

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA CV RABBANI ASYSA CABANG BUAHBATU**

**ANALYSIS OF *QUALITY OF WORK LIFE INFLUENCE*
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
CASE STUDY ON BRANCH CV RABBANI ASYSA BUAHBATU**

Muhammad Lutfi Lazuardi¹, Syarifuddin²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹lazuardiluthf@gmail.com, ²syariff1960@gmail.com

ABSTRAK

CV Rabbani Asysa merupakan brand busana muslim yang saat ini banyak dikenal oleh masyarakat Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif yang artinya data penelitian merupakan data berupa angka, atau data kualitatif yang diangkakan asosiatif artinya penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh atau hubungan diantara variabel yang ada. Hasil dari penelitian ini yaitu :

- 1) Tanggapan reponden CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu secara menyeluruh mengenai kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari faktor komunikasi, kompensasi, dan budaya organisasi adalah baik
- 2) Tanggapan reponden mengenai kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu adalah baik.
- 3) Faktor komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 4) Faktor kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 5) Faktor budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 6) Variabel bebas, yaitu Quality of Work Life yang terdiri dari komunikasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Kata Kunci : *Quality of Work Life*, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, kinerja.

ABSTRACT

CV Rabbani Asysa a Muslim fashion brand which is now widely known by the people of Indonesia . This study aims to determine how the influence of Quality of Work Life on employee performance.

This research is a quantitative research study associative, which means the data is the data in the form of numbers, or quantitative data and associative meaning diangkakan this study was aimed to explore the influence or relationships among variables that exist.

Results of this study was as follows:

- 1) Response respondents CV Rabbani Asysa Branch Buahbatu thoroughly about the quality of working life consists of the communication factor, compensation, and organizational culture is good
- 2) Response respondents regarding employee performance CV Rabbani Asysa Branch Buahbatu is good.
- 3) The communication factor partially no significant effect on employee performance CV Rabbani Asysa Buahbatu Branch.
- 4) Factor kompensai partially no significant effect on employee performance CV Rabbani Asysa Buahbatu Branch.
- 5) organizational culture factors partially no significant effect on employee performance CV Rabbani Asysa Buahbatu Branch.
- 6) The independent variable, namely the Quality of Work Life is composed of communication, compensation, and organizational culture together significantly influence the dependent variable is the performance of employees.

Keywords: Quality of Work Life, organizational culture, communication, compensation, performance.

1. PENDAHULUAN

Dari beragam jenis fesyen yang ada, belakangan ini fesyen muslim semakin berkembang dan menjadi sorotan yang menarik dikalangan masyarakat muslim Indonesia . Bukan hal yang tidak mungkin mengingat populasi muslim indonesia yaitu sekitar 12,7 persen dari total muslim dunia. Berdasarkan *Indonesia Islamic Fashion Consortium* di tahun 2015 bahwa Indonesia akan menjadi kiblat fesyen muslim dunia pada tahun 2020. Berdasarkan data Organisasi Konferensi Islam (OKI), saat ini ekspor fesyen muslim Indonesia berada di pe ingk ke ig deng n nil i mili e el h ngl de h enil i mili d n ki enil i mili .

CV Rabbani Asysa merupakan brand busana muslim yang saat ini banyak dikenal oleh masyarakat Indonesia. Rabbani memulai bisnis pada tahun 1990an dengan misi untuk menshibgoh fashion dunia dengan syariah. Rabbani kini memiliki 141 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan luar negeri. Salah satunya Rabbani Cabang Buahbatu. Untuk penulisan ini penulis meneliti CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu karena merupakan salah satu cabang dengan jenis *store* yang cukup besar (*sumber: hasil wawancara penulis*).

Dengan semakin banyaknya cabang Rabbani yang tersebar di Indonesia bahkan diluar negeri, tentunya Rabbani ingin selalu memberikan kinerja yang maksimal dan efektif. Sehingga Rabbani bisa menempatkan posisinya sebagai *brand* muslim yang unggul dalam bidang bisnis busana muslim. Sehubungan dengan hal tersebut salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengatasi hal ini adalah *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja

2. DASAR TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1 Quality Of Work Life

Menurut Roland K. Yeo and Jessica Li (2012) *Quality of Work Life* atau disingkat (*QWL*) didasarkan pada konsep bahwa karyawan memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi. *Quality of Work Life* juga memperhatikan peran serta karyawan dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan karyawan dan majikan.^[1]

2.2 Komunikasi

Kata komunikasi menurut Onong Uchijana Effendi dikutip oleh Ruslan (2012:81) dalam bukunya Manajemen *Public Relations & Media Komunikasi*, komunikasi berasal dari bahasa Latin *comm nic ion* yang berarti “pembe i h n” “pe k piki n”.^[2]

2.3 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pe h n^[3]

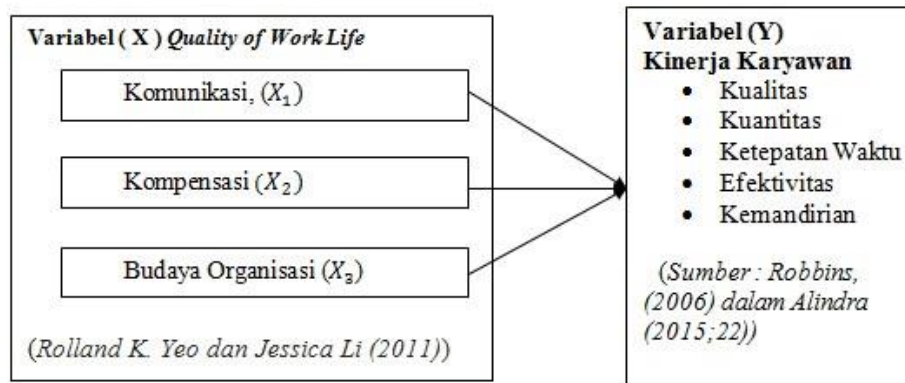
2.4 Budaya Organisasi

Menurut Laudon dan Laudon (2012: 100) budaya organisasi adalah seluruh organisasi memiliki asumsi dasar, yang tak dapat dibantah, dan tidak dapat dipertanyakan (oleh anggotanya) yang menjelaskan tujuan dan produk organisasi tersebut.^[4]

2.5 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ^[5]

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu sebanyak 22 orang. ^[6] Karena populasi > 30 maka peneliti menggunakan metode sampel jenuh . Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan studi pustaka.

3. PEMBAHASAN

Regresi linier berganda merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mencari pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel independent. Pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Program of Social Science (SPSS) version 22.0. for windows* dalam melakukan perhitungan untuk mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan pengolahan data.

3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Komunikasi, Budaya Organisasi, Kompensasi ^b	Enter
---	--	-------

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. All requested variables entered.

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model (Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	5,104	4,232		1,206	,243
Kompensasi	,270	,307	,229	,881	,390
Budaya Organisasi	,350	,228	,321	1,534	,142
Komunikasi	,256	,263	,282	,972	,344

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$Y = a + \dots + e$$

$Y = 5,104 + 0,270 \dots + 0,350 \dots + 0,256 \dots + e$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 5,104. Ini menunjukkan nilai konstanta jika variabel Komunikasi, Kompensasi, Budaya Organisasi = 0, maka kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu sebesar 5,104.
2. Koefisien X1 = 0,270. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,270.
3. Koefisien X2 = 0,350. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu, atau dengan kata lain, jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,350.
4. Koefisien X3 = 0,256. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu, atau dengan kata lain, jika

variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,256.

3.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (t_{test})

Uji hipotesis secara parsial dengan t_{test} digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima $\alpha = 5\%$

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 di tolak $\alpha = 5\%$

Hasil Pengujiannya adalah :

1. tingkat Kepercayaan $(\alpha) = 5\%$ dan kebebasan $(df) = (n-k)$
2. n = jumlah sampel, $n = 22$
3. k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 4$

maka derajat bebas $(df) = n-k = 22-4 = 18$

Uji t yang dilakukan adalah dua arah, maka t tabel yang digunakan adalah 0,05 dan $df(18) = 2,101$

Coefficients^a

Model (Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Model (Constant)	5,104	4,232		1,206	,243
Kompensasi	,270	,307	,229	,881	,390
Budaya Organisasi	,350	,228	,321	1,534	,142
Komunikasi	,256	,263	,282	,972	,344

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $(0,390) > \text{di } 0,050$ dan nilai $t_{hitung} (0,881) \leq 2,101$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas, yaitu komunikasi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,357 > 0,05$) dan nilai $t_{hitung} (0,95) \leq 2,101$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas, yaitu kompensasi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
3. Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi ($0,357 > 0,05$) dan nilai $t_{hitung} (0,95) \leq 2,101$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas, yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.4 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F_{test})

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang telah dimasukkan kedalam tabel atau model regresi berganda bersamaan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Riduwan, 2010:145). Uji F menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Nilai F_{tabel} diperoleh ini dipe oleh melalui ingk signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Agar pengujian lebih akurat maka penulisan ini menggunakan *SPSS 22.0*.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

Df (pembilang) = k-1

Df (penyebut) = n-k

n = jumlah sampel penulisan

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penulisan ini (n) adalah 22 responden, dan (k) adalah 4 variabel. Sehingga diperoleh :

- 1) Derajat bebas pembilang = 4-1 = 3
- 2) Derajat bebas penyebut = 22-3=19
- 3) Tingkat kesalahan = 5%
- 4) Maka $F_{tabel} = 3,13$

Tabel
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95,216	3	31,739	6,501	,004 ^b
Residual	87,874	18	4,882		
Total	183,091	21			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, BudayaOrganisasi, Kompensasi

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah $6,501 > F_{tabel}$ sebesar 3,13 dan tingkat signifikansinya $0,004 < 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang artinya variabel bebas, yaitu Quality of Work Life yang terdiri dari Komunikasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji dalam Ardiyanto (2013:57) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut : ($KD = R^2 \times 100\%$)

Keterangan :

KD = Seberapa besar pengaruh variabel X dengan variabel Y

R^2 = Koefisien Korelasi

Tabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,440	2,210

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, BudayaOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r = 0,721$ berarti hubungan antara variabel bebas yaitu Komunikasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 72% berhubungan erat.

4. KESIMPULAN

edkn h il pengol h n d n n li i d e pemb h n mengen i “F k o - Faktor Kualitas Layanan yang Menentukan Kepuasan Konsumen Uber Menurut Persepsi Pengguna di J k ” m k d p di ik ke imp l n eb g i be ik :

- 7) Faktor komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 8) Faktor kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 9) Faktor budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rabbani Asysa Cabang Buahbatu.
- 10) Variabel bebas, yaitu *Quality of Work Life* yang terdiri dari komunikasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Yeo, Roland K, and Jessica Li. (2011). *Working Out The Quality of Work Life*. Vol.19.pp.39-45.*Human Resources Management International Digest*.
- [2] Hasibuan, Malayu S. P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [3] Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. (2012), *Sistem Informasi Manajemen, Mengelola Perusahaan Digital*, Buku 1 Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung .Remaja Rosdakarya
- [5] www.kemenperin.go.id (diakses 7 November 2016)
- [6] www.kemenparekraf.go.id (diakses 26 September 2016)
- [7] www.Rabbani.co.id (diakses 22 September 2016)
- [8] www.wikipedia.com (diakses 26 September 2016)