

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PT KANANGO JANTAN PADANG

Oleh

Laras Sundari,Ice Kemela

Mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

E-Mail: larass.sundarii@gmail.com, icekemela@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

Menurut [1] sektor dunia usaha yang terus menggeliat di tanah air adalah sektor manufaktur dan infrastruktur khususnya perusahaan yang bergerak sebagai penghasil pipa besi untuk kegiatan perusahaan. Semakin meningkatnya kegiatan pembangunan di Indonesia mendorong perusahaan tersebut membentuk sebuah aglomerasi yang mendorong meningkatnya pertumbuhan ekonomi.

Salah satu nama perusahaan yang menghasilkan pipa rangka baja yang terletak di kawasan aglomerasi Bay pass Padang adalah PT Kunango Jantan. Perusahaan tersebut pertama berdiri ditahun 1993, hingga saat ini perusahaan tersebut masih bertahan dan menjadi salah satu pilar usaha aglomerasi rangka besi dan baja di Kota Padang. Jika dilihat dari perkembangannya PT Kunango Jantan terus mengalami peningkatan level produksi, akan tetapi kualitas produk pipa dan rangka besi yang mereka hasilkan belum terjamin, hal tersebut disebabkan masih adanya produk pipa dan rangka besi yang rusak atau cacat produksi seperti mengalami baret, bengkok dan bocor.

Menurut HRD PT Kanango Jantan terlihat jumlah produk yang rusak atau cacat terus terjadi pada PT Kunango Jantan, pada tabel terlihat pada bulan Januari 2022 jumlah produk pipa yang rusak berjumlah 70 batang pipa, jumlah produk rusak meningkat pada bulan Februari menjadi 168 batang. Akibat tingginya angka kerusakan produk di Bulan Februari manajemen melakukan pengawasan yang ketat, sehingga mampu menekan jumlah produk yang rusak menjadi 8 batang, akan tetapi fluktuasi produk yang rusak terus terjadi, tingkat kerusakan tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu berjumlah 118

batang, sempat mengalami penurunan

menjadi 93 batang di bulan November, serta terus menurun pada bulan Desember dengan jumlah kerusakan mencapai 20 batang pipa. Terjadinya fluktuasi jumlah kerusakan produk pipa yang dihasilkan oleh PT Kunango Jantan mengisyaratkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakan karyawan dalam bekerja masih relatif rendah. Menurut [2] *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja menunjukkan kesesuaian yang dirasakan karyawan antara pengorbanan yang diberikan kepada organisasi dengan penghargaan yang mereka terima dalam bentuk kompensasi, baik secara financial atau pun non financial. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan tingkat kenyamanan dan kesejahteraan yang dirasakan karyawan di dalam bekerja pada sebuah organisasi. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan diperlihatkan dengan menguatnya komitmen karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi

B. METODE

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan PT Kunango Jantan Padang dibagian produksi Pada penelitian ini digunakan sebanyak 58 karyawan PT Kunango Jantan yang masih aktif bekerja. Proses pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling, proses pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung kepada target responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu menggunakan analisis regresi berganda

C. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji t-statistik

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	B	Sig	Alpha	Hasil
Constanta	-1.296			
Iklim Organisasi	0.349	0.061	0.05	H ₁ Ditolak
Motivasi Kerja	0.274	0.001	0.05	H ₂ Diterima
Kepuasan Kerja	0.106	0.323	0.05	H ₃ Ditolak

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan diperoleh nilai konstanta sebesar -1.296,

A.Pada proses pengujian hipotesis pertama ditemukan nilai sig sebesar 0.061. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.061 > 0.05. Maka keputusannya adalah Ho diterima dan H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang.

Selain itu hasil yang diperoleh jugadidukung oleh hasil penelitian [3] yang menemukan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan karyawan perusahaan property di Nigeria.

B.Pada hipotesis kedua yaitu motivasi kerja Hasil yang diperoleh tersebut dibuktikan secara statistik dengan nilai sig sebesar 0.001. Tahapan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Dengan demikian nilai sig 0.001 < 0.05. Maka keputusannya adalah Ho ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang.

temuan yang diperoleh didukung oleh hasil penelitian [4] menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan pada beberapa bank swasta di India.

C.Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga Proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil

tersebut menunjukkan nilai sig 0.323 > 0.05. Maka keputusannya adalah Ho diterima dan H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kanango Jantan Padang.

Temuan yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga didukung oleh teori [5] yang mengungkapkan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan tidak saja didorong oleh rasa puas, tetapi juga dipengaruhi oleh keadilan dalam organisasi, sistem reward, dan promosi jabatan dalam sebuah instansi

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan

-Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kanango Jantan Padang

-iklim organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT KanangoJantan Padang.

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut disarankan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk jenjang karir yang pasti sehingga dapat mendorong meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Selain itu penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu masih terdapatnya sejumlah variabel penelitian yang belum digunakan tetapi mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu gaya kepemimpinan, OCB dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprilina, Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Harga Diri Berbasis Organisasi Dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(1), 85–101. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1697>
- [2] James L Gibson, Johm M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- [3] Vanaja, A., & Sathyavathi, P. M. (2022). *Organizational climate with regard to the Quality of Work life at Apollo Hospital*. 10(11), 1–6.
- [4] Iswandani, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 305–319. <http://jurnal.ibmt.ac.id/jeksekutif/article/view/120>
- [5] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). RajawaliPers.

