

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TRINI KARYA YOGYAKARTA

Nodi Pebriansyah<sup>1</sup> Raswan Udjang<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>1</sup>[nhodiefabri@gmail.com](mailto:nhodiefabri@gmail.com), <sup>2</sup>[udjang@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:udjang@mercubuana-yogya.ac.id)

Keyword	Abstract
<p>Quality Of Work, Organizational Culture, , Employee Engagement, Employee Performance</p>	<p><i>This study discusses how the influence of the quality of work life and organizational culture on employee engagement as a moderating variable. This study aims to determine the effect of the quality of work life and organizational culture on employee engagement as a moderating variable. This research uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at Trini Karya Yogyakarta, totaling 30 respondents with saturated sampling technique. Data analysis in this study is quantitative data analysis. This analysis includes the reliability test, validity test, statistical test through the Ttest, Ftest test, and the coefficient of determination R2, the classical assumption test and the Moderation Test. The research results show that after going through the above test, it is known that the quality of work life has a significant effect on employee performance as indicated by a significant value of 0.001 (0.001 &lt;0.05), this value can prove the hypothesis is accepted. Organizational culture does not have a significant effect. indicated by a significant value of 0.122 (0.122 &gt; 0.05), this value can prove the hypothesis is rejected. Employee engagement has no significant effect on employee performance as indicated by a significant value of -0.149 (0.0149 &gt; 0.05), this value prove the hypothesis is rejected.</i></p>

© 2021 JMB, All right reserved

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya yang berkualitas. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Lau dan May (1998) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 1986) mendefinisikan

kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2014) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai prestasi tentunya diperlukan komitmen dan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi. Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya dan tujuan organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu

berkerja sama dengan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi.

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramchandra dan Rathamani (2013), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Jamaluddin et al (2017) yang menunjukkan bahwa diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat. menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai. menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai.

Adapun penelitian terdahulu mengenai keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Muliawan et al (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang telah ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru. Perusahaan yang memiliki rasa ketrikatan yang tingi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja ditempat tersebut. selain itu, produktifitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat.

Trini Karya adalah usaha yang bergerak pada bidang kerajinan, Trini Karya Merupakan usaha bersama sosial yang diinisiasi oleh mahasiswa dalam buktinya kepada masyarakat khususnya ibu-ibu di Desa Trini.

Trini Karya adalah usaha yang rintis sejak tanggal 27 November 2016. pada awalnya terdapat masalah yang ada didusun Trini, sebagian dari mereka belum bisa keluar dari jerat permasalahan ekonomi karena sebagian bekerja dipabrik yang memberi upah yang rendah. Berangkat dari situ,

Dosen dan Mahasiswa membuat suatu usaha. Trini Karya adalah sebuah model baru gerakan mahasiswa dan semoga menjadi inspirasi gerakan baru sehingga menjadi solusi nyata untuk mengakat harkat martabat buruh khususnya buruh paper bag.

Tujuan utama organisasi adalah untuk memuaskan para pelanggan, untuk mencapai itu semua organisai harus memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas untuk mendapat karyawan yang berkualitas suatu organisasi harus menjalankan proses yang panjang, oleh karena itu jika karyawan terbaik sudah diperoleh, maka karyawan tersebut harus dipelihara (*maintensnce*) agar dia tetap bersama organisasi dan menunjukkan kinerja yang terbaik.

Salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja secara maksimal dengan memberikan program kesejahteraan, tunjangan, sarana dan prasarana yang memadai. Akan tetapi ada juga karyawan yang belum menunjukkan kinerja secara optimal, ini merupakan permasalahan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi. Dari uraian diatas maka peneulis tertarik untuk menganalisa masalah dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Budaya Organisasi Dan Keterikatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta**

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan Quality of Worklife adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan bekerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan (Lau & Bruce dalam Considine & Callus, 2001).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi

dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi.

#### **Keterikatan Karyawan**

Employee engagement atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi dan berbuat melebihi harapan organisasi.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

### **III. METODE PENELITIAN**

Menurut Margono, Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian para peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi ini juga berkaitan dengan data-data. Apabila manusia memberikan suatu data, maka jumlah populasi tersebut akan sesuai dengan banyaknya manusia. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 30 karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:156) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari Trini Karya Yogyakarta adalah berjumlah 30 responden.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat meningkatkan kinerja. Menurut French (Arifin, 1999:1) mengartikan Kualitas Kehidupan secara sempit yaitu teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industry yang serasi, manajemen partisipatif dan sebagai salah satu bentuk investasi dan pengembangan organisasional. Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Rusdin Tahir (2011) yang mana bahwa Kualitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian analisis linier berganda menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai yang signifikan sebesar 0,122 ( $0,122 > 0,05$ ), Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis ditolak, yang berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Budaya organisasi pada dasarnya memengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya yang baik akan membuat kinerja karyawan sebuah organisasi meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk maka akan membuat organisasi tidak mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan baik dan maksimal. Kurangnya pemberian pemahaman terhadap karyawan sehingga budaya yang dijalankan tidak berjalan dan berkembang dalam organisasi. Karena dalam menjalankan aktivitas kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh karyawan Hal ini terbukti berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Muris (2018) yang mana budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian analisis linier berganda menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai yang signifikan sebesar 0,149 ( $0,149 > 0,05$ ), Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis ditolak, yang berarti Keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya

Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

bahwa keterikatan merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang maka kerja karyawan tersebut baik. Masih banyak karyawan yang menjalankan tugas dan pekerjaan dengan kurang teliti dan tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang yang dibutuhkan dalam bekerja. Jelas sekali bahwa kontribusi rendah dan tingkat kepuasanapun rendah. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Yudi Muliawan et al (2017) yang mana Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Aprilian (2013) yang mana keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **V. PENUTUP**

- a. Hasil pengujian uji analisis linier berganda dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima. yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.
- b. Hasil pengujian uji analisis linier berganda dengan uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai yang signifikan sebesar 0,122 ( $0,122 > 0,05$ ), Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis ditolak, yang berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.
- c. Hasil Pengujian uji analisis linier berganda dengan uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai yang signifikan sebesar -0,149 ( $0,149 > 0,05$  ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis ditolak, yang berarti keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini karya Yogyakarta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurna Economia*, Volume 8, Nomor 1
- Chirseinty. 2015. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisional Karyawan Di CV Sinar Plasino. *Jurnal*, Volume 3, Nomor 1.
- Chungtai, Amin dan Rohail Zafar. 2006. Antecedents and Consequences Organizational Commitment Among Pakistan University Teacher. *Jurnal*. Volume 11, Nomor 1.

- Djamhur. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 37, Nomor 2.
- Dwi Ariani. (2017). Metode Kuantitatif : Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- H.Teman Koesmono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7, No. 2, September 2005 (171-188).
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. ( 2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Rahman Hakim1 , Noverdi Bross. (2016) Pengaruh Kualita Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Sucofindo *Jurnal Kesejahteraan Sosial* Vol. 3 No. 1, Maret 2016: 51-64.

