

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOK TONG DI PONTIANAK**

**Janesa Yola Elvara**

Email: [janesa.yola@yahoo.com](mailto:janesa.yola@yahoo.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *quality of work life* dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa *quality of work life* dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa *quality of work life* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak PT. Hok Tong di Pontianak adalah lebih diperhatikan lagi *Quality of work life* yang ada sehingga memberi arahan kepada karyawan agar sesama rekan kerja harus saling mendukung satu sama lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, harus lebih ditingkatkan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi dengan cara membuat karyawan agar mampu bekerja secara berkelompok.

**KATA KUNCI:** *Quality of Work Life*, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

*Quality of work life* merupakan suatu persepsi di mana karyawan menginginkan rasa aman dan puas dalam bekerja, selain itu juga mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan, menurut Yuhista, et al (2017), *quality of work life* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut Chrisienty O (2015) mengatakan bahwa *quality of work life* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat menentukan keberhasilan organisasi yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang mengandalkan suatu

keahlian, pengetahuan dan sikap dasar yang memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil dengan menggunakan aspek kompetensi itu sendiri. Perusahaan harus mampu membimbing dan mengawasi karyawannya, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung akan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Shaputra dan Hendriani (2015) mengatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan riset oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti memilih perusahaan PT. Hok Tong Pontianak yang merupakan sebuah perusahaan industri pengolahan karet dari BOKAR (Bahan Olah Karet) atau slabs menjadi barang setengah jadi yang berupa Crumb Rubber atau Karet remah jenis SIR 20. PT. Hok Tong berlokasi di Jl. Gusti Situt Mahmud, Pontianak, telepon (0561) 883015.

## **KAJIAN TEORITIS**

Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2019: 5). Sedangkan Hasibuan (2016: 10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:612), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan manusia dengan melibatkan karyawan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan dengan merestrukturisasi pekerjaan itu sendiri.

### *1. Quality of Work Life*

Nawawi (2008:23) mengatakan bahwa dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja, agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan *quality of work life* yang menjadikan SDM kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

Adapun yang menjadi dimensi *Quality of Work Life* menurut Zin (2004:326) yaitu:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan. Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.
- b. Partisipasi. Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah.
- c. Lingkungan kerja. Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
- d. Supervisi. Hubungan dimana seorang atasan mengawasi sekaligus membimbing para karyawannya.
- e. Gaji dan tunjangan. Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.
- f. Hubungan sosial. Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.
- g. Integrasi kerja. Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Selain *quality of work life* yang menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja, kompetensi juga mempunyai peran dalam menentukan kualitas kinerja bagi suatu perusahaan.

## 2. Kompetensi

Edison (2017:140) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Sutrisno (2019:203) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Hart dalam Busro (2018:30) mengemukakan 3 dimensi kompetensi dan indikatornya yaitu:

- a. Pengetahuan meliputi pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki dan orientasi pencapaian prestasi.
- b. Keterampilan meliputi keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
- c. Kemampuan meliputi kemampuan kerja kelompok dan kemampuan pengembangan diri.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja.

### 3. Kinerja Karyawan

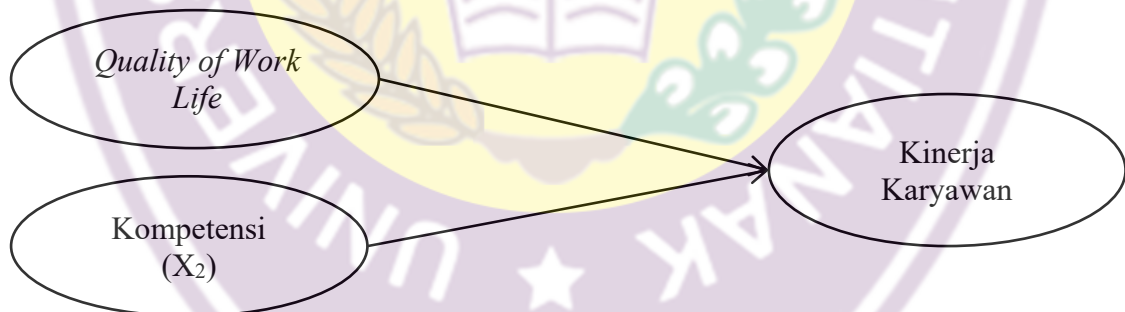
Kinerja adalah hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison, et al (2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator pembentuk kinerja karyawan adalah:

- Kualitas, berkaitan dengan kerapihan dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
- Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kuantitas kerja.
- Dapat diandalkan, seseorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
- Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

Dengan begitu kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui dan menilai seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan itu sendiri.

**GAMBAR 1  
KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Data Olahan, 2021

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti hendak mengetahui pengaruh *quality of work life* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) responden.



Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22).

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak. Oleh karena itu, perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**HASIL UJI STATISTIK**

Keterangan	Hasil
<b>Uji Validitas</b>	
X1: <i>Quality of work life</i> X1.1: 0,467 ; X1.2: 0,929 ; X1.3: 0,972 ; X1.4: 0,977 ; X1.5: 0,931 ; X1.6: 0,964 ; X1.7: 0,972 ; X1.8: 0,961 ; X1.9: 0,434 ; X1.10: 0,929 ; X1.11: 0,972 ; X1.12: 0,977 ; X1.13: 0,931 ; X1.14: 0,964 ; X1.15: 0,972 ; X1.16: 0,961 ; X1.17: 0,977 ; X1.18: 0,931 ; X1.19: 0,964 ; X1.20: 0,972 ; X1.21: 0,961	Valid
<b>Keterangan</b>	<b>Hasil</b>
X2: Kompetensi X2.1: 0,811 ; X2.2: 0,798 ; X2.3: 0,859 ; X2.4: 0,821 ; X2.5: 0,574 ; X2.6: 0,870 ; X2.7: 0,388 ; X2.8: 0,499 ; X2.9: 0,499	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,867 ; Y1.2: 0,520 ; Y1.3: 0,921 ; Y1.4: 0,294 ; Y1.5: 0,879 ; Y1.6: 0,915 ; Y1.7: 0,717 ; Y1.8: 0,906	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>	
X1: <i>Quality of work life</i> = 0,989 X2: Kompetensi = 0,842 Y: Kinerja Karyawan = 0,889	Reliable
<b>Uji Normalitas</b>	
<i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,397 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
<b>Uji Linearitas</b>	
X1: <i>Quality of work life</i> = 0,120 X2: Kompetensi = 0,091 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan	Terdapat hubungan yang linear

Keterangan	Hasil
yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	
<b>Uji Multikolinearitas</b>	
Nilai Tolerance = $X_1=0,351$ ; $X_2=0,351$ Nilai VIF = $X_1=2,852$ ; $X_2=2,852$ Kesimpulan: nilai tolerance yang dihasilkan lebih $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan $<$ dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	
$X_1=0,747$ ; $X_2=0,903$ Kesimpulan: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel $> 0,05$ .	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keterangan	Hasil
<b>Uji Koefisien Determinasi</b>	
$R\ square = 0,367$ Kesimpulan: variabel <i>quality of work life</i> dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,70 persen, sedangkan 63,30 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,367
<b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>	
$Y = 0,526 X_1 + 0,454 X_2$ Kesimpulan: Koefisien regresi variabel <i>quality of work life</i> memiliki nilai sebesar 0,526 dan variabel kompetensi sebesar 0,454 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,526 0,454
<b>Uji t</b>	
Sig: $X_1=0,000$ ; $X_2=0,000$ Kesimpulan: nilai signifikan variabel <i>quality of work life</i> dan kompetensi $< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel <i>quality of work life</i> dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,000 0,000
<b>Uji F</b>	
Sig= 0,000 Kesimpulan: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $<$ dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

## PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *quality of work life* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak.
3. *Quality of work life* dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong di Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT Hok Tong di Pontianak.

1. PT. Hok Tong di Pontianak harus lebih memperhatikan lagi *Quality of work life* yang ada sehingga memberi arahan kepada karyawan agar sesama rekan kerja harus saling mendukung satu sama lain untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Hok Tong di Pontianak harus lebih ditingkatkan lagi kompetensinya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi dengan cara membuat karyawan agar mampu bekerja secara berkelompok.
3. Peneliti menyadari masih ada kelemahan dari hasil penelitian ini karena tampak dari hasil  $R^2$  hanya sebesar 36,70 persen, oleh karena itu diharapkan bagi peneliti lain dapat menyempurnakan faktor lain yang berkaitan dengan *quality of work life* dan kompetensi agar hasil yang diperoleh lebih baik lagi kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ainanur & Tirtayasa, Satria. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No. 1, p. 1-14.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny. & Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hasibuan Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 1.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

Yuhista, Anggi., Ariana, Nyoman. & Arismayanti, Ni Ketut. 2017. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung”. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas* Vol. 1, No. 2, p. 74-92.

Zin, Razali Mat. 2004. “Perception of Professional Engineers Toward Quality of Worklife and Organizational Commitment”. *Gadjah Mada International Journal of Business* Vol. 6, No. 3, p. 323-334.

