

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DI PT. DELTA MERLIN SURAKARTA**



Oleh :

YUDHA WIJAYA
B 100 090 246

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 615448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama : Jati Waskito, SE., M.Si.

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi akhir dari mahasiswa:

Nama : Yudha Wijaya
NIM : B 100 090 246
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DI PT. DELTA MERLIN SURAKARTA

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Mengetahui
Pembimbing Utama

Jati Waskito, SE., M.Si.

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja yang baik menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Setiap pekerja dengan berbagai karakteristiknya ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh karakteristik pekerja (umur, tingkat pendidikan, masa kerja) dan lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka-angka yang dioleh secara statistik. Penelitian dilaksanakan di PT. Delta Merlin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Merlin Surakarta yang berjumlah 474 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* (acak). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik pekerja berupa umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Karyawan yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin luas wawasan tentang perilaku yang baik, dan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan lebih bertanggungjawab, lebih disiplin, lebih tertib, lebih berhati-hati, dan lebih bermoral, sehingga kualitas kehidupan kerja menjadi lebih baik; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja; 3) Masa kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kualitas kehidupan kerja karena nilai t_{hitung} variabel masa kerja adalah yang paling besar (3,274). Artinya kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin meningkat jika seluruh karyawan memiliki masa kerja yang semakin lama.

Kata kunci: *kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerja, lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan dirinya. Kualitas kehidupan kerja akan meningkat jika karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerjanya. Penting untuk diketahui bahwa persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Dugaannya adalah: usia yang semakin tua akan menurunkan kualitas kerja; pengetahuan yang kurang baik akan menurunkan tingkat persepsi; dan karyawan yang bermasa kerja lebih lama akan memberikan penilaian yang lebih positif terhadap kehidupan kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi perusahaan yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan sebagainya. Hal ini akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga kualitas kehidupan kerja meningkat.

Selain faktor lingkungan, karakteristik individu juga mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan perawat. Studi penelitian oleh Chen (2008) menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja perawat rumah sakit dengan umur, masa kerja dalam tahun, dan pendidikan. Penelitian Dewi (2004) menemukan karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, dan masa kerja berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DI PT. DELTA MERLIN SURAKARTA.”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerja yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
3. Manakah di antara variabel karakteristik pekerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kualitas kehidupan kerja?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik pekerja yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kualitas kehidupan kerja
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja
3. Pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik pekerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey yang bermaksud melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Merlin Surakarta yang berjumlah 474 orang karyawan. Sampel diambil sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *random sampling*.

Data diperoleh dari data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Teknik Analisis Data menggunakan: 1) Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas; 2) Uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; dan Uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t _{hitung}	Signifikansi
Konstanta	27,157		
Umur karyawan	0,129	2,299	0,026
Tingkat pendidikan	0,193	2,764	0,008
Masa kerja	0,225	3,274	0,002
Lingkungan kerja	0,202	2,385	0,021
R ²	0,798		
F Statistik	44,336		0,000

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27,157 + 0,129.X_1 + 0,193.X_2 + 0,225.X_3 + 0,202.X_4$$

Persamaan menunjukkan bahwa jika umur karyawan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka skor kualitas kehidupan kerja juga meningkat.

1. Pengaruh umur karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh t_{hitung} variabel umur karyawan sebesar 2,299 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis pertama dinyatakan diterima, yaitu bahwa umur karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Karyawan yang semakin tua memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja dan komitmen yang kuat. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja manusia. Karyawan yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Karyawan yang lebih tua memiliki tanggung jawab untuk membimbing karyawan yang lebih muda untuk mengajarkan etika dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Melalui pembimbingan ini karyawan yang lebih muda akan menaruh rasa hormat terhadap karyawan yang lebih tua, sehingga kualitas kehidupan kerja akan lebih meningkat secara positif.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh t_{hitung} variabel tingkat pendidikan sebesar 2,764 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis kedua dinyatakan diterima, yaitu bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja.

Pendidikan memberikan pandangan yang lebih kongkrit, sekaligus sebagai saluran pewarisan nilai-nilai dan budaya, sehingga pendidikan berperan penting dalam pembentukan sikap dan perilaku seseorang terkait dengan tingkat pengetahuan dan wawasannya. Jadi semakin bertambah tingkat pendidikan

seseorang, maka pengetahuan dan wawasan akan bertambah dan berpengaruh pada perilaku seseorang (Ihsan, 2003). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin luas wawasan tentang perilaku yang baik, mampu menerapkan pola hubungan kerja yang lebih baik, sehingga kualitas kehidupan kerja lebih meningkat.

3. Pengaruh masa kerja terhadap kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 3,274 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis ketiga dinyatakan diterima, yaitu bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Semakin tinggi lama masa kerja, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya masa kerja yang kurang, maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja.

Karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan lebih bertanggungjawab, lebih disiplin, lebih tertib, lebih berhati-hati, lebih bermoral dan lebih berarti. Sebab masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan, maka semakin berpengalamanlah orang tersebut. Melalui pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Jika seluruh karyawan berperilaku demikian, maka kualitas kehidupan kerja akan lebih meningkat..

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diperoleh t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,385 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya hipotesis keempat dinyatakan diterima, yaitu bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja.

Persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya dapat menimbulkan perasaan senang, gembira dan penuh percaya diri terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, oleh karena itu persepsi tersebut dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan organisasinya, maka mereka akan merasakan pekerjaan sebagai suatu beban, yang akhirnya akan menurunkan kualitas kehidupan kerja mereka.

5. Masa kerja berpengaruh dominan terhadap kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima diperoleh t_{hitung} variabel masa kerja sebesar 3,274 lebih tinggi daripada variabel lainnya. Artinya masa kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap kualitas kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kualitas kerja karyawan. Seseorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidang dan melaksanakan kerja sehari-hari, sudah tahu hal-hal yang harus dikerjakan, dan sadar hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya. Jika seluruh karyawan memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas kehidupan kerja semakin meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Umur karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Delta Merlin Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel umur karyawan = 2,299 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Karyawan yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap penciptaan kehidupan kerja yang kualitas.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Delta Merlin Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel tingkat pendidikan = 2,764 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin luas wawasan tentang perilaku yang baik, mampu menerapkan pola hubungan kerja yang lebih baik, sehingga kualitas kehidupan kerja lebih meningkat.
3. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Delta Merlin Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel masa kerja = 3,274 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan lebih bertanggungjawab, lebih disiplin, lebih tertib, lebih berhati-hati, dan lebih bermoral, sehingga kualitas kehidupan kerja menjadi lebih baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Delta Merlin Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel tingkat pendidikan = 2,385 diterima pada taraf

signifikansi 5% ($p < 0,05$). Semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja.

5. Masa kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kualitas kehidupan kerja karena nilai t_{hitung} variabel masa kerja adalah yang paling besar (3,274). Artinya kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin meningkat jika seluruh karyawan memiliki masa kerja yang semakin lama.

Saran

1. Bagi Karyawan

- a. Karyawan perlu meningkatkan pengetahuan dan wawasannya dengan cara bertukar pikiran dengan karyawan yang lebih senior. Selain itu karyawan masih memerlukan adanya pendidikan dan latihan kerja agar ketrampilan dan pengetahuannya lebih meningkat.
- b. Selalu memahami dan belajar pada saat proses kerja sehingga dengan sendirinya akan didapat ketrampilan kerja dan mampu mengambil sikap atas suatu masalah dalam hubungan kerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan karyawan yang telah bekerja selama ini karena karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup sebab masa kerja identik dengan pengalaman kerja. Jika masa kerja karyawan cukup lama maka dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan tersebut tinggi
- b. Manajemen perusahaan hendaknya meneliti lagi karakteristik karyawan agar penempatan kerja sesuai dengan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman kerja karyawan.

3. Bagi penelitian mendatang hendaknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah variabel yang lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, seperti faktor kepemimpinan, motivasi karyawan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Noor. 2009. *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Jurnal Usahawan, No. 10, hal 25-29
- Ihsan, Fuad. 2003. *Dasar- Dasar Kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S.. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Siagian P. Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta