuan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Polowijo Gosari.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa variabel pengembangan kemampuan manusia yang dimiliki oleh PT. Polowijo Gosari termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata mencapai 3,502. Begitu pula dengan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 3,66.

Indikator dari variabel pengembangan kemampuan manusia yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada indikator “pentingnya tugas” yaitu sebesar 3,67 dengan kategori sedang. Item indikator “pentingnya tugas” memiliki rata-rata paling tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Polowijo Gosari merasa puas atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk perusahaan selama mereka bekerja di PT. Polowijo Gosari .

Item indikator pengembangan kemampuan manusia lain yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,65 adalah “evaluasi kerja”. PT. Polowijo Gosari mengadakan evaluasi kerja pada karyawan setiap tahunnya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapat kesempatan untuk naik jabatan. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas sesuai target dan tepat waktu akan mendapatkan bonus dari perusahaan hingga kenaikan golongan.

Item indikator pengembangan kemampuan manusia lain yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,48 adalah “tanggung jawab perusahaan”. PT.

Polowijo Gosari memberikan pekerjaan bagi karyawan di luar bidangnya untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar lebih terampil disegala bidang. Dalam hal ini PT. Polowijo Gosari tidak terlepas begitu saja dalam memberikan pekerjaan diluar bidang, perusahaan bertanggung jawab penuh dengan memberikan pelatihan terlebih dahulu agar karyawan dapat menguasai bidang yang telah ditetapkan.

Item indikator pengembangan kemampuan yang lain juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,43 adalah “otonomi”. PT. Polowijo Gosari memberikan kesempatan bagi setiap karyawannya untuk ikut serta menyampaikan setiap pendapat dan bertukar pikiran dalam pengambilan keputusan pada rapat kerja (tim).

Item indikator dari variabel pengembangan kemampuan manusia lain yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,28 adalah “pengembangan kemampuan” dan memiliki nilai rata-rata terendah. PT. Polowijo Gosari juga memberikan kesempatan bagi setiap para karyawan untuk megembangkan kemampuannya disegala bidang. Perusahaan memberikan tugas di luar bidang pada setiap karyawan, hal ini dilakukan PT. Polowijo Gosari untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan lebih menguasai pekerjaan disegala bidang yang terdapat di perusahaan tanpa mengubah tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan.

Hasil penelitian ini Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al.*, (2012) bahwa ada pengaruh antara pengembangan kemampuan manusia terhadap kinerja staf. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.*, (2012) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan kemampuan manusia dengan kinerja guru.

### **Pengaruh Pertumbuhan dan Keamanan terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari**

Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil bahwa nilai t hitung untuk variabel pertumbuhan dan keamanan (X3) sebesar 5,231 dengan nilai sigifikansi  $0.000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pertumbuhan dan keamanan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Polowijo Gosari.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan dan keamanan yang dimiliki oleh PT. Polowijo Gosari termasuk dalam

kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata mencapai 3,20. Begitu pula dengan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari termasuk dalam kategori sedang yaitu dengan nilai rata-rata 3,66.

indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada indikator “pelatihan” yaitu sebesar 3,62 dengan kategori sedang. Item indikator “pelatihan” memiliki rerata pling tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Polowijo Gosari merasa puas atas pelatihan-pelatihan dan seminar yang diberikan untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian karyawan. PT. Polowijo Gosari memberikan berbagai macam bentuk pelatihan setiap bulannya. Bentuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yaitu pelatihan secara intern dan ekstern untuk diikuti oleh setiap karyawan guna meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan..

Item indikator pertumbuhan dan keamanan lain yang termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 3,41 adalah “dorongan untuk belajar”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa PT. Polowijo Gosari sudah membiayai setiap pelatihan-pelatihan dan seminar yang diikuti oleh karyawan baik pelatihan intern dan ekstern. Diadakan pelatihan secara gratis oleh PT. Polowijo Gosari, agar karyawan terdorong untuk bersemangat mengikuti pelatihan.

Item indikator pertumbuhan dan keamanan lain yang juga termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata 2,59 dan termasuk dalam nilai rata-rata terendah adalah “pengunduran diri”. Keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dimana karyawan akan merasa lebih nyaman beradaptasi dengan sesama rekan kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan. Karyawan akan merasa kesulitan jika beradaptasi dan menyesuaikan pekerjaan dengan karyawan baru ketimbang dengan karyawan yang sudah lama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jofreh *et al.*, (2012) bahwa ada hubungan antara pertumbuhan dan keamanan dengan kinerja staf. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.*, (2012) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara pertumbuhan dan keamanan dengan kinerja guru.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari**

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 182.395 dengan probabilitas Sebesar 0,000. Karena dari hasil menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia dan pertumbuhan dan keamanan, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi keseluruhan didapatkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, dan pertumbuhan dan keamanan dengan nilai korelasi sebesar 0,806 atau 80,6% sedangkan sisanya 0,194 atau 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan tergantung pada kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, dan pertumbuhan dan keamanan yang ada pada PT. Polowijo Gosari.

Jika kualitas kehidupan kerja yang ada pada perusahaan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan jika kualitas kehidupan kerja diperusahaan rendah maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Saraji, dalam Asgari *et al.*, (2012) karyawan akan bekerja dengan menyenangkan apabila kualitas kehidupan kerja berada pada tingkat tinggi, hal ini akan berpengaruh positif bagi organisasi dan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Beberapa temuan yang terjadi diperusahaan PT Polowijo Gosari menunjukkan bahwa kondisi kerja seperti ruangan kerja yang bersih, ber-AC, berfentilasi cukup, dan jaringan *WIFI* yang disediakan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka. Adanya solidaritas antar karyawan diantara mereka terjalin sangat kuat, dimana jika terdapat masalah atau ketidak pahaman dalam bekerja mereka bersama-sama saling membantu dan berdiskusi untuk memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Karyawan telah mengikuti setiap peraturan-peraturan dan mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Peraturan-peraturan tersebut misalnya datang ke tempat

kerja dengan tepat waktu dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu sesuai yang ditargetkan.

Perusahaan memberikan pelatihan K3 dan memberikan peraturan kepada setiap karyawan agar dapat mematuhi dan saling mengingatkan antar karyawan lain untuk menggunakan peralatan K3 (sepatu, masker, dan helm) ketika di pabrik. Hal ini diberikan agar tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengurangi kinerja karyawan dan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Perusahaan memberikan penilaian kerja dengan baik bagi karyawan, dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik selama bekerja dan dapat menyelesaikan tugas sesuai target akan mendapatkan bonus hingga kenaikan golongan dari perusahaan.

Teknologi (komputer) diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan merasa mendapat kesempatan untuk berpendapat dalam pengambilan keputusan rapat kerja (tim). Karyawan merasa bersemangat dalam bekerja, baik sesuai dengan bidang atau diluar bidang karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Karyawan merasa senang dengan hasil penilaian kerja dari atasan dan tanggung jawab penuh yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Karyawan merasa sudah mengikuti bentuk pelatihan-pelatihan dan seminar yang dibiayai oleh perusahaan, baik pelatihan dibidang intern maupun pelatihan dibidang ekstern. Karyawan merasa ingin tetap bekerja di perusahaan PT Polowijo Gosari karena rekan kerja dan kondisi kerja yang nyaman. Hubungan kerja yang ada di PT. Polowijo Gosari sudah terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari.

Dilihat dari kinerja PT. Polowijo Gosari. Karyawan mampu dalam menetapkan tugas, menyelesaikan tugas, dan memenuhi target dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari pemberian *job dese* yang jelas atas setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan merasa mampu untuk memahami setiap pekerjaan yang diberikan, dapat menetapkan target, menyelesaikan tugas, dan memenuhi target dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asgari *et al.*, (2012) menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru. Sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jofreh *et al.*, (2012) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada “PT. Polowijo Gosari”. 2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengembangan kemampuan manusia secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (pada “PT. Polowijo Gosari”). 3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pertumbuhan dan keamanan secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada “PT. Polowijo Gosari”. 4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, dan pertumbuhan keamanan secara bersama-sama berdampak signifikan pada “PT. Polowijo Gosari”.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan juga pembahasan, peneliti bisa memberikan masukan/saran antara lain: 1. Bagi perusahaan diharapkan mampu memberikan pengertian kepada karyawan yang sudah lama bekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat dan menciptakan komunikasi terhadap karyawan baru agar tercipta suasana kerja yang nyaman. 2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meneliti variabel lain seperti K3, disiplin kerja dan budaya kerja yang mampu menjelaskan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, Augustine, Muhammed Musa Ahmed, Agyapong Kingsley. 2016. “*Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff*”. Journal ISSN. Vol 4 (4): hal: 1-13.
- Aketch, Josiah Roman, Odera Odhiambo, Chepkuto Paul, Okaka Ochieng. 2012. “*Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review*”. Current Research Journal of Social Sciences. Vol. 4: hal. 5-9
- Asgari, Mohammad Hadi, Nojbaee Seyed Sadra, Rahnama Ommolbanin. 2012. “*The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers*”. Journal of Basic and Applied Scientific Research. Vol. 7: hal 59-68.
- Bezhad Janmohammadi. 2015. “*Study Of The Dimensions Of Quality Of Work Life And Organizational Productivity Of The Staff Of Tax Organization Of Alborz Province*”. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN: 2231– 6345. Vol. 5: hal. 27-33.
- Chib, Shiney .2012. “*Quality Of Work Life And Organisational Performance Parameters At Workplace*”. Segi Review ISSN. Vol.5 (2): hal 56-60.
- Fatehi, Bayan. 2015. “*impach of quality of worklife on job satisfaction*”. jounat of international behavior. Vol. 5: hal. 778-782.
- Fernandes, Renato Borges, Martins Bruna Suelen, Caixeta Ronaldo Pereira Caixeta, Filho Custodio Genesisio da Costa, Braga Guilherme Andre, Antonialli Luiz Marcelo. 2016. “*Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations*”. ISSN 0798 1015. Vol 38 (3): hal. 1-20.
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Cetakan VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hosmani A.P, dan Shambhushankar, Bindurani R. 2014. “*Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway*”. Research Journal of Management Sciences \_ISSN 2319–1171. Vol 3: hal. 8-11
- Husain, MAM. Ali dan Aroosiya, Fhatima. 2012.” *Impact Of Job Design On Employees’ Performance (With Special Reference To School Teachers In The Kalmunai Zone)*”. Vol. 5: 71-74.

- Islam, Md. Zohurul Islam dan Siengthai, Sununta . 2009. "Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone". Vol. 2: hal.54-59.
- Jofreh, Manouchehr, Dashgarzadeh Khodabakhsh Dashgarzadeh, Khoshbeen Fatemeh. 2012. "The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company". Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology. Vol. 4(15): hal. 2507-2514.
- Kubendran, S. Muthukumar, M. Priyadharshini. 2013. "Impack of Quality of Work Life on The Performance of The Employees In IT Organisation". Indian Journal of Economics and Development. Vol. 1 (3): hal. 82-85.
- Maholtra, Naresh K. 2009. Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Edisi Keempat. Jakarta : PT Indeks
- Majumdar, Malini Nandi, Dawn Debosmitan Dutta Avijan. 2012. "Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector". International Journal of Arts & Sciences, ISSN:1944-693. Vol. 5: hal. 655-685.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Modinanggar. 2012. "Quality Of Work Life, Employee Performance And Career Growth Opportunities: A Literature Review". International Journal of Multidisciplinary Research. Vol. 2: hal 233-241.
- Mohammadi, Shno, Kiumarsi S, Hashemi S.M, Niksima B. 2012. "An Investigation of influential Factors on the Quality of Work Life and Its Relationship with Employee Performance: A Case Study in Iran". IOSR Journal Of Humanities And Social Science. Vol. 21: hal. 73-78.
- Omega Cherley. 2015. "Pengaruh Fakto-Faktor Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Karyawan Pt. Pertamina Ep Sangatta Field". eJournal Ilmu Administrasi Bisnis,ISSN. Vol. 5: hal. 22-34.
- Otiende Gilbert Ogolla. 2013. " Effects Of Quality Work Life On The Performance Of Public Health Workers In Kenya: A Case Study Of Kenyatta National Hospital, Kenya". Vol. 5: hal 291-320.
- Rai, Rashmi dan Tripathi Dr Shruti. 2015. "A Study on QWL and its effects on Job Performance". Journal of Management Sciences and Technology. Vol. 5: hal 73-84.
- Rai, Rashmi. 2015. "Does Quality of Work Life Have Effect on Job Performance?-A Study on Indian IT Professionals". ISSN. Vol 9: Hal 25-37.
- Rathamani, P. dan Ramchandr Dr. Rameshwari. 2013."Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai". IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X. Vol. 8: hal. 44-51.
- Rubel, Mohammad Rabiul Basher dan Kee, Daisy Mui Hung. 2014. "Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction In Partial Least Square (PLS)". Word Applied Sciences Journal. Vol. 10: hal 15-26.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Taghavi, Safura, Ebrahimzadeh Fariman, Bhramzadh Hosseini Ali, Hosseini Masoumeh. 2014. " A Study of The Relationship Between Quality of Work Life and Performance Effectiviness of High Scholl Teacher' In Shirvan". International Jorrnal of Academic Research In Business and Sicial Science. Vol 4 (1): hal. 327-431.
- Timossi, Luciana da Silva, Predoso Bruno, Frasnscisco Antonio Carlos de, Pillati luiz Alberto. 2008. "Evaluation Of Quality Of Work Life: An Adaptation From The Walton's Qwl Model". Xiv International Conference On Industrial Engineering And Operations Management. Vol 4: hal. 92-97.
- Tim Penyusun. 2014. *Panduan Penulisan Skripsi Program Sarjana Strata Satu (S-1) Universitas Negri Surabaya*. Surabaya : UNESA.

- Utami, Wuri Fitriati, Supriyono Bambang, Marjono. 2015. "The Implementation and Influence of Quality of Work Life to the Quality Performance and Job Satisfaction of Education Staffs in Brawijaya University". Journal of Research in Business and Management. Vol. 3: hal 12-22.
- Wibowo. 2011. *Mnajaemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyoko. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Teori dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.