

# PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA DOSEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS LANCANG KUNING (DENGAN TEORI LMX SEBAGAI MODERASI)

Nurhayani Lubis<sup>1\*</sup>; Hardi<sup>2</sup>; Sri Maryanti<sup>3</sup>

Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 53108  
E-mail : [nurhayanilubis@unilak.ac.id](mailto:nurhayanilubis@unilak.ac.id) (Korespondensi)

Submit: 12 Agustus 2023

Review: 15 Agustus 2022

Publish: 26 Nopember 2023

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study was intended to determine the effect of Quality of Work Life (QWL) with the LMX variable as a moderating variable on the performance of lecturers at Lancang Kuning University. There are 4 hypotheses in this study. The results of data analysis from path analysis processing show that for hypothesis 1 the work environment influences the performance of lecturers in the Unilak environment. The reward system variable hypothesis has no effect on lecturer performance variables, hypothesis 2 is not accepted. For the third hypothesis, it can be concluded that the reward system through LMX does not affect the performance of lecturers at the Lancang Kuning University environment. And for the fourth hypothesis it is concluded that the work environment through LMX does not affect the performance of lecturers at the Lancang Kuning University environment

**Keywords:** *Quality of Work Life, Lecturer Performance*

Perguruan tinggi adalah salah satu pabrik penghasil tenaga kerja yang bersifat padat karya, sehingga sebagian besar anggaran belanja organisasi terserap untuk membiayai tenaga kerja manusianya. Sebagai suatu institusi pendidikan yang mempunyai tugas mulia untuk mendidik dan membentuk manusia muda kader bangsa, tidak dapat disangkal bahwa tugas yang diemban bukanlah suatu hal yang mudah. Diperlukan suatu kualifikasi professional tertentu untuk dapat mencapai tujuan tersebut, baik dari dosen sebagai tenaga pendidik, maupun dari tenaga administrasi yang berperan sebagai pendukung bagi terjadinya suatu proses belajar mengajar yang baik. Pembahasan tentang *Quality of work life* pertama kalinya dilakukan pada tahun 1972 dalam suatu konferensi internasional di Los Angeles yang kemudian dibukukan dan diedit oleh Louis Davis dan Albert Cherns. Pada saat itu terdapat keyakinan yang kuat bahwa pengalaman kerja juga dapat mendorong tumbuhnya sikap positif dan perasaan memiliki dari pekerja serta membentuk masyarakat yang lebih humanis.

Menurut Cherns (1978, dalam Wyatt dan Wah, 2001) istilah *Quality of work life* merupakan perpaduan antara perspektif structural maupun perspektif sistem dan perilaku organisasi di satu pihak dan perspektif hubungan interpersonal, hubungan sesama manusia, dan gaya supervisi di pihak lain.

Konsep *Quality of work life* telah diterima dengan baik di Amerika Utara, Eropa, dan Jepang sebagai sebuah pendekatan manajerial yang memberikan penghargaan dan kepedulian yang lebih besar kepada demokratisasi dan humanisasi dalam bidang pekerjaan, termasuk juga penerimaan pandangan bahwa dengan *Quality of work life*, maka produktivitas tenaga kerja menjadi lebih meningkat. *Quality of work life* dirumuskan sebagai pertemuan antara identitas peran karyawan dan sumber daya kerja. *Quality of work life* merupakan perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan, kolega, dan organisasinya, yang akan mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif akan

mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan tersedianya penghargaan, rasa aman dalam bekerja dan kesempatan yang baik untuk berkembang. *Quality of work life* terbentuk bilamana lingkungan kerja tersebut efektif karena terpenuhinya kebutuhan organisasi dan kebutuhan pribadi. Di masa lalu *Quality of work life* diyakini sebagai derajat di mana kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia melalui pengalamannya bekerja di dalam organisasi. Dengan kata lain orang bekerja demi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, atau kebutuhan fisiologis menurut Maslow. Namun sejalan dengan berjalannya waktu dan perubahan hidup yang terjadi di masyarakat dunia yang mau tidak mempengaruhi pula terjadinya perubahan pada masyarakat domestik, maka pengertian tersebut dipandang tidak lagi relevan. Kebutuhan dasar saja tidak lagi dipandang mencukupi syarat hidup minimal seorang pekerja.

Dengan kata lain terpenuhinya kebutuhan ini tidak lagi cukup untuk menjamin produktivitas kerja seseorang. Perubahan gaya hidup, pengisian waktu luang, sistem nilai individu, kesehatan, serta banyak kebutuhan sekunder lain, juga dapat mempengaruhi tingkat kebutuhan pekerja. Maka konstruk *Quality of work life* menjadi bersifat subyektif dan terus menerus berkembang, sejalan dengan perkembangan warna dan gaya kehidupan itu sendiri.

Siagian (2015:43) menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai filsafat manajemen yang menekankan:

- 1) *Quality Of Work Life* merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
- 2) *Quality Of Work Life* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan, seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminasi, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
- 3) *Quality Of Work Life* mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya

memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah Negara tertentu.

- 4) *Quality Of Work Life* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi yang pada hakekat, berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyediaan yang simpatik.
- 5) Dalam peningkatan *Quality Of Work Life*, pengkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
- 6) *Quality Of Work Life* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Faktor-faktor Yang Perlu Dipenuhi Dalam Menciptakan Program *Quality of work life*

#### 1) Sistem Imbalan

Menurut Rahman (2017), sistem imbalan adalah pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan terutama tercermin dari prestasi kerjanya. Nawawi (2005), Faktor sistem imbalan merupakan sesuatu hal yang sangat penting karena semua pekerjaan membutuhkan imbalan yang dapat menutupi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

#### 2) Lingkungan kerja

Menurut Kusrianto dalam Bahri (2018: 40), Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor lingkungan kerja adalah dimana para karyawan bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan (cahaya) penyusunan warna, suhu udara, ruang gerak, kebisingan, kebersihan, dan keamanan karyawan didalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang

baik akan menghasilkan kondisi fisik ataupun kondisi mental para karyawannya. Penciptaan kondisi kerja yang baik akan membantu menjaga kondisi karyawan. Faktor lingkungan kerja berupa keadaan fisik dan nonfisik yang memberikan kenyamanan, kesan menyenangkan dan aman bagi karyawan. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan sedangkan faktor nonfisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan. Mengelola dan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi.

Teori Two-Factor Herzberg (1959): Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hidup kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Sedangkan faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan karir, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

## METODE

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah dosen yang berada di lingkungan Universitas Lancang Kuning. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 320 orang dosen se lingkungan Universitas Lancang Kuning. Jumlah ini diperoleh berdasarkan data hasil wawancara langsung dengan pihak universitas.

## HASIL

### Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Berikut adalah output hasil

pengolahan data penelitian untuk koefisien jalur 1:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.251	1.939		6.320	.000
	Sistem Imbalan	.211	.159	.194	1.327	.190
	Lingkungan Kerja	.189	.089	.311	2.131	.037

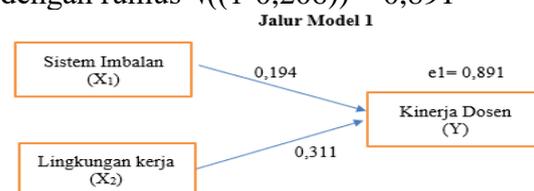
a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel system imbalan sebesar 0,190. Nilai tersebut lebih besar dari ( $> 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel system imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Unilak (H1 ditolak).

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,037, atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan Unilak (H2 diterima).

Diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,206, yang artinya sumbangan pengaruh variabel system imbalan dan lingkungan kerja sebesar 20,6%. Nilai tersebut tergolong kecil, karena hanya satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja yakni variabel lingkungan kerja.

Selanjutnya nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{(1-0,206)} = 0,891$



Gambar 2. Jalur Model 1  
Koefisien Jalur Model 2:

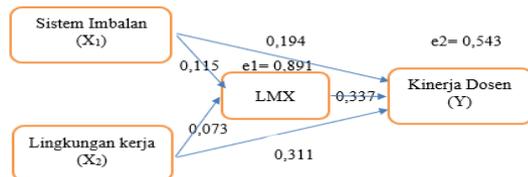
Analisis data: Diketahui nilai signifikansi untuk variabel system imbalan sebesar 0,053. Nilai tersebut lebih besar dari ( $> 0,05$ ). Disimpulkan bahwa variabel system imbalan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen: (1) Diketahui nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,023, atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, (2) Diketahui nilai signifikansi untuk variabel LMX sebesar 0,035, atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel LMX berpengaruh terhadap kinerja

dosen

Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel system imbalan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, berikut analisisnya:

Diketahui nilai R square sebesar 0,705, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan LMX untuk kinerja sebesar 70,5%.

Nilai e2 dapat dicari dengan rumus:  
 $\sqrt{(1-0,705)} = 0,543$



Gambar 3. Jalur Model 2

Interpretasi analisis jalur: Pengaruh variable system imbalan melalui LMX berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning. Pengaruh langsung: 0,194 Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar:  $0,115 \times 0,337 = 0,038$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa pengaruh langsung antara system imbalan dan variabel kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung antar variabel system imbalan melalui LMX terhadap kinerja yakni sebesar 0,194.

Dapat disimpulkan bahwa system imbalan melalui LMX tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning, H3 ditolak. Diduga pengaruh lingkungan kerja melalui LMX berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning Pengaruh langsung: 0,311, Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar:  $0,073 \times 0,337 = 0,025$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan variabel kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung antar variabel system imbalan melalui LMX terhadap kinerja yakni sebesar 0,311.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui LMX tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning, H4 ditolak.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel system imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di lingkungan Unilak. Hal ini menunjukkan bahwa, pada kondisi yang sebenarnya bahwa system imbalan tidak sejalan dengan teori Teori Two-Factor Herzberg (1959), yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hidup kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,023, atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil ini sejalan dengan teori Herzberg. Dalam teori Herzber, faktor motivator seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan karir, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Sedangkan pada pengaruh tidak langsung hipotesis 3 dan hiptesis 4 diketahui bahwa pengaruh langsung antara system imbalan dan variabel kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung antar variabel system imbalan melalui LMX terhadap kinerja yakni sebesar 0,194. Hal ini menunjukkan, bahwa kinerja dosen di lingkungan Unilak tinggi. Begitu juga dengan pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan variabel kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung antar variabel system imbalan melalui LMX terhadap kinerja yakni sebesar 0,311. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa peran LMX sebagai variabel moderasi tidak memebrikan dampak yang besar bagi kinerja dosen di lingkungan Universitas Lancang Kuning.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Secara langsung, diketahui bahwa

variable system imbalan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja dosen.

- 2) Secara langsung, diketahui bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen
- 3) Secara tidak langsung, didapatkan hasil bahwa system imbalan melalui LMX tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning
- 4) Secara tidak langsung, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja melalui LMX tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di lingkungan universitas lancang kuning

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Amrin.
- (2017). Strategi Pemasaran Asuransi Syariah. Jakarta: Grasindo
- Astuti, W. (2017). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT BNI Syariah Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Bahri, M, Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Yogyakarta.
- Fathoroni Annisa, dkk. (2020). Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback. Bandung: Kreatif Industri Nusantara
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajar, Siti, dkk. (2018). Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat Pesisir. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Hendri, Edduar. (2013). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang.
- Nabila, S. N. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam.
- Nafi'ah, S.I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. Disertasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Priyatno, Duwi. (2013). Olah Data Statistik dengan PSP. Mediakom: Yogyakarta.
- Prasetyo. (2014) Dilema BUMN. Jakarta Timur: Pt. Rayyana Komunikasindo.
- Rahman, Arrafiqur. (2017). Kualitas Kehidupan Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomi*. Vol.6. hlm 7.
- Sajjad, K.,&Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between *Quality of Work Life* and Organizational Commitment. *Jurnal of Recent Sceinces*. Vol 3, nomor 2.
- Siagian. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta: 2002. *Jurnal Neobis* Vol.9, No.2
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&E. Bandung: Alfabeta. (2017). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumarsono, S. (2009). Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi