

**“PERAN QUALITY WORK OF LIFE GUNA MENINGKATKAN KINERJA  
DOSEN.”  
(STUDI FENOMENOLOGI DI UNIVERSITAS KH A.WAHAB HASBULLAH)**

**Arivatu Ni'mati Rahmatika<sup>1</sup>, Sri Widia<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah, arivaturahmatika@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah, sriw57564@gmail.com

**ABSTRAK**

Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pribadi karyawan. (Soetjipto, 2017) Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek penelitiannya adalah Universitas KH A.Wahab Hasbullah. Objek penelitiannya adalah Peran Quality Work Of Life guna meningkatkan kinerja Dosen Dengan menggunakan Studi fenomenologi. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggali informasi menggunakan kuesioner metodologi. tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan Quality work of life (QWL) terhadap kinerja Dosen di Unwaha. Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari tanggapan baik dari sejumlah dosen. Kuesioner yang dibagikan berjumlah tujuh dengan respon positif.

**Kata kunci :** Quality work of life, Kinerja karyawan, Studi fenomenologi.

**ABSTRACT**

*Quality of work life is a management philosophy that aims to increase employee dignity, introduce cultural changes, provide opportunities for growth and develop employee personal qualities. (Soetjipto, 2017) This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. The research subject is KH A.Wahab Hasbullah University. The research object is the role of quality work of life to improve lecturer performance by using phenomenological studies. In collecting data, researchers explore information using a questionnaire methodology. the purpose of this study was to determine the relationship between quality of work of life (QWL) and the performance of lecturers at Unwaha. The results of the analysis show that the quality of work life affects performance. This can be seen from the good responses from a number of lecturers. Seven questionnaires were distributed with positive responses.*

**Keywords:** *Quality of work of life, employee performance, phenomenological studies.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan juga merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/ perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/ perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. (Bruce Sosola, 2004)(Drs et al., n.d.)

Maka dari itu Keberhasilan pelaksanaan semua tugas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2004) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini organisasi semakin menyadari pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaannya. Namun di sisi lain, karyawan juga merupakan makhluk yang memiliki gagasan, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Oleh karena itu, perlu menjadi bagian dari organisasi untuk menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan sebaik-baiknya, untuk memberikan hasil yang terbaik bagi pencapaian tujuan

perusahaan (Ruhyaningtias & Hapsari, 2013).

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja ) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. (Bruce Sosola, 2004)

Pendapat ini juga senada dengan teori Quality work of life yang dikemukakan oleh French (1999) dan Fortune (2006), mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang pekerja dan sistem dalam organisasi. French (1999), juga mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu teknik manajemen yang mencakup beberapa unsur pokok yaitu gugus kendali mutu, pemerdayaan pekerjaan (job enrichment), dan suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan sebagai salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan operasional. (Soetjipto, 2017)

Hermawati (2017) menyatakan bahwa salah satu konsep untuk mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan adalah Quality of Work Life (QWL). Qwl merupakan upaya karyawan untuk meningkatkan kondisi, tugas, keselamatan kerja, keamanan, tunjangan, dan kompensasi (Jabeen et al, 2018). Konsep ini menemukan pentingnya menghormati manusia dilingkungan kerajanya. Karena fokus utama QWL bukanlah membuat pekerjaan menjadi lebih baik. Tetapi menekaankan bagaimana pekerjaan

dapat membuat kehidupan karyawan jadi lebih baik. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus menyediakan sumber daya yang dibutuhkan karyawan agar dapat menerapkan kualitas kehidupan kerja didalam organisasi (Dechawatanapaisal, 2017).

Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dapat dicontohkan dengan mencocokkan fungsi pekerjaan dengan persyaratan karyawan. Karyawan harus menyadari hak dan manfaat mereka sendiri (Nguyen & Pham, 2020). QWL adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka bersama dengan produktivitas mereka (Aryeetey & Sanda, 2012). Karakteristik organisasi tertentu seperti kebijakan, kepemimpinan, prosedur operasional, dan karakteristik pendukung lainnya yang ditampilkan oleh suatu organisasi dapat menghasilkan output yang berbeda bagi setiap anggota organisasi (Hoa et al., 2020). Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, karena adanya rasa memiliki dari karyawan itu sendiri (Winarno & Hermana, 2019). Penting untuk memperhatikan QWL karyawan karena meningkatkan QWL karyawan akan mempengaruhi bagaimana mereka terlibat dalam pekerjaan dan bagaimana organisasi menggunakan keterampilan tenaga kerja mereka (Dargahi & Seragi, 2007) (FAKHRI et al., 2020)

Seiring perkembangan jaman, saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup (quality work of life) dibanding tahun-tahun sebelumnya, sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas hidup pekerja (Quality of work life/QWL) menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia. Data dalam penelitian Pratiwi dan Himan (2011) menyebutkan bahwa Hasil survei yang dilakukan oleh

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) menunjukkan upaya untuk memperoleh kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan (well-being) bagi karyawan menjadi masalah yang semakin penting untuk lebih diperhatikan. Selain masalah lingkungan fisik yang harus terus ditangani, masalah sosial dan psikologis juga mulai muncul. (Jember, 2020)

Dalam beberapa penelitian Quality of Work Life sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena, mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Namun terkadang karyawan tersebut melaksanakan kinerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Maka, perusahaan tersebut harus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal itu bisa juga dilatarbelakangi oleh perusahaan agar lebih selektif memilih karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, partisipasi sesama karyawan, pertumbuhan dan pengembangan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut dapat lebih baik kedepannya di mata nasabah, serta lingkungan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. (Saputro, 2014)

Terdapat penelitian terdahulu ialah, penerapan Quality of Work Life mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dalam skripsi Widya Astuti, oleh Nevi Laila dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya Quality of Work Life memiliki pengaruh positif yang signifikan, baik secara simultan ataupun persial, jika dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dari beberapa variable yang diteliti yaitu pengembangan keterampilan, keterlibatan kerja, dan pengawasan. Variable yang paling berpengaruh adalah pada kinerja karyawan adalah

keterlibatan kerja. (Cabanguin-su, 2018)

Penelitian ini dilakukan di Universitas KH A.Wahab Hasbullah (UNWAHA), Universitas KH A.Wahab Hasbullah merupakan salah satu perguruan tinggi Merdeka swasta yang saat ini masuk dalam kategori perguruan berkembang. Dengan visi misinya yaitu berwawasan global, berkarakter islami. yang dengan inilah maka peneliti tertarik untuk memilih objek penelitian di Unwaha dengan judul Peran Quality Work Of Life guna meningkatkan kinerja Pegawai dan Dosen. (Studi Fenomenologi di Universitas KH A.Wahab Hasbullah).

Disini peneliti memilih studi fenomenologi di Unwaha dikarenakan terdapat beberapa hal terjadi di dalam internal kampus, yang dirasa perlu pengembangan dan diterapkan agar terbentuknya sebuah kemajuan dalam peningkatan kinerja sekaligus meningkatkan SDM yang berkualitas. agar kedepannya bisa memberi sebuah keuntungan tersendiri bagi karyawan dan dosen, selaku orang sangat berperan penting bagi kemajuan dan keunggulan UNWAHA sendiri.

Berikut artikel tentang fenomenologi unwaha yang dikutip dari Times Indonesia

*Pembina yayasan pendidikan tinggi bahrul ulum (YPTBU), yayasan yang menaungi Unwaha, DR. KH. Hasib Wahab, mengungkapkan optimismenya bahwa satu sampai dua tahun mendatang, Unwaha mampu menjadi yang terbaik dan akan berkiprah pada tingkat yang lebih tinggi.*

*Guna merealisasikan target tersebut, Unwaha saat ini telah menggandeng lembaga-lembaga riset internasional, industri internasional, industri nasional. Untuk meningkatkan kinerja, output dan outcome Unwaha.*

*Selain itu rektor H. Anton Muhibbudin menegaskan bahwa riset baik kualitas proses dan iurannya merupakan faktor penting dalam pengembangan suatu*

*perguruan tinggi.*

*“Namun demikian, riset yang berkualitas juga harus didukung dengan prasarana, SDM dan manajemen yang baik. Meski baru berusia muda, Unwaha berupaya sebaik-baiknya memenuhi harapan tersebut” katanya kepada TIMES indonesia jumat (21/8/2020).*

Berdasarkan Fenomena riset diatas di harapkan dapat terealisasikan sebaik mungkin guna mencapai tujuan yang diharapkan agar terwujudnya peningkatan kinerja sebagai mestinya. Meskipun yang diketahui Unwaha masih berusia muda yang dimana dalam prasarana SDM dan manajemen yang baik *masih perlu peningkatkan seperti yang katakan”* Unwaha berupaya sebaik mungkin mencapai harapan tersebut, tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut dapat terwujud. dan dengan inilah alasan peneliti tertarik untuk memperoleh informasi mengenai fenomena yang terjadi di Unwaha. Berdasarkan hubungan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dosen.

Namun tidak jarang ditemui pula fenomena kinerja yang kurang memenuhi standar perusahaan yang diberikan oleh para pegawai, kurang maksimalnya kinerja pada pegawai merupakan suatu permasalahan yang harus secepatnya dicari jalan keluarnya agar tidak mengganggu kelangsungan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang kurang maksimal tersebut tentu tidak dapat dipandang sebelah mata karena efek yang sangat dirasakan dari baik tidaknya kinerja dari para pegawai tentu mempengaruhi kinerja dari perusahaan secara keseluruhan dan efek dari menurunnya kinerja perusahaan tentu memiliki imbas kepada pegawai itu sendiri yakni jika kinerja perusahaan menurun tentu akan mengurangi kompensasi yang diberikan kepada para pegawai. Hal ini tidak dapat disikapi dengan main-main bahwa kinerja pegawai merupakan hal

yang paling mempengaruhi sukses tidaknya suatu perusahaan.(Sedán et al., 2020). (Hilsan, 2017)

Kinerja (performance) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), yaitu: faktor Kemampuan (ability), b. Faktor Motivasi (Motivation) Penilaian Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula yang dikutip Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai, dan potensi yang dapat dikembangkan penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau siklus dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.(Bruce Sosola, 2004)

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001)(Bruce Sosola, 2004)

Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.(Bruce Sosola, 2004)

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini perlu dilakukan demi mengetahui kinerja karyawan dan dosen demi menunjang peningkatan kinerja, terutama melalui Pemenuhan kualitas kehidupan kerja dan Sumber daya manusia yang berkualitas. Serta faktor-faktor QWL apa saja yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar bisa menjalankan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan agar tercapainya tujuan yang diharapkan yang nantinya akan memberikkan feedback yang baik pula untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Dengan ini peneliti yakin bawa QWL lah salah satu cara yang bisa membuat keberhasilan peningkatan kinerja baik karyawan maupun dosen. Sesuai dengan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu. Selain itu Quality work of life (Qwl) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja induvidu, motifasi kerja, maka dari perlu adanya perbaikan melalui sikap manajemen perusahaan terhadap kualitas kehidupan kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **A. Quality of Work Life (QWL)**

Pengertian Quality of Work Life (QWL) Quality Of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001). QWL dapat juga diartikan sebagai suatu konsep kualitas kehidupan kerja yang dapat dikatakan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan (Siagian, 2015).

Dalam penelitian lain QWL adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan Berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi menciptakan program QWL adalah restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar memperbaiki secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan kesempatan dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang menjanjikan. Kinerja karyawan dapat

timbul apabila suatu pekerjaan menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah, dan bersedia mengarahkan segala kemampuan dalam bekerja. (Samsudin, 2020).

Hariandja (2007), menjelaskan bahwa usaha perusahaan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik adalah proses menjawab kebutuhan karyawan dengan sistematis kerja dan mengembangkan sistem dan prosedur kerja yang melibatkan karyawan untuk turut mendesain pekerjaannya, serta berpartisipasi dalam perencanaan kerja dan menentukan hasil serta kebijakan perusahaan. (Soetjipto, 2017)

Flippo (2005) menyatakan bahwa : Quality Of Work Life sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. (Mappatoba, n.d.)

## **B. Pengukuran Quality Work of Life**

Pengukuran Quality Work of Life John & Louis (1997), dan Wayne (2003) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi. (Soetjipto, 2017)

- a. Manajemen partisipatif (participatory of management), Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan. (Soetjipto, 2017)
- b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (safety, health & work environment). Karyawan merasa nyaman

bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (building) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. (Soetjipto, 2017)

- c. Desain pekerjaan, Greenberg dan Baron (1997); serta Fortune (2006) menjelaskan bahwa perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan. (Soetjipto, 2017)

## **Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Simanjuntak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu" (Jember, 2020)

Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai target atau sasaran sesuai dengan ketentuan

yang telah disepakati terlebih dahulu.(Jember, 2020)

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi mencoba menjelaskan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu.

Fenomenologi dilakukan dalam situasi yang dialami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji dan peneliti bebas untuk menganalisa data yang diperoleh. (Jannah et al., 2021)

Battista dan Almond (Steger, 2006) menyebutkan bahwa fenomenologi merupakan pendekatan yang paling sesuai untuk melihat bagaimana seseorang mengembangkan nilainya dan kepercayaan terhadap makna. Fenomenologi dipandang sebagai investigasi sistematis dari pengalaman kesadaran individu sebagai sebuah 'pengalaman'. Sebab inti dari fenomenologi adalah manusia sebagai subjeknya dan kesadaran. (Sengkey, 2019)

Penulisan pembahasan ini menggunakan prosedur mencari informasi yang berhubungan dengan penelitian terdahulu serta melakukan terjun langsung kelapangan, mendeskripsikan dan mengontruksi realitas yang ada, sehingga diharapkan data yang diperoleh akan lebih maksimal.

### **A. Subjek dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas KH A.Wahab Hasbullah, lokasi ini di pilih dengan alasan bahwa tempat tersebut penulis menemukan subjek yang sesuai dengan karakter dan fokus penelitian. Diantaranya terdapat beberapa subjek yang perlu dibenahi guna meningkatkan kinerja

dosen. Sehingga hal tersebut menarik perhatian peneliti dalam memilih fenomenologi ditempat tersebut.

### **B. Kehadiran Peneliti**

Sesuai dengan jenis penelitian yang diambil, untuk memperoleh data sebanyak mungkin dan mendalam. penelitian ini mengambil berbagai macam sumber mulai dari Artikel, jurnal, skripsi, penelitian terdahulu lain dan pendapat para ahli.

### **C. Sumber Data**

Pada sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dikirimkan langsung kepada dosen terkait pendapat mengenai beberapa indikator yang telah disediakan untuk dijadikan acuan. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui artikel jurnal, website, studi literatur.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan mengintegrasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama. Untuk memperoleh data yang benar dan akurat sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data,yaitu:

#### **Kuesioner Metode**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka). (Dwiguna, 2021)

### **E. Teknik Analisis Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka hasil data yang diperoleh akan dikategorikan dan membuat kesimpulan kemudian dikembangkan menjadi paparan analisis pada artikel jurnal dengan bahasa yang sistematis dan komunikatif. (Jannah et al., 2021)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Quality of work life (Kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Program Quality of Work Life mempunyai potensi meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, meningkatkan koordinasi, motivasi dan kapabilitas pekerja. Peningkatan potensi tersebut dapat diubah ke dalam peningkatan prestasi kerja Quality of Work Life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. (Eka et al., 2020)

Berdasarkan jawaban pertanyaan kuesioner yang telah dikirimkan kepada sejumlah dosen mengenai tanggapan dari enam indikator yang dijadikan acuan, ialah kesempatan untuk berkembang, partisipasi pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja, *pride in work*. Diantara empat faktor tersebut ada salah satu faktor yang dianggap beberapa dosen kurang sejalan dengan keadaan yang dirasakan di dalam instansi yaitu *Participation of decision* (partisipasi pengambilan keputusan). Dikarenakan kurang dekatnya dengan pemimpin, selain itu yang dimana berkaitan dengan status pekerjaan seperti halnya dalam lingkup jurusan. Dalam artian selain didalam wewenang

atau tanggung jawab itu kondisional atau menyesuaikan. *pride in work* (kebanggaan dalam bekerja) dalam hal ini yang dirasakan salah-satu sebagian dosen terhadap kebanggaan dalam bekerja ialah hanya sebagai pengisi waktu, mengamalkan ilmu yang sudah ada, untuk kebanggaan hanya lima persen karna menurutnya menjadi dosen sekarang bukan lagi sebuah kebanggaan melainkan hanya sebagai tuntutan dan juga tidak hanya mengajar tetapi sibuk mengumpulkan kertas-kertas sebagai bukti kinerja bahwa dosen sudah melakukan tridrama perguruan tinggi.

### Pembahasan

Dalam pembahasan ini terlihat bahwa hasil dari jawaban karyawan terhadap pertanyaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan pada kinerja karyawan yang dimana, sebagaimana besar hasil respondent setuju dengan pertanyaan.

Guna mengungkapkan jawaban yang telah dikemukakan, maka dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang telah disebarkan kepada dosen Unwaha. Berdasarkan data hasil penyebaran tersebut dapat diketahui hasilnya sebagai berikut berdasarkan acuan indikator Quality work of life.

#### 1. Opportunity to develop (kesempatan untuk berkembang)

Dosen dituntut untuk selalu meningkatkan pencapaian sebagai seorang guru maka dari itu, perlu adanya peningkatan dalam pendidikan dan pengajaran. Dosen juga harus selalu berkembang menyesuaikan lingkungan dan kebutuhan instansi maupun masyarakat. Terutama dalam hal meningkatkan kemampuan itu dinilai sangat penting terutama bagi kemajuan diri maupun instansi. Tanpa pengembangan diri dosen akan ketinggalan dan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang optimal. Demikian pula manusia harus berubah



dan berkembang secara kontinyu untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang baik pula.

2. Participation of decision making (partisipasi pengambilan keputusan)

partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan menjadi kunci dalam mereformasikan dan merestruksikan lembaga pendidikan yang berguna untuk meningkatkan produktifitas kampus. Pada komunitas atau lingkungan dimana dosen dapat bekerjasama dengan dosen lain. Dosen hendaknya mampu mengambil keputusan yang strategis agar kinerjanya menjadi efektif dan efisien. Terutama saat terjadi rebutan kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Serta mampu **menyesuaikan** mana kondisi yang kondisional. Karena tanpa kemampuan pengambilan keputusan yang baik kinerja dosen akan berantakan dan mengalami kerugian.

3. Working environment condition (kondisi lingkungan kerja)

Lingkungan kerja ibarat rumah, apabila kondisi nyaman dan sesuai harapan maka akan membuat dosen menetap dan bekerja dengan baik. Oleh karena itu lingkungan harus membuat nyaman guna menciptakan mood yang baik agar menghasilkan kinerja yang produktif. Demikian juga sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak sesuai atau tidak nyaman maka akan mempengaruhi kinerja sehingga kualitas kerja tidak akan berkembang justru bisa menurun. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kerja dosen baik dalam internal maupun eksternal karena keduanya terdapat hubungan yang signifikan. dan apabila hal tersebut sudah terlaksana maka akan tercipta wujud profesional dan terciptanya

good performance.

4. Pride in work (kebanggaan dalam bekerja)

Pendidikan dan Dosen adalah profesi yang mulia, dengan mengajar, mengamalkan pahala dari ilmu yang didapat. Juga mengikuti alur perkembangan ilmu. Meski membutuhkan energi dan pemikiran namun secara fisik jika dikerjakan dalam kondisi senang maka akan terasa nikmat. Seorang pendidik memiliki kontribusi yang tak terhitung dalam peningkatan sumber daya anak bangsa. Untuk itu Dosen memiliki kesempatan belajar dan berkembang, selalu aktif dan dinamis dalam merespon kebutuhan dan mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi masyarakat. dan harus bangga dengan pencapaian karena itu salah-satu bentuk motifasi Karena dapat meningkatkan pencapaian kerja, dan *do the best*.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan rekapitulasi jawaban respondent terhadap indikator bahwa kualitas kehidupan kerja ( Quality work of life ) mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini selaras dengan pendapat positif responden dosen mengenai indikator yang telah disediakan.

Dari beberapa indikator Quality work of life yang digunakan sebagai rujukan yaitu kesempatan untuk berkembang, partisipasi pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja, pride in work. Diantara indikator tersebut ada beberapa tanggapan yang dapat dikatakan kurang sejalan. Yaitu partisipasi pengambilan keputusan, Dikarenakan posisi jabatan dan kurang dekat dengan pemimpin.

Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah membuat iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi agar bisa

membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang lebih baik kompeten.

## B. Saran

### 1. untuk instansi

Diharapkan instansi untuk lebih meningkatkan faktor-faktor Quality of Work Life, agar lingkungan kerja dan hubungan sesama karyawan atau dosen semakin baik sehingga dapat meningkatkan komitmen di tempat kerja.

Selanjutnya disarankan kepada Instansi atau organisasi dapat bersama-sama membangun dan menerapkan Quality of work life terhadap kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan menggapai target yang telah ditetapkan instansi, sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

Dan juga Karena kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan kualitasnya, Dimensi kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor partisipasi dan lingkungan kerja yang harus ditingkatkan.

### 2. untuk penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan subjek yang sejenis. di disarankan dapat lebih banyak lagi menambahkan indikator-indikator yang berhubungan dengan Quality work of life, agar nantinya akan lebih banyak pula penerapan yang dapat membangun kualitas kinerja karyawan. juga disarankan untuk mengadakan penelitian yang mengungkap seberapa persen faktor-faktor yang telah diterapkan perusahaan dan juga mengungkap faktor-faktor lain untuk dijadikan sebagai variabel yang berhubungan dengan quality of work life. Dimana masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu itu peneliti saat ini hanya dapat mengungkapkan indikator-indikator penerapan quality of work life yang cukup dirasakan karyawan manfaatnya, peneliti berharap kedepannya dapat mempresentasikan seberapa besar manfaat yang dirasakan karyawan beserta solusinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cabanguin-su, P. Q. O. W. L. ( Q. ) P. B. P. R. S. ( B. ) P. Q. O. W. L. ( Q. ) P. B. P. R. S. ( B. )arta I. (2018). P.
- Drs, P., Sumayku, S. M., Si, M., Sonny, D., & Si, M. (n.d.). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat Anggy Susana Mukuan Pembimbing Drs. Sontje M. Sumayku, M.Si dan Drs. Sonny G. Kaparang, M.Si.*
- Dwiguna, M. A. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa.*
- Eka, U., Budianto, A., & Setiawan, IwanSafitri, Y. (2020). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE ( QWL ) DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN ( Suatu Studi pada Toserba Yogya Ciamis ) PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan. 2, 78–91.*
- FAKHRI, M., NURNIDA, I., WINARNO, A., KURNIA, B., & SURYANA, D. (2020). f Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in IndonesiaCharacteristics o. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1105>
- Hilsan, M. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan*

- Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan.* 1–89.
- Jannah, L. A., Rahmatika, A. N., Ismail, A. N., & Fadhli, K. (2021). Manajemen Strategi Pengembangan Halal Tourism di Jombang. *REVENUE: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Ekonomi Syariah*, 04(01), 14–23. <https://ejournal.stieba.ac.id/index.php/revenue/article/view/32/20>
- Jember, I. P. (2020). *PERAN MOTIVASI DALAM MEMENGARUHI QUALITY OF WORK LIFE PADA Neviyani , Roro Aditya Novi W Untuk membangun dan mengembangkan daya saing yang berkelanjutan , perusahaan harus mampu bertahan , di mana harus mampu melihat peluang terutama human capital yang te. March.* <https://doi.org/10.21831/efisiesi.v17i1.30440>
- Mappatoba, A. (n.d.). *Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kepuasan kerja karyawan pt perkebunan nusantara xiv makassar.*
- Samsudin, C. M. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003><http://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>
- Saputro, W. (2014). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta Pengaruh Quality of Work Liferta.*
- Sedán, P.-, غسان, Nasional, B. A. Z., Dana, L. P. L. D. A. N., Keuangaii, L., Beraktiir, Y., Relief, H., Hall, J. K., Weinberger, R., Marco, S., Steinitz, G., Moula, S., Accountants, R. P., Report, A. A. S., Accounting, F., Keuangan, L. P., Saldo, J., Bersih, D., Li, H., ... Eddy, S. A. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.sci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Sengkey, M. M. (2019). *K Ualitas H Idup P Ekerja a Lih D Aya ( O Outsourcing ) P Ada Pt a Ngkasa P Ura M Anado ( S Tudi F Enomenologi ).* 47–62.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media.*
- Terapan, T., & Bidang, D. I. (2020). *Jurnal Transaksi Internasional Teknik*, 2013. <https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2020.241>