Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni
Vol. 6, No. 1, April 2022: hlm 215-224

ISSN 2579-6348 (Versi Cetak)
ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik)

GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI X PADA MASA PANDEMI COVID-19

Patrick Nugroho Nicktow[1], Zamralita[2], Rita Markus Idulfilastri[3]

[1]Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: patrick.@stu.untar.ac.id
[2] Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id
[3]Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ritaidulfilastri@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 01-12-2021, revisi: 30-04-2022, diterima untuk diterbitkan : 30-04-2022

ABSTRACT

University is one of the educational institutions that are currently required to adapt to industrial changes during the COVID-19 pandemic. Especially in Indonesia, there are many new policies related to the teaching and learning process during the pandemic. University performance can have good results with supporting resources. One of them is the administration staff who helps in the administrative process of teaching and learning activities for lecturers and students. Quality of work life is one of the factors that influence performance. The purpose of this study is to see the description of the quality of work life of the education staff. Quality of Work Life refers to changes that increase one's work-related experience or lower the price paid in psychological or social terms in producing goods and services. This research was conducted in 2020, using quality of work life measurement tools and statistical data processing descriptive. Interviews and observations were also conducted to obtain supporting data. The research participants were 115 staff of University X with at least 1 year of service. The results of this study indicate that administration staff have a high quality of work life >3.8 (scale 1 – 5). All dimensions of quality of work life also have high scores, including (highest – lowest) coworker; work culture; working conditions; supervisors; job characteristics; pay benefits; social relevance of employers; personal development; work-life balance; and promotions. Through these dimensions, the quality of the working life of employees can be maintained in good condition.

Keywords: *quality of work life, employee, university*

ABSTRAK

Perguruan tinggi merupakan salah satu institusi pendidikan yang saat ini dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan industri dalam masa pandemi COVID-19. Khususnya di Indonesia banyak kebijakan baru terkait proses belajar mengajar selama masa pandemi. Kinerja perguruan tinggi dapat memiliki hasil yang baik dengan sumber daya yang mendukung. Salah satunya adalah tenaga kependidikan yang ikut membantu dalam proses administrasi kegiatan belajar mengajar dosen dan mahasiswa. Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja dari para tenaga kependidikan. Kualitas Kehidupan Kerja mengacu pada perubahan yang meningkatkan pengalaman terkait pekerjaan seseorang atau menurunkan harga yang harus dibayar dalam bentuk psikologis atau sosial dalam menghasilkan barang dan jasa. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, menggunakan alat ukur kualitas kehidupan kerja dan pengolahan data statistik deskriptif. Wawancara dan observasi juga dilakukan untuk memperoleh data pendukung. Partisipan penelitian sebanyak 115 tenaga kependidikan Perguruan Tinggi X yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukan tenaga kependidikan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi >3.8 (skala 1 – 5). Seluruh dimensi kualitas kehidupan kerja juga memiliki skor yang tinggi, antara lain (tertinggi – terendah) *coworker; work culture; work condition; supervisor; job characteristics; pay benefits; social relevance of employer; personal development; work life balance;* dan *promotion.* Melalui dimensi-dimensi ini kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, karyawan, universitas

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan salah satu institusi pendidikan yang saat ini dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan industri. Khususnya selama masa pandemi COVID-19, perilaku manusia mengalami banyak perubahan. Perguruan tinggi ikut terdampak dari hal tersebut, khususnya di Indonesia banyak kebijakan baru terkait proses belajar mengajar. Untuk kinerja perguruan tinggi dapat memiliki hasil yang baik diperlukan sumber daya yang mendukung. Salah satunya adalah karyawan tenaga kependidikan yang ikut membantu dalam proses administrasi kegiatan belajar mengajar dosen dan mahasiswa. Pada penelitian mengenai peranan faktor kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja, disebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Mutiara, 2008).

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan teori yang menjelaskan mengenai perilaku dan motivasi manusia di tempat kerja. Khususnya mengenai bagaimana pekerjaan seseorang dinilai memberikan dampak terhadap dirinya dan aspek lain di luar dirinya. Kualitas kehidupan kerja pertama kali pada tahun 1972 dan selanjutnya dikembangkan oleh Walton (1973). Kualitas kehidupan kerja mengacu pada perubahan yang meningkatkan pengalaman terkait pekerjaan seseorang atau menurunkan harga yang harus dibayar dalam bentuk psikologis atau sosial dalam menghasilkan barang dan jasa (Walton, 1980). Sumber lain menyebutkan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas antara karyawan dan keseluruhan lingkungan kerja, kepedulian terhadap dampak pekerjaan pada individu serta efektivitas organisasi dan partisipasi pada ide untuk pemecahan masalah organisasi dan pengambilan keputusan (Gupta, 2016).

Terdapat beberapa dimensi dari Kualitas Kehidupan Kerja, yaitu (a) *adequate and fair pay*; (b) *safe and healthy working condition*; (c) *bill of rights; constitutionalism, including equity and due process*; (d) *development of human capacities*; (e) *advancement opportunities*; (f) *human relations*; (g) *total life space, for example, balance of work and family*; (h) *social relevance of employer; and* (i) *employees' influence over decisions that affect them* (Fernandes et al., 2017; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013; Timossi et al., 2008; Walton, 1980). Beberapa penelitian telah mencoba untuk mengembangkan definisi dari setiap dimensi kualitas kehidupan kerja ke dalam penjelasan sebagai berikut:

- *Adequate and fair compensations*: Kompensasi yang sesuai dan adil. Kompensasi dan penghargaan bersifat motivasional. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan tentunya disesuaikan dengan pekerjaan yang diselesaikan, kemampuan tiap individu, tanggung jawab yang diemban, kinerja dan pencapaian. Semua hal ini mencakup kompensasi yang adil, upah yang sesuai dengan tanggung jawab/kinerja, promosi yang adil dan penghargaan atas kerja yang baik (Fernandes et al., 2017; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).
- *Safe and healthy working condition*: Walton (1980) menyebutkan mengenai lingkungan kerja yang aman (*safe environment*). Namun, beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait kualitas kehidupan kerja menyebut dimensi ini sebagai *work environment* karena *safe environment* termasuk ke dalam kondisi lingkungan kerja. Definisi dari *work environment* adalah lingkungan sosial dan professional di mana seseorang diharapkan untuk berinteraksi dengan

 https://doi.org/10.24912/ jmishumsen.v6i1.15310

ISSN 2579-6348 (Versi Cetak)
ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik)

banyak orang dan menyelesaikan beberapa pekerjaan melalui koordinasi dalam beberapa cara (Geetha & Mani, 2016; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).

- *Bill of rights; constitutionalism:* hal ini berkaitan dengan hak-hak yang diterima oleh karyawan dari perusahaan; penghargaan terhadap karyawan terkait hak asasinya sebagai manusia; kesempatan untuk mengekspresikan dirinya di tempat kerja; dsb. (Timossi et al., 2008; Walton, 1980)
- *Development of human capacities:* sebuah kondisi yang mencakup perkembangan karyawan secara pribadi terkait kemampuan yang ia miliki dalam penyelesaian tugas, seperti kebebasan dalam menentukan bagaimana tugas akan dilakukan, implementasi dari pengetahuan dan keterampilan yang ia miliki untuk menyelesaikan tugas dalam kapasitasnya sebagai karyawan saat itu (Fernandes et al., 2017)
- *Advancement opportunities:* dimensi ini adalah mengenai bagaimana sebuah organisasi membantu karyawan dalam perkembangan profesi dan kebijakan, strategi dari organisasi untuk membantu karyawan (Geetha & Mani, 2016; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).
- *Human relations:* berkaitan dengan relasi antar manusia khususnya dalam pekerjaan. Pada beberapa penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja, dimensi ini juga disebut sebagai *relation and co-operation* atau relasi dan kerjasama, hal ini berkaitan dengan kondisi di mana terdapat komunikasi antara manajemen dan karyawan terkait pekerjaan dan penyelesaian masalah yang muncul (Geetha & Mani, 2016; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).
- *Total life space:* Walton (1980) mencontohkan hal ini sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Contoh ini sesuai dengan konsep *work - life balance*. Beberapa tokoh mencoba untuk mengembangkan konsep ini dengan menyebutnya sebagai *work/family border* yang berarti usaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000)
- *Social relevance of employer:* hal ini berkaitan dengan kondisi yang dirasakan oleh karyawan terkait pekerjaannya, mencakup rasa bangga akan apa yang ia lakukan, *image* perusahaan, kualitas dari apa yang dihasilkan oleh perusahaan, dsb. (Fernandes et al., 2017; Timossi et al., 2008; Walton, 1980)
- *Employees' influence over decisions that affect them:* kondisi di mana karyawan memiliki kesempatan dan andil dalam pengambilan keputusan terhadap perubahan yang akan dilakukan oleh perusahaan dan terdampak kepada karyawan

Rumusan Masalah

Pada tahun 2020 terjadi pandemi COVID-19 di seluruh dunia, Indonesia pun mengalami hal yang sama. Kondisi ini mempengaruhi bagaimana manusia berperilaku dan berubah untuk beradaptasi dengan situasi. Perubahan perilaku mendorong pemerintah untuk memberlakukan kebijakan-kebijakan baru terkait proses belajar mengajar dan peningkatan kualitas perguruan tinggi di Indonesia. Dalam pelaksanaanya, perguruan tinggi membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tuntutan dari kebijakan baru pemerintah. Salah satu sumber daya pada perguruan tinggi adalah karyawan tenaga kependidikan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu aspek diri karyawan yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian mencoba untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja dari para karyawan tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X.

Dengan mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja ini diharapkan dapat membantu dalam memahami aspek lain yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan

Karakteristik dari partisipan berasal dari populasi tenaga kependidikan dari perguruan tinggi X yang ada di Jakarta yang berjumlah 350 orang. Karakteristik tenaga kependidikan tidak dibatasi untuk usia dan jenis kelamin. Jumlah partisipan yang akan diambil berjumlah minimal 160 orang dari tenaga kependidikan yang bekerja di seluruh fakultas. Populasi tendik pada penelitian ini berjumlah 350 orang dari seluruh universitas dan fakultas. Dari 350 kuesioner yang dibagikan kepada 300 orang, hanya 115 kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat digunakan untuk pengolahan data.

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, partisipan didominasi oleh laki-laki sebanyak 81 orang (70.4%). Sedangkan partisipan perempuan berjumlah 32 orang (27.8%). Ada 2 orang partisipan (1.7%) yang tidak menjawab jenis kelamin. Gambaran jumlah partisipan laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Partisipan	Prosentase (%)
Tidak menjawab	2	1.7
Laki-laki	81	70.4
Perempuan	32	27.8
Total	115	100.0

Berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa rentang usia dari karyawan yang bekerja pada Perguruan Tinggi X didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 30 orang (26.1%). Kemudian diikuti oleh karyawan dengan rentang usia 51 – 55 tahun sebanyak 21 orang (18.3%), rentang usia 26-30 tahun sebanyak 16 orang (13.9%), rentang usia 21-25 tahun sebanyak 14 orang (12.2%), rentang usia 41-45 tahun sebanyak 13 orang (11.3%), rentang usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang (6.1%), rentang usia 26-40 tahun sebanyak 6 orang (5.2%), rentang usia >56 tahun sebanyak 3 orang (2.6%), dan yang tidak bersedia menjawab adalah 5 orang (4.3%). Gambaran data tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Gambaran Partisipan Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia Karyawan	Jumlah Partisipan (orang)	Prosentase (%)
Tidak menjawab	5	4.3
21-25 tahun	14	12.2

 https://doi.org/10.24912/ jmishumsen.v6i1.15310

ISSN 2579-6348 (Versi Cetak)
ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik)

26-30 tahun	16	13.9
31-35 tahun	7	6.1
36-40 tahun	6	5.2
41-45 tahun	13	11.3
46-50 tahun	30	26.1
51-55 tahun	21	18.3
>56 tahun	3	2.6
TOTAL	115	100.0

Berdasarkan status karyawan dapat dilihat bahwa karyawan pada Perguruan Tinggi X didominasi oleh karyawan tetap sebanyak 69 orang (60.0%), karyawan kontrak sebanyak 44 orang (38.3%), karyawan purnabakti sebanyak 1 orang (0.9%), dan yang tidak bersedia menjawab adalah 1 orang (0.9%). Gambaran tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Gambaran Status Kontrak Karyawan

Jenis Kontrak	**Jumlah Partisipan (orang)**	**Prosentase (%)**
Tidak menjawab	1	.9
Kontrak	44	38.3
Purnabakti	1	.9
Tetap	69	60.0
TOTAL	115	100.0

Desain Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan terlebih dahulu dilakukan proses pengambilan data pada partisipan untuk setiap variabel penelitian dengan menggunakan alat ukur variabel terkait. Kemudian hasil penelitian akan diproses dengan menggunakan SPSS untuk melihat data deskriptif dan korelasi antar dimensi dari QWL.

Pengukuran

Kuesioner yang digunakan untuk melihat Kualitas Kehidupan Kerja menggunakan alat ukur Kualitas Kehidupan Kerja yang dikembangkan oleh Fakultas Psikologi UNTAR (Rostiana et al., 2014). Kuesioner ini akan bersifat *self-inventory* dengan 10 dimensi yang akan diukur berdasarkan pada dimensi Kualitas Kehidupan Kerja yang ditetapkan oleh Walton (1980). Total butir pada kuesioner ini berjumlah 47 butir dengan menggunakan skala 1 – 5 sebagai pilihan jawaban.

Adapun masing-masing dimensi dari kualitas kehidupan kerja memiliki jumlah butir yang beragam. Berikut adalah jumlah butir tiap dimensi beserta salah satu contoh butirnya. *Job characteristic* memiliki tujuh butir dengan contoh butir "penerapan rencana kerja dari unit kerja"; *social relevance employee* memiliki lima butir dengan contoh butir "jaminan terhadap kebebasan mengemukakan pendapat bagi karyawan'; *co-worker* memiliki tiga butir dengan contoh butir "dukungan sosial dari rekan kerja"; *personal development* memiliki empat butir dengan contoh butir "kesempatan melanjutkan pendidikan (sekolah) sambil tetap bekerja; *pay benefits* memiliki lima butir dengan contoh butir " dukungan dana untuk rekreasi (*family gathering*); *work life balance* memiliki empat butir dengan contoh butir "dukungan perusahaan dalam menyelesaikan masalah keluarga"; *promotion* memiliki tiga butir dengan contoh butir "Sistem penghargaan (reward system) kepada pekerja yang sesuai dengan kinerja"; *working condition* memiliki tiga butir dengan contoh butir "Fasilitas keamanan dan kesehatan lingkungan kerja"; *supervisory* memiliki lima butir dengan contoh butir "Kemampuan atasan (langsung)

dalam mengarahkan bawahan"; dan *work culture* memiliki delapan butir dengan contoh butir "Tata kelola atau sistem administrasi secara umum (contoh pelayanan klaim: bantuan pengobatan, perjalanan dinas, dll)".

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 115 kuesioner yang sudah disebar dan terisi dengan lengkap pada keempat bagian kuesioner dari variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila butir dari kuesioner tersebut dapat mewakili dimensi yang akan diukur. Pada pengukuran validitas ini dibutuhkan skor > 0.300 pada *corrected item-total correlation* per butir. Dengan demikian, masing-masing butir yang diukur untuk satu dimensi tersebut memiliki tingkat keselarasan yang baik antar butir yang satu dengan butir yang lain. Jika skor berada < 0.300, maka dapat dikatakan bahwa butir tersebut tidak selaras dengan butir-butir lainnya. Dengan kata lain, butir tersebut tidak valid untuk mengukur dimensi yang akan diukur. Hal ini berarti butir tersebut harus digugurkan karena tidak berhasil mengukur dimensi yang ingin diukur.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang sama pada situasi pengukuran yang berbeda. Pada perhitungan uji reliabilitas dengan berdasar pada nilai *Cronbach's alpha* untuk melihat *internal consistency* pada butir. *Internal consistency* digunakan dalam melihat apakah butir yang merepresentasikan konsep dapat memberikan hasil yang konsisten dalam di waktu yang berbeda. Untuk sebuah kelompok butir dapat dikatakan reliabel dibutuhkan skor minimum 0.700 dan akan semakin baik jika di atas 0.800. Keterangan lebih lengkap mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4

Hasil Uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel

Skala Pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Butir yang digugurkan
Job Characteristics	7	.818	0
Social Relevance of Employer	5	.812	0
Co-Worker	3	.705	0
Personal Development	4	.806	0
Pay and Benefits	5	.855	0
Work Life Balance	4	.696	0
Promotion	3	.835	0
Working Condition	3	.693	0
Supervisory	5	.861	0
Work Culture	8	.826	0

Hasil uji reliabilitas untuk alat ukur kualitas kehidupan kerja memenuhi kriteria minimal tiap butir sehingga tidak ada yang digugurkan. Nilai reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha adalah .964 dan dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang masih bisa diterima karena masih mendekati 0.95. Sedangkan untuk validitas alat ukur, dilihat per butir, nilai *corrected item-total correlation* berkisar pada .315 - .765. Kisaran nilai tersebut masih berada di atas 0.300 sebagai nilai minimum, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai validitas per butir masih bisa diterima.

 https://doi.org/10.24912/ jmishumsen.v6i1.15310

ISSN 2579-6348 (Versi Cetak)
ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik)

Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai minimum 2.30 yang berada di bawah nilai tengah 3.00 dan nilai maksimum 5.00 yang merupakan nilai paling tinggi dari skala 1 - 5. Variabel ini memiliki titik tengah 3.00. Dari hasil analisa deskriptif secara keseluruhan untuk Kualitas Kehidupan Kerja ditemukan bahwa nilai Kualitas Kehidupan Kerja tergolong cukup tinggi, yaitu 3.99 dengan nilai tengah 3 dan skala 1 – 5.

Hasil dari data yang sudah diolah ditemukan bahwa pada tiap dimensi terdapat butir yang memiliki nilai paling rendah. Butir-butir ini merepresentasikan kondisi yang sekiranya dialami oleh tenaga kependidikan di tempat kerja. Berdasarkan nilai pada masing-masing butir terendah dapat disebabkan beberapa kondisi kualitas kehidupan kerja tenaga kependidikan yang dirasa masih perlu ditingkatkan.

Adapun hal-hal yang masih dapat ditingkatkan dari kondisi kualitas kehidupan kerja para tenaga kependidikan adalah (dari yang terendah) kejelasan mekanisme peningkatan karir; dukungan perusahaan dalam menyelesaikan masalah keluarga; sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*); penghasilan per bulan; perhatian institusi/perusahaan terhadap kondisi masyarakat di sekitar kantor; peluang pengembangan diri; kepedulian atasan (langsung) terhadap masalah pribadi bawahan; fasilitas teknologi informasi (komputer, sinyal, jaringan internet); tata kelola atau sistem administrasi secara umum (contoh pelayanan klaim: bantuan pengobatan, perjalanan dinas, dll); dan dukungan sosial dari rekan kerja.

Jika dilihat dari masing-masing dimensi, juga ditemukan bahwa dimensi co-worker atau rekan kerja memiliki nilai paling tinggi, yaitu 4.4058. Hal ini berarti relasi dengan rekan kerja pada karyawan tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X merupakan hal yang paling baik dari segi Kualitas Kehidupan Kerja. Hal ini sesuai dengan fakta yang ada bahwa sejauh pengamatan peneliti, suasana keakraban senantiasa muncul dalam interaksi sehari-hari. Sedangkan untuk nilai yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain adalah promotion atau berkaitan dengan kenaikan jabatan, yaitu 3.5043. Walaupun tergolong paling rendah namun masih berada di atas batas nilai tengah. Sehingga dapat dikatakan masih baik. Jika melihat pada nilai tersebut kemungkinan ada hal yang mungkin masih belum terpenuhi pada karyawan terkait promosi, mungkin bisa berkaitan dengan jabatan atau pengangkatan sebagai karyawan tetap.

Tabel 5

Gambaran mean untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel yang diukur	N	Minimum	Maximum	Mean Statistik	Std. Deviation	Interpretasi
Kualitas kehidupan kerja	115	2.30	5.00	3.9902	.55761	Tinggi
Job characteristic	115	1.86	5.00	3.9317	.64511	Tinggi
Pay benefits	115	1.40	5.00	3.9287	.81701	Tinggi
Promotion	115	1.00	5.00	3.5043	1.01102	Tinggi
Social relevance of employer	115	1.60	5.00	3.8991	.68075	Tinggi
Supervisor	115	1.00	5.00	4.0922	.71588	Tinggi
Work life balance	115	1.50	5.00	3.8109	.68473	Tinggi
Work condition	115	1.00	5.00	4.1681	.71516	Tinggi
Work culture	115	2.63	5.00	4.1815	.52468	Tinggi
Coworker	115	2.67	5.00	4.4058	.53308	Tinggi
Personal development	115	2.00	5.00	3.8717	.72575	Tinggi

Berdasarkan diskusi mengenai hasil penelitian ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Perguruan Tinggi X mengenai kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Walaupun keterikatan kerja tidak ditemukan memberikan pengaruh pada hubungan kedua variabel tersebut, namun ditemukan adanya pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga Perguruan Tinggi X perlu mempertimbangkan mengenai cara untuk memperkuat kualitas kehidupan kerja karyawan pada Perguruan Tinggi X.

Hal ini mungkin dapat dimulai dengan melihat kondisi *coworker* pada kualitas kehidupan kerja karyawan di Perguruan Tinggi X yang memiliki nilai yang terbilang tinggi. Dimensi ini mungkin dipandang sebagai sebuah hal yang positif terkait kualitas kehidupan kerja karyawan. Sehingga Perguruan Tinggi X dapat mencoba untuk memunculkan kegiatan-kegiatan seperti *gathering* di mana karyawan dapat meluangkan waktu dengan rekan kerjanya dengan harapan dapat membantu dalam mempertahankan kinerja karyawan. Kegiatan seperti kompetisi olahraga yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dengan rekan kerja juga dapat dilakukan dengan harapan karyawan memiliki waktu bersama dengan tim yang merupakan rekan kerja mereka.

Di sisi lain, kondisi bahwa dimensi *promotion* pada kualitas kehidupan kerja mendapatkan skor terendah mungkin perlu diperhatikan juga. Perguruan Tinggi X dapat mencoba untuk mencari informasi lebih jauh mengenai gambaran mengenai hal yang menyebabkan kondisi dimensi

 https://doi.org/10.24912/ jmishumsen.v6i1.15310

ISSN 2579-6348 (Versi Cetak)
ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik)

promotion mendapatkan skor yang rendah. Bisa saja dikarenakan oleh beberapa karyawan yang cukup lama berada di jabatan yang sama atau ada beberapa karyawan yang statusnya masih kontrak.

Hal lain yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah pada masing-masing butir dengan nilai terendah, yaitu kejelasan mekanisme peningkatan karir; dukungan perusahaan dalam menyelesaikan masalah keluarga; sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*); penghasilan per bulan; perhatian institusi/perusahaan terhadap kondisi masyarakat di sekitar kantor; peluang pengembangan diri; kepedulian atasan (langsung) terhadap masalah pribadi bawahan; fasilitas teknologi informasi (komputer, sinyal, jaringan internet); tata kelola atau sistem administrasi secara umum (contoh pelayanan klaim: bantuan pengobatan, perjalanan dinas, dll); dan dukungan sosial dari rekan kerja.

Usaha di atas sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang penerapan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri di Bogor. Bahwa kualitas kehidupan kerja berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Mutiara, 2006). Sehingga apabila kualitas kehidupan kerja tenaga kependidikan baik, seharusnya dapat membantu kinerja yang baik pada tenaga kependidikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja karyawan tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi X memiliki nilai yang tinggi. Walaupun apabila dilihat per individu ada yang memiliki nilai kualitas kehidupan kerja yang rendah, namun rerata dari nilai kualitas kehidupan kerja berada > 3.80. Kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa dimensi yang dapat diukur melalui kuesioner yang digunakan peneliti. Mengacu pada data hasil pengukuran tersebut, peneliti juga menemukan bahwa terdapat tiga dimensi dari kualitas kehidupan kerja yang memiliki nilai tertinggi. Tiga dimensi ini adalah rekan kerja; budaya kerja; dan kondisi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan dimensi-dimensi ini. Sedangkan untuk dimensi yang terendah adalah *promotion*.

Melalui dimensi tertinggi dan terendah dapat dikatakan bahwa Perguruan Tinggi X dapat terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan mempromosikan kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi karyawan dan rekan kerjanya secara positif. Selain itu, budaya kerja dan kondisi kerja yang sudah ada dapat dipertahankan atau dikembangkan sesuai hal yang sudah baik menurut karyawan. Untuk dimensi *promotion* memiliki nilai rerata terendah, yaitu 3.5043 dan 1.00 untuk nilai individu paling rendah. Hal ini bisa saja berkaitan dengan beberapa karyawan kontrak yang belum berkesempatan menjadi karyawan tetap. Perguruan Tinggi X bisa mencoba untuk mempertimbangkan kualitas dari beberapa karyawannya yang masih berstatus kontrak untuk menjadi karyawan tetap. Tentunya apabila karyawan tersebut memiliki kualitas yang sesuai dengan standar Perguruan Tinggi X.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perguruan Tinggi X sebagai institusi tempat penelitian ini; juga kepada Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog, dan pihak lain yang telah mendukung penulis menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Fernandes, R., Martins, B., Caixeta, R., da Costa Filho, C., Braga, G., & Antionialli, L. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Revista Espacios*, *38*(3). Retrieved from https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf

Geetha, R., & Mani, R. S. (2016). Quality of work life: A literature review. *International Journal of Applied Engineering Research*, 11(16), 8928–8931.

Gupta, B. (2016). Factors affecting quality of work life among private bank employees. *Pacific Business Review International*, 8(9), 1–10.

Mutiara, Barita. (2008). Analisis penerapan faktor-faktor quality of work life dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan direktorat dan kantor Institut Pertanian Bogor. Institut Pertanian Bogor Fakultas Ekonomi dan Manajemen.

Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431–442.

Rostiana, Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Alat ukur quality of work-life. Lembaga Penelitian dan Publikasi Ilmiah, Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, *October(February 2019)*, 1–17. https://doi.org/10.1007/s11051-009-9636-8

Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What Is It?. *Sloan Management Review*, *15*(1), 11-21.

Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. Professional Psychology: Research and Practice, 11(3), 484–493. https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.484