

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Toserba Yogya Ciamis)

Yunita Eka Safitri<sup>1</sup>, Aprdi Budianto<sup>2</sup>, Iwan Setiawan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[Yunitaekasafitri07@gmail.com](mailto:Yunitaekasafitri07@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh prestasi kerja karyawan masih belum optimal yang dapat dilihat dari masih ada karyawan yang masih belum menguasai pekerjaannya serta keterampilan karyawan dalam penguasaan tugas yang diberikan masih belum maksimal. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya *quality of work life* (QWL) dan pembagian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis, Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis, Bagaimana pengaruh *quality of work life* dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan yang ada di Toserba Yogya Ciamis yaitu sebanyak 227 orang yang meliputi karyawan dan SPG, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 69 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa *quality of work life* (QWL) pada Toserba Yogya Ciamis adalah tinggi, dengan indikator tertinggi adalah kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan indikator terendah adalah kecukupan dan keadilan kompensasi. Dengan uji korelasi bahwa terdapat pengaruh yang positif *quality of work life* (QWL) terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila *quality of work life* tinggi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat; 2) Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa pembagian kerja pada Toserba Yogya Ciamis adalah sudah sesuai, dengan indikator tertinggi adalah sifat pekerjaan yang bersangkutan dan indikator terendah adalah tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan itu. Dengan uji korelasi bahwa terdapat pengaruh yang positif pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila pembagian kerja sudah sesuai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat; 3) Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis adalah tinggi, dengan indikator tertinggi adalah disiplin waktu yang tinggi dan indikator terendah adalah hasil kerja. Dengan uji korelasi bahwa terdapat pengaruh yang positif *quality of work life* (QWL) dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila *quality of work life* tinggi dan pembagian kerja sudah sesuai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

**Kata Kunci:** *Quality Of Work Life* (QWL), Pembagian Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus memiliki kontribusi yang tinggi, yang dapat dibuktikan dengan meningkatnya hasil kerja karyawan itu sendiri. Berbagai upaya harus dilakukan agar karyawan memiliki kualitas kerja dan kinerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja mereka. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. *Quality of work life* (QWL) memiliki peran yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Didalam perusahaan seperti Toserba Yogya Ciamis, salah satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja (QWL) karena dengan cara ini karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja serta segala kebutuhan baik itu materi maupun psikologis dapat terpenuhi.

Selain *Quality of Work Life*, pembagian kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, sehingga dengan adanya pembagian kerja dimaksudkan untuk menghasilkan produksi yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya. Pembagian kerja didasarkan pada pendidikan (keahlian), usia, dan jenis kelamin. Dalam masyarakat perkotaan pembagian kerja diterapkan atas dasar yang sangat berbeda, meski tidak terlepas sama sekali dari unsur-unsur pokok tersebut pengelolaan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan efektifitas dan prestasi kerja sumber daya alam dalam organisasi sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efektifitas organisasional.

Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan pembagian kerja, mendapatkan, menggunakan, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara jumlah serta kualitas karyawan yang tepat, yang sebagian besar dikendalikan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan bapak Bambang selaku Manager Toserba Yogya Ciamis diketahui bahwa prestasi kerja karyawan masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang masih belum menguasai pekerjaannya serta keterampilan karyawan dalam penguasaan tugas yang diberikan masih belum maksimal sehingga menimbulkan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang diakibatkan oleh tingkat kerjasama antar pegawai bagian masih rendah. Selain itu, masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya kesalahan dalam memajang produk fashion yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan serta perbedaan selisih harga diskon antara SPG dengan bagian kasir. Hal tersebut diperkuat oleh data hasil penilaian prestasi kerja karyawan Toserba Yogya Ciamis yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**  
**Toserba Yogya Ciamis tahun 2016-2018**

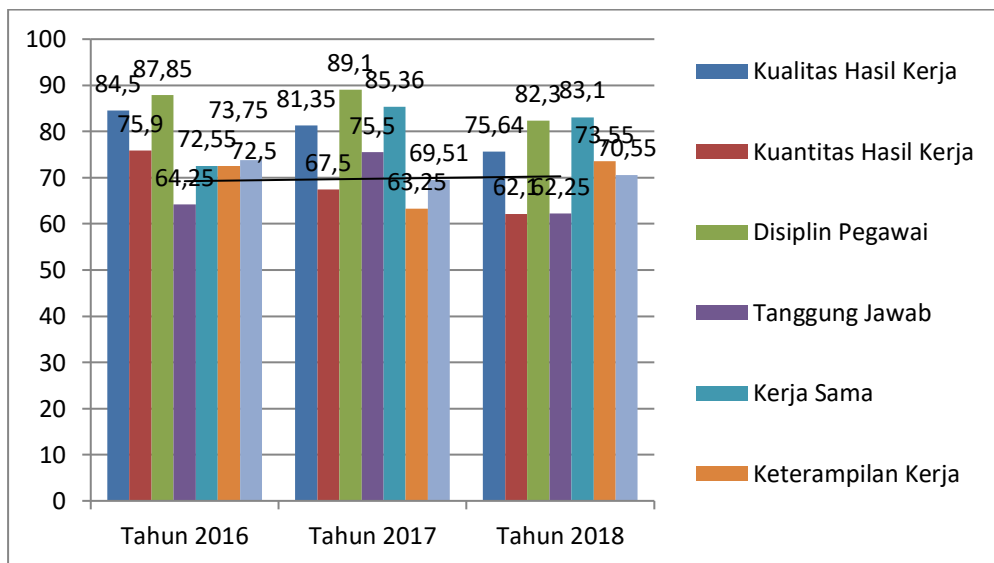
No	Kriteria Penilaian	Target Pencapaian	Pencapaian / Realisasi		
			2016	2017	2018
1.	Kualitas hasil kerja	100%	84,50	81,35	75,64
2.	Kuantitas hasil kerja	100%	75,90	67,50	62,10
3.	Disiplin pegawai	100%	87,85	89,10	82,30
4.	Tanggung jawab	100%	64,25	75,50	62,25
5.	Kerja sama	100%	72,55	85,36	83,10
6.	Keterampilan kerja	100%	72,50	63,25	73,55
7.	Kejujuran	100%	73,75	69,51	70,25

Sumber: Dokumen Perusahaan (HRD Toserba Yogya Ciamis), 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja karyawan selama periode tahun 2016-2018 cenderung berfluktuasi. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas

hasil kerja pada tahun 2016 adalah sebesar 84,50% sementara pada tahun 2017 dan 2018 cenderung menurun yaitu menjadi 81,35% pada tahun 2017 dan sebesar 75,64% pada tahun 2018. Selanjutnya untuk aspek kuantitas hasil kerja pada tahun 2016 yaitu mencapai 75,90% sementara pada tahun 2017 dan 2018 cenderung menurun yaitu menjadi sebesar 67,50% pada tahun 2017 dan sebesar 62,10% pada tahun 2018. Selanjutnya untuk aspek disiplin pegawai pada tahun 2016 memperoleh persentase sebesar 87,85% sementara pada tahun 2017 mengalami peningkatan yaitu menjadi 89,10% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi sebesar 82,30%. Begitu pula untuk aspek tanggung jawab, kerja sama, keterampilan dan kejujuran karyawan yang setiap tahunnya berfluktuasi bahkan cenderung mengalami penurunan.

Untuk lebih jelasnya mengenai data penilaian prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis tahun 2016 sampai 2018 dapat digambarkan dalam grafik 1.1 sebagai berikut:



**Grafik 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**  
**Toserba Yogya Ciamis tahun 2016-2018**

Berdasarkan grafik 1.1 terlihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis tahun 2016 sampai 2018 cenderung berfluktuasi bahkan cenderung mengalami penurunan. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya keterlibatan karyawan dan optimalisasi reformasi organisasi di lingkungan Toserba Yogya Ciamis. Hal tersebut

dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan sistem yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selain itu, masih ada pegawai yang beranggapan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu merespon kebutuhan pegawainya dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam merencanakan kehidupan kerja mereka sendiri dan kepuasan kerja lebih mengarah kepada perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya terutama tingkah laku kerja dan kepuasan kerja biasanya bersifat individu yang belum sepenuhnya optimal.

Permasalahan lain yang menyebabkan belum optimalnya prestasi kerja karyawan adalah belum optimalnya pembagian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai antara pendidikan dan uraian tugas (*job description*) yang dibebankan pada unit terkait sehingga pemberdayaan yang bersangkutan tidak optimal sehingga berdampak pada seringnya terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Adapun kurang optimalnya tingkat prestasi kerja pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan, seperti tidak sepenuhnya target-target perusahaan tercapai dengan baik karena pegawai belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan target pekerjaan yang diinstruksikan pihak perusahaan. Selain itu, permasalahan lain yang terjadi yaitu tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik karena tingkat efektivitas baik itu dalam bentuk target maupun sasaran jangka panjang perusahaan belum sepenuhnya dapat tercapai. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh *quality of work life* dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis?

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Prestasi Kerja**

Program *Quality of Work Life* mempunyai potensi meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, meningkatkan koordinasi, motivasi dan kapabilitas pekerja. Peningkatan-peningkatan potensi tersebut dapat diubah ke dalam peningkatan prestasi kerja *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Umar (2011: 59) yang menyatakan bahwa: Perusahaan yang kurang memerhatikan *quality of work life* sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit

membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada untuk meningkatkan prestasi. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Sementara menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa: Program *Quality of Work Life* dimaksudkan sebagai suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek *Quality of Work Life* supaya tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya prestasi kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa berkurangnya haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang.

### **Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2012: 91) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Apabila pembagian kerja yang dilakukan oleh organisasi sesuai terlaksana dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan lebih meningkat”. Sementara menurut Rivai (2009:125) “Pembagian kerja merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, sehingga dengan adanya pembagian kerja yang baik maka prestasi pegawai akan meningkat”. Dengan demikian pembagian kerja sangat penting untuk dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sudjana, Nana dan Ibrahim (2007:64) bahwa: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa, kejadian

yang terjadi pada saat sekarang”. Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala	No. Item pernyataan
Variabel (X <sub>1</sub> ) <i>Quality of Work Life</i>	Yaitu <i>Quality of work life</i> sebagai lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan (Rethinam & Ismail, 2008)	1. Kecukupan dan keadilan kompensasi 2. Keamanan dan kesehatan kondisi kerja 3. Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan 4. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan 5. Integrasi sosial dalam organisasi kerja	Ordinal	1-2  3-4  5-6  7-8  9-10
Variabel (X <sub>2</sub> ) : Pembagian Kerja	Yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. (Hasibuan, 2008: 33)	1. Sifat pekerjaan yang bersangkutan 2. Tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan itu	Ordinal	1-5  6-10

Variabel (Y) : Prestasi Kerja	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013: 67)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi	Ordinal	1-2 3-4 5-6 7 8-9 10
-------------------------------------	--	--	---------	-------------------------------------

Jumlah populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Toserba Yogya Ciamis yaitu sebanyak 227. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 69 orang pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Toserba Yogya Ciamis.**

*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-peningkatan potensi tersebut dapat diubah ke dalam peningkatan prestasi kerja *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Umar (2011: 59) yang menyatakan bahwa: Perusahaan yang kurang memerhatikan *quality of work life* seperti ini akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada untuk meningkatkan prestasi. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.



Sementara menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa: Program *Quality of Work Life* dimaksudkan sebagai suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek *Quality of Work Life* supaya tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya prestasi kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa berkurang haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *quality of work life* yaitu: 1) Kecukupan dan keadilan kompensasi; 2) Keamanan dan kesehatan kondisi kerja; 3) Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan; 4) Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan dan 5) Integrasi sosial dalam organisasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* di Toserba Yogya Ciamis adalah sudah baik dengan total skor 2.165. adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan atau dari pernyataan pegawai selalu diberikan kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja dengan total skor 239. Sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator kecukupan dan keadilan kompensasi yaitu dari pernyataan pegawai menerima gaji yang sesuai dengan standar gaji yang diterima secara umum dengan total skor 199.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,764 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 58,36% yang artinya bahwa *quality work life* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 58,36% dan sisanya sebesar 41,64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, pemberian insentif, manajemen kinerja dan lain sebagainya. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (67) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 9,683$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,999$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata *quality of work life* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Toserba Yogya Ciamis**

Pembagian kerja merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012: 91) yang menyatakan bahwa: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Apabila pembagian kerja yang dilakukan oleh organisasi sesuai terlaksana dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan lebih meningkat.

Selanjutnya menurut Rivai (2009:125) bahwa: “Pembagian kerja merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, sehingga dengan adanya pembagian kerja yang baik maka prestasi pegawai akan meningkat”. Dengan demikian pembagian kerja sangat penting untuk dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel pembagian kerja yaitu: 1) Sifat pekerjaan yang bersangkutan dan 2) Tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan itu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja di Toserba Yogya Ciamis adalah sudah baik dengan total skor 2.259. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan itu atau dari pernyataan untuk membagikan suatu pekerjaan atasan terlebih dahulu memberikan susunan pekerjaan yang diuraikan secara jelas kepada karyawan dengan total skor 234. Sementara skor yang paling rendah yaitu pada pernyataan pembagian kerja yang dilakukan oleh atasan sesuai dengan kemampuan pegawai dengan total skor 206.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,791 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 62,56% yang artinya bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 62,56% dan sisanya sebesar 37,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, pemberian insentif, manajemen kinerja dan lain sebagainya. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (67) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 10,572$ , sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,999$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata pembagian kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Pengaruh *Quality of Work Life* dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Toserba Yogya Ciamis**

Prestasi kerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya. Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan seringkali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. *Quality of work life* (QWL) memiliki peran yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Didalam perusahaan seperti Toserba Yogya Ciamis, salah satu cara yang di tempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja (QWL) karena dengan cara ini karyawan akan betah dan nyaman dalam bekerja serta segala kebutuhan baik itu materi maupun psikologis dapat terpenuhi.

Selain *Quality of Work Life*, pembagian kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat

Mangkunegara (2013: 67) yang menyatakan bahwa: Program *Quality of Work Life* dimaksudkan sebagai suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek *Quality of Work Life* supaya tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya prestasi kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa berkurang haknya atau berkurang kesempatan untuk berkembang.

Selanjutnya menurut Rivai (2009:125) bahwa: “Pembagian kerja merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, sehingga dengan adanya pembagian kerja yang baik maka prestasi pegawai akan meningkat”. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel prestasi kerja yaitu: 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan pekerjaan; 3) Inisiatif; 4) Kecekatan mental; 5) Sikap dan 6) Disiplin waktu dan absensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis adalah tinggi dengan total skor 2.334. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *quality of work life* dan pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,848 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 71,95% yang artinya bahwa *quality of work life* dan pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 71,95% dan sisanya sebesar 28,05% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, pemberian insentif, manajemen kinerja dan lain sebagainya. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (67) diperoleh bobot  $F_{hitung} = 83,37$ , sedangkan bobot  $F_{tabel} = 3,132$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata *quality of work life* dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa *quality of work life* (QWL) pada Toserba Yogya Ciamis adalah tinggi, dengan indikator tertinggi adalah kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan indikator terendah adalah kecukupan dan keadilan kompensasi. Dengan uji korelasi bahwa terdapat

pengaruh yang positif *quality of work life* (QWL) terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila *quality of work life* tinggi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa pembagian kerja pada Toserba Yogya Ciamis adalah sudah sesuai, dengan indikator tertinggi adalah sifat pekerjaan yang bersangkutan dan indikator terendah adalah tipe pekerjaan yang cocok untuk jabatan itu. Dengan uji korelasi bahwa terdapat pengaruh yang positif pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila pembagian kerja sudah sesuai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden bahwa prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis adalah tinggi, dengan indikator tertinggi adalah disiplin waktu yang tinggi dan indikator terendah adalah hasil kerja. Dengan uji korelasi bahwa terdapat pengaruh yang positif *quality of work life* (QWL) dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Toserba Yogya Ciamis. Artinya apabila *quality of work life* tinggi dan pembagian kerja sudah sesuai maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalia, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W. 2009. *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Erlangga .
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mesiono. 2010. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi. Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zin, R. M. 2004. *Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment, a case study*. Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-334.