

## GAMBARAN *QUALITY OF WORK LIFE* DI LINGKUNGAN KERJA PT. TDP

Mutiara Nurul Anisa<sup>1</sup>, Dyna Salawaty Maulidya<sup>2</sup>, Serlyna<sup>3</sup>,  
Stephanie Young<sup>4</sup>, Yuditia Prameswari<sup>5</sup>

102222007@univbatam.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Batam

**Abstrak:** Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana individu mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka (misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan) sementara dipekerjakan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan PT. TDP, meliputi faktor-faktor yang memengaruhi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis model Walton yang terdiri dari delapan aspek utama. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT. TDP dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan PT. TDP berada pada kategori tinggi (82,1%). Skor rata-rata subjek dengan kualitas kehidupan kerja tinggi berdasarkan usia yaitu pada rentang usia 18 hingga 19 tahun, 21 tahun, 24 tahun, 27 tahun, serta 29 hingga 36 tahun. Berdasarkan kategori pendapatan seluruh subjek berada pada kategori sedang dan berdasarkan delapan aspek kualitas kehidupan kerja menunjukkan aspek relevansi sosial kehidupan kerja memiliki persentase tertinggi.

**Kata kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja<sup>1</sup>, Karyawan<sup>2</sup>, Lingkungan Kerja<sup>3</sup>

*Abstract: Quality of work life is the extent to which individuals are able to fulfill their important personal needs (for example, the need for independence) while employed by a company. This study aims to evaluate the picture of the quality of work life of PT. TDP employees, including influencing factors and their impact on job satisfaction and performance. Using a quantitative approach, data was collected through a questionnaire based on Walton's model consisting of eight main aspects. The population in this study was 200 employees of PT. TDP with a sample size of 67 employees. The results showed that the quality of work life of PT. TDP employees was in the high category (82.1%). The average score of subjects with high quality of work life based on age is in the age range of 18 to 19 years, 21 years, 24 years, 27 years, and 29 to 36 years. Based on the income category, all subjects are in the medium category and based on eight aspects of work life quality, the social relevance aspect of work life has the highest percentage.*

**Keywords:** Quality of Work Life<sup>1</sup>, Employee<sup>2</sup>, Work Environment<sup>3</sup>

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena berfungsi sebagai alat produksi dan merupakan indikator yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya sangat penting karena setiap perusahaan membutuhkan divisi yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar semua pekerjaan berjalan lancar tanpa adanya hambatan.

Di zaman yang sangat kompetitif ini dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan mampu bersaing untuk menjadi pembeda perusahaan daripada perusahaan pesaing. Untuk mendukung sumber daya manusia yang produktif dan mampu bersaing di era globalisasi, perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk menjalankan kewajibannya. Salah satu

cara perusahaan memberikan kenyamanan bekerja kepada para karyawannya adalah dengan memperhatikan *Quality of Work life* para karyawannya.

*Quality of Work Life* (QWL) adalah sejauh mana individu mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka (misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan) sementara dipekerjakan oleh perusahaan (Setyawati et al., 2020). *Quality of Work Life* menurut Walton adalah istilah yang mewakili prinsip-prinsip lingkungan dan manusia, tetapi ditanggihkan karena evolusi teknologi dan pembangunan ekonomi (Fernandes et al., 2016).

*Quality of Work Life* bertujuan untuk menciptakan kenyamanan, menjamin keselamatan di tempat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memenuhi aspirasi dan kebutuhan keluarga, sekaligus menciptakan suasana yang mendukung perkembangan pribadi dan martabat kemanusiaan karyawan (Gunawan & Hidayatullah, 2023). Pentingnya *Quality of Work Life* dalam menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan produktif semakin mendapat perhatian di berbagai sektor, sebab kesejahteraan psikologis karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja mereka (Rochma & Prameswari, 2023).

Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis, cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan, dan produktivitas yang meningkat. Oleh karena itu, pengukuran terhadap *Quality of Work Life* menjadi salah satu langkah strategis untuk mengetahui tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. TDP, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan rekomendasi kepada PT. TDP

untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mampu menghadapi berbagai tugas dan tantangan yang semakin kompleks.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi *Quality of Work Life* (QWL) di lingkungan kerja PT. TDP dengan menggunakan alat ukur baku yang telah teruji. Alat ukur ini mengacu pada model Walton yang terdiri dari delapan aspek. Variabel dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life*, yang diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 34 item pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TDP sebanyak 200 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan. Seluruh sampel yang diteliti berjenis kelamin laki-laki.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan *Google Forms*. Responden diminta untuk menilai setiap item pertanyaan menggunakan skala Likert, di mana 1

menunjukkan "Sangat Tidak Puas" dan 5 menunjukkan "Sangat Puas". Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan uji deskriptif mengenai kualitas kehidupan kerja di lingkungan kerja PT. TDP

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (QWL) yang diusulkan oleh Walton pada tahun 1973. Kuesioner ini mengadaptasi model kriteria *Quality of Work Life* yang terdiri dari delapan aspek utama, yaitu: kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia,

pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial, konstitusionalisme, ruang kehidupan keseluruhan, serta relevansi sosial kehidupan kerja. Menurut Cascio dalam (Dewi et al., 2020), kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji gambaran *Quality of Work Life* (QWL) karyawan PT. TDP menggunakan uji deskriptif serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja mereka. Data penelitian dari skala *Quality of Work Life* diperoleh skor empirik dan perhitungan skor hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Table 1. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Data Empirik				SD	Data Hipotetik			
		Mean	Skor		Mean		Skor		SD	
			Min	Max			Min	Max		
<i>Quality of Work Life</i>	67	142,46	82	170	20,996	102	34	170	22,6	

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* memiliki skor maximum hipotetik 170 dan skor minimum 34. Berdasarkan tabel diatas, maka nilai

empirik bernilai 142,46 dan nilai hipotetik yakni sebesar 102. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan di antara kedua nilai mean. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa

tingkat *Quality of Work Life* pada karyawan

PT. TDP cenderung tinggi.

**Table 2. Kategorisasi *Quality of Work Life***

Kategori	Pedoman	Skor	N	%
Tinggi	$\mu + 1\sigma \leq X$	$124,6 \leq X$	55	82,1
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$79,4 \leq X < 124,6$	12	17,9
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 79,4$	0	0
Total			67	100

Keterangan Tabel :  $\mu$  = Mean (rata – rata) hipotetik;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik; X = Skor subjek

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategorisasi *Quality of Work Life* tinggi sebanyak 55 subjek (82,1%). Terdapat

12 subjek (17,9%) memiliki kategorisasi *Quality of Work Life* sedang dan tidak ada subjek yang berada pada kategorisasi *Quality of Work Life* yang rendah.

**Table 3. Kategori *Quality of Work Life* Berdasarkan Usia**

Usia	N	Mean	Kategori
18 Tahun	2	3.00	Tinggi
19 Tahun	5	3.00	Tinggi
20 Tahun	5	2.60	Sedang
21 Tahun	7	2.88	Tinggi
22 Tahun	4	2.80	Sedang
23 Tahun	2	2.00	Rendah
24 Tahun	5	2.83	Tinggi
25 Tahun	7	2.71	Sedang
26 Tahun	4	2.75	Sedang
27 Tahun	8	2.87	Tinggi
28 Tahun	3	2.67	Sedang
29 Tahun	2	3.00	Tinggi
30 Tahun	2	3.00	Tinggi
32 Tahun	1	3.00	Tinggi
33 Tahun	3	3.00	Tinggi
34 Tahun	1	3.00	Tinggi
35 Tahun	1	3.00	Tinggi
36 Tahun	1	3.00	Tinggi
Jumlah	67	2.82	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa skor *Quality of Work Life* berdasarkan usia subjek yang termasuk dalam kategori *Quality of Work Life* tinggi ( $X \geq 2.82$ ) adalah subjek dengan usia 18

tahun hingga 19 tahun, 21 tahun, 24 tahun, 27 tahun, dan 29 tahun hingga 36 tahun. Sedangkan yang termasuk dalam kategori *Quality of Work Life* sedang ( $2,43 \leq X < 2,82$ ) adalah subjek dengan usia 20 tahun, 22 tahun,

25 tahun hingga 26 tahun, dan 28 tahun.

Adapun yang termasuk dalam kategori *Quality*

*of Work Life* rendah ( $X < 2,43$ ) adalah subjek

dengan usia 23 tahun.

**Table 4. Kategorisasi *Quality of Work Life* Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	N	Mean	Kategori
1-2 juta	10	2.91	Sedang
3-5 juta	37	2.78	Sedang
>5 juta	8	2.90	Sedang

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa skor *Quality of Work Life* berdasarkan pendapatan seluruh subjek berada pada kategori sedang ( $2,43 \leq X < 3,20$ ). Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata

masing-masing kelompok pendapatan (rendah = 2,91, sedang = 2,78, tinggi = 2,90) yang seluruhnya berada dalam rentang kategori sedang.

**Table 5. Kategorisasi *Quality of Work Life* Berdasarkan Aspek**

Aspek	Mean	Persentase
Kompensasi Yang Memadai Dan Adil	16.54	11,61%
Kondisi Kerja (Lingkungan Yang Aman Dan Sehat)	20.81	14,62%
Pengembangan Kapasitas Manusia	21.12	14,82%
Kesempatan Kerja (Pertumbuhan Dan Keamanan)	16.07	11,28%
Integrasi Sosial	17.21	12,07%
Konsitusionalisme Di Tempat Kerja	17.04	11,96%
Ruang Kehidupan Keseluruhan	12.31	8,64%
Relevansi Sosial Kehidupan Kerja	21.36	15,00%
Jumlah		100%

Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan pada 8 aspek *Quality of Work Life* didapatkan hasil bahwa aspek relevansi sosial kehidupan kerja berada pada persentase tertinggi yaitu 15,00%. Hal ini menunjukkan

bahwa aspek relevansi sosial kehidupan kerja sangat penting dan berpengaruh besar dalam menentukan kualitas kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. TDP. Sedangkan aspek terendah adalah ruang kehidupan keseluruhan dengan

persentase 8,64%, yang menunjukkan bahwa aspek ini memiliki dampak yang kecil terhadap kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan dibandingkan aspek lainnya.

Berdasarkan analisis tambahan terhadap data yang diperoleh, terdapat beberapa poin yang memberikan gambaran terkait *Quality of Work Life* pada karyawan PT. TDP. Hasilnya menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan di tempat kerja mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk tempat tinggal dengan kelengkapan AC dan alat dapur, serta dukungan teknologi canggih di kantor seperti komputer, laptop, dan printer. Kesempatan untuk belajar hal baru dan mengembangkan potensi melalui interaksi dengan rekan kerja. Beban kerja yang tidak berlebihan tetapi dituntut untuk tetap disiplin dan bertanggung jawab. Budaya saling menghargai, solidaritas dan sistem kekeluargaan yang baik serta adanya keseimbangan yang baik antara waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja di PT. TDP. Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai mean empirik lebih besar dibandingkan dengan nilai mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Quality of Work Life* pada karyawan PT. TDP cenderung tinggi. Selain itu, berdasarkan kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori *Quality of Work Life* tinggi sebanyak 55 subjek (82,1%). Kategorisasi berdasarkan usia menunjukkan subjek yang termasuk dalam kategori *Quality of Work Life* tinggi ( $X \geq 2,82$ ) adalah subjek dengan usia 18 tahun hingga 19 tahun, 21 tahun, 24 tahun, 27 tahun, dan 29 tahun hingga 36 tahun, sedangkan subjek terendah adalah subjek dengan usia 23 tahun ( $X < 2,43$ ).

Kategorisasi berdasarkan pendapatan menunjukkan bahwa pendapatan seluruh subjek berada pada rentang kategori sedang ( $2,43 \leq X < 3,20$ ). Sedangkan kategorisasi berdasarkan 8 aspek *Quality of Work Life*

menunjukkan bahwa aspek relevansi sosial kehidupan kerja berada pada persentase tertinggi yaitu 15,00%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek relevansi sosial kehidupan kerja sangat penting dan berpengaruh besar dalam menentukan kualitas kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. TDP. Selain itu, hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* pada karyawan PT. TDP sejalan dengan hasil kategorisasi penelitian yang telah dilakukan yaitu bahwa *Quality of Work Life* pada karyawan PT. TDP berada pada kategori tinggi.

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh bergantung pada persepsi responden yang dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif.
2. Waktu penelitian yang terbatas sehingga memengaruhi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *Quality of Work Life*.
3. Belum mempertimbangkan variabel eksternal yang dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja, seperti faktor

ekonomi dan sosial di luar lingkungan kerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada pengembangan model yang dapat meningkatkan aspek *Quality of Work Life* yang masih kurang optimal, terutama aspek ruang kehidupan keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Quality of Work Life*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI YOGYAKARTA. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25.  
<https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Filho, C., Braga, G. A., &

Antonialli, L. M. (2016). *Quality of Work Life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations.*

Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023).

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>

Rochma, I., & Prameswari, Y. (2023).

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN OUTSOURCING.* 6(1).

Setyawati, N. W., Latukau, S., Pg, D. sri

woelandari, & Yunita, T. (2020).  
Analisa Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.52>