

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN, APAKAH BERHUBUNGAN?
(STUDI PADA PT. X, PERUSAHAAN DALAM INDUSTRI TEKSTIL DAN
PAKAIAN JADI)**

Rizka Nugraha Pratikna¹, Carmela Kaloka Putri², Triyana Iskandarsyah³, Angela Teressia⁴

1. Universitas Katolik Parahyangan
rizka.nugraha.p@unpar.ac.id

2. Universitas Katolik Parahyangan
8032001005@student.unpar.ac.id

3. Universitas Katolik Parahyangan
triyana@unpar.ac.id

4. Universitas Katolik Parahyangan
angela.teressia@unpar.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan proyeksi nilai ekspor Indonesia pada tahun 2019, industri tekstil dan pakaian jadi menyumbang lebih dari 50% menyusul perkembangannya yang terus membaik dari awal tahun 2019. Kondisi yang baik dalam industri tekstil tentunya menjadi daya tarik tersendiri dan meningkatkan persaingan. Dalam memenangkan persaingan perusahaan tentunya membutuhkan produktivitas yang mendukung penciptaan kinerja baik. Tohardi menyampaikan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan dalam kegiatan produktivitas adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena merupakan pemeran utama dalam peningkatan produktivitas dengan berbagai aktivitas operasional yang dilakukan (Tohardi, 2002). Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya, mereka yang memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya merupakan orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah (Robbin & Judge, 2013). Salah satu hal yang mendukung pencapaian kepuasan kerja adalah rasa aman pada karyawan, dimana mereka secara relative merasa puas dan mendapat kesempatan bertumbuh dan berkembang (Cascio, 1991). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan PT. X. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dengan data primer dari hasil wawancara dan kuesioner. Korelasi Pearson digunakan dalam melakukan analisis hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan.

Hasil penelitian ini adalah bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. X. Nilai korelasi sebesar 0.520 dan berada pada interval koefisien antara 0,40 – 0,599. Hal ini berarti semakin baik penerapan kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, industri tekstil, Karyawan dan Manufaktur*

ABSTRACT

Based on the exports' projected value of Indonesia in 2019, the textile and apparel industry contribute more than 50% after its continued improvement from the beginning of 2019. This good situation in the textile industry become the main attraction, thus, increase the competition. To be a winner in this competition, the company requires productivity that supports good performance. Tohardi said that one of the things that support productivity activities is to manage human resources properly, because they are the main players in increasing productivity with various operational activities carried out (Tohardi, 2002). People with high levels of job satisfaction have a positive view of their work. On the other hand those who have a negative view of their work are people with low job satisfaction levels (Robbin & Judge, 2013). One thing that supports the achievement of job satisfaction is a sense of security in employees, furthermore they are relatively satisfied and have the opportunity to grow and develop (Cascio, 1991). The purpose of this study was to determine how the relationship between the quality of work life and job satisfaction based on the perceptions of employees of PT. X. The research

method used is descriptive research, with primary data from interviews and questionnaires. Pearson correlation is used in analyzing the relationship between the variables of quality of work life and job satisfaction based on employee perceptions. The results of this study is that the quality of work life has a strong enough relationship with the employees' job satisfaction at PT. X. The correlation value is 0.520 and this value was in the coefficient interval between 0.40 - 0.599. This means that the better the quality of work life implemented, the higher the level of job satisfaction of employees at PT. X.

Keywords: *quality of work life, job satisfaction, textile industry, employees and manufacturing*

1. PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia sedikit banyak didukung oleh sektor industri tekstil, dengan memberikan kontribusi kepada devisa negara. Berdasarkan proyeksi nilai ekspor Indonesia pada tahun 2019, industri ini menyumbang lebih dari 50% menyusul perkembangannya yang terus membaik dari awal tahun 2019. Mengacu pada Berita Industri yang dirilis Kemenperin pada Kamis, 07 Nopember 2019 dengan sumber neraca, industri tekstil menjadi sektor manufaktur dengan catatan pertumbuhan tertinggi sebesar 15.08% pada triwulan III tahun 2019. Selain itu, industri tekstil merupakan industri yang memiliki penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Hal ini dituliskan juga dalam berita industri 16 Januari 2020 dari kemenperin yang memuat penyerapan tenaga kerja sebanyak 3,73 juta orang.

Tren pertumbuhan industri tekstil dan pakaian jadi cukup menanjak sampai tahun 2019, meski di tahun 2020 menurun dikarenakan kondisi yang tidak mendukung – adanya pandemi covid19 di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia. Berikut grafik yang menggambarkan tren industri tekstil di tahun 2019.



Gambar 1. Tren Pertumbuhan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi

Tren yang meningkat ini didukung oleh keberadaan aturan perlindungan berupa pengenaan bea masuk pada produk tekstil yang berasal dari luar negeri. Aturan tersebut diharapkan menjadi benteng pertahanan dari berbagai produk impor tekstil dan dapat melindungi industri nasional. Kondisi yang baik dalam industri tekstil tentunya menjadi daya tarik tersendiri dan meningkatkan persaingan di dalamnya. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjawab tantangan tersebut dengan tetap mempertahankan produktivitas dengan kualitas produk yang terstandarisasi. Tohardi menyampaikan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan dalam kegiatan produktivitas adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena merupakan pemeran utama dalam peningkatan produktivitas dengan berbagai aktivitas operasional yang dilakukan (Tohardi, 2002). Sumber daya manusia tidak jauh dari hal merespon, berdasarkan persepsi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Persepsi merupakan suatu proses dalam manusia secara kognitif, yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi terkait lingkungannya, baik dengan penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman (Thoha, 2005). Berdasarkan persepsi sebagai respon awal manusia, beberapa respon dapat ditemukan ketika ketidakpuasan kerja menonjol dalam suatu perusahaan. Respon tersebut terwujud sesuai dengan gambar sebagai berikut:

	Constructive	Destructive
Active	Voice	Exit
Passive	Loyalty	Neglect

Gambar 2. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dipertahankan dengan memenuhi kebutuhan mereka sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja. Hal senada disampaikan Robbins & Judge dengan penyampaian bahwa adanya kepuasan kerja mendorong karyawan secara positif untuk bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Sebaliknya, kondisi kepuasan kerja yang rendah akan mendorong berbagai tindakan yang dilakukan karyawan untuk berperilaku negatif dan merugikan perusahaan. Lebih jauh disampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan serta persepsi seseorang mengenai pekerjaannya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya, mereka yang memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaannya merupakan orang dengan tingkat kepuasan kerja rendah (Robbin & Judge, 2013).

Berdasarkan paparan sebelumnya, kepuasan kerja karyawan harus diusahakan dalam sebuah perusahaan. Salah satu hal yang mendukung pencapaian kepuasan kerja adalah rasa aman pada karyawan, dimana mereka secara relative merasa puas dan mendapat kesempatan bertumbuh dan berkembang (Cascio, 1991).

PT. X merupakan salah satu perusahaan tekstil yang telah berdiri dan bertahan selama 20 tahun dan dalam perkembangannya, mampu mempeluas pasar sampai ke negara Malaysia dan Brunei Darussalam dengan kegiatan ekspor. Penulis mendapat kesempatan untuk melakukan observasi dan wawancara dengan perusahaan dan mendapat informasi berupa fenomena tingginya angka keterlambatan karyawan, sehingga dapat mengarah pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki, pengabaian tanggung jawab kerja dengan frekuensi tinggi untuk meninggalkan area kerja tanpa komunikasi sehingga menimbulkan gangguan dalam proses koordinasi dengan pihak eksternal.

Berdasarkan informasi sebelumnya, rumusan masalah yang diangkat oleh penulis adalah bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. X. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan PT. X. Dengan mengetahui hubungan tersebut, PT. X mendapat masukkan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan keputusan di masa depan, sehingga tetap memperkuat posisi perusahaan di pasar bahkan meningkat.

2. KERANGKA TEORITIS

Sekumpulan perasaan serta persepsi seseorang mengenai pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dikemukakan Robbin & Judge. Lebih lanjut disampaikan bahwa orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terkait pekerjaannya, sementara mereka yg memiliki kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Robin & Judge, 2013). Senada dengan Robin & Judge dalam hal kepuasan kerja, Luthans menyampaikan beberapa indikator yang mendorong karyawan memiliki kepuasan kerja yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; kepuasan terhadap imbalah dari pekerjaan; kepuasan terhadap supervisi dari atasan; kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

Adapun kualitas kehidupan kerja adalah konsep ilmu berdasarkan perilaku yang

dipicu oleh persepsi sebagai salah satu pembentuk perilaku yang muncul. Cascio menyampaikan bahwa karyawan yang bekerja dengan lingkungan perusahaan yang mendukung kualitas kehidupan kerja akan terpenuhi kebutuhannya, terutama dalam hal kesehatan dan keamanan (Cascio pada Kochar, 2015). Beberapa dimensi yang membentuk kualitas kehidupan kerja menurut Walton adalah *growth and development, participation, physical environment, supervision, pay and benefits, social relevance, dan workplace integration*.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, di antaranya Ahmad Othman & Mok Cheak Lieng dalam judul "*Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Case Study of Enterprise "XYZ" in Malacca*" (Othman & Lieng, 2009). Penelitian tersebut menggunakan korelasi Pearson dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Terkait dengan bidang usaha atau bisnis, Richard Chinomona & Manilall Dhurup menghasilkan penelitian yang menjawab situasi saling menguntungkan (*win-win situation*) untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan sehingga mendukung peningkatan produktivitas dalam kewirausahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan dengan 282 data ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan (Chinomona & Dhurup, 2014).

Selanjutnya variabel tersebut juga diteliti oleh Deepak Kochar dengan total 322 kuesioner yang terkumpul. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan analisis korelasi (Kochar, 2015). Selain itu, Kualitas kehidupan kerja juga diteliti pada para profesional dalam ilmu perpustakaan dan informasi di India dalam penelitian Babita Garg & Surya Nath Singh dengan hasil terdapatnya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja (Garg & Singh, 2018). Analisis kualitas kehidupan kerja secara khusus dilakukan pada 100 anggota fakultas di Saudi Arabia karena dianggap sebagai salah satu aspek vital untuk mencapai peningkatan komunikasi dan kerja sama antar karyawan (Subbarayalu & Kuwaiti, 2019) yang menjadi salah satu indikator dalam kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2002).

Paradigma Penelitian dan Hipotesis

Berikut ini adalah model penelitian yang digunakan:



Gambar 3. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut dapat dituliskan suatu proposisi bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja di PT. X.

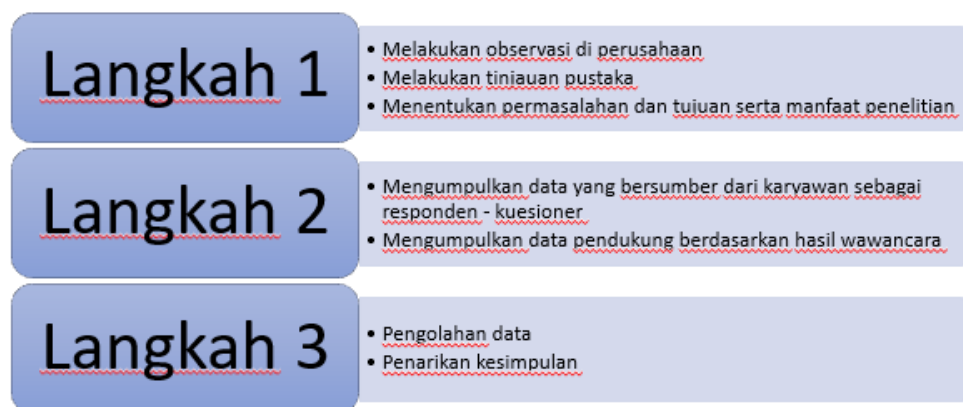
3. METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini dilakukan pada perusahaan manufaktur untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. X. Harapan dari kegiatan penelitian dalam perusahaan adalah dapat memberikan manfaat dalam membantu atau memberi sumbangan pikiran dan pandangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. X dalam membuat keputusan di masa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebagai bagian dari usaha mempertahankan posisi perusahaan

dalam persaingan yang ada.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang dilakukan untuk menjelaskan, meringkaskan kondisi, situasi, atau variabel yang menjadi objek penelitian, dimana dalam penelitian ini variabel tersebut adalah variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Data primer digunakan untuk pengolahan data sesuai dengan model penelitian ini. Data tersebut dikumpulkan dengan cara wawancara dan pengisian kuesioner sesuai dengan dimensi dan indikator masing-masing variabel dengan penggunaan populasi departemen PT. X sebanyak 30 orang responden. Korelasi Pearson digunakan dalam melakukan analisis hubungan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan. Analisis yang dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan cara menggambarkan data dan hasil pengolahannya sebagaimana adanya hanya untuk kumpulan data dan perusahaan tertentu, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Beberapa langkah yang dilakukan dalam penelitian penting untuk direncanakan sehingga proses penelitian berjalan lancar dan jelas dalam setiap tahapan yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah sebagaimana gambar berikut:



Gambar 4. Langkah-langkah Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga langkah dimana langkah 1 dapat dikatakan sebagai persiapan serta pembentukan kerangka penelitian, dimana peneliti melakukan observasi dan tinjauan pustaka untuk menentukan permasalahan, sehingga dapat dirumuskan tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan. Kemudian dalam langkah 2 dilakukan kegiatan pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner bagi responden, yaitu populasi serta data pendukung dari wawancara tidak terstruktur yang kemudian diolah, menggunakan korelasi Pearson lalu dianalisis dan disimpulkan dalam langkah 3.

4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Kuesioner merupakan alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk kemudian diolah secara keseluruhan. Uji validitas dilakukan sebagai alat ukur validasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis mengambil syarat minimum dalam pemenuhan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dengan ukuran sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

- Ketika $R \geq 0,30$, maka item- item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- Ketika $R < 0,30$, maka item- item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 20

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Dimensi	Item	Nilai Kolerasi	Nilai Signifikansi	Nilai Patokan	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Working Life)	<i>Growth and Development</i>	A_1	.649	.000	.3	VALID
		A_2	.761	.000	.3	VALID
		A_3	.845	.000	.3	VALID
		A_4	.586	.001	.3	VALID
	<i>Participation</i>	B_1	.948	.000	.3	VALID
		B_2	.835	.000	.3	VALID
		B_3	.823	.000	.3	VALID
		B_4	.895	.000	.3	VALID
	<i>Pay and benefits</i>	C_1	.485	.007	.3	VALID
		C_2	.681	.000	.3	VALID
		C_3	.855	.000	.3	VALID
		C_4	.859	.000	.3	VALID
	<i>Physical environment</i>	D_1	.573	.002	.3	VALID
		D_2	.710	.000	.3	VALID
		D_3	.697	.000	.3	VALID
		D_4	.675	.000	.3	VALID
		D_5	.823	.000	.3	VALID
		D_6	.734	.000	.3	VALID
		D_7	.811	.000	.3	VALID
		D_8	.560	.001	.3	VALID
	<i>Workplace integration</i>	E_1	.908	.000	.3	VALID
		E_2	.543	.002	.3	VALID
		E_3	.694	.000	.3	VALID
		E_4	.599	.000	.3	VALID
		E_5	.682	.000	.3	VALID
		E_6	.847	.000	.3	VALID
		E_7	.745	.000	.3	VALID

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja masuk ke nilai $R \geq 0,30$ sehingga memenuhi syarat untuk dianggap valid.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 2 , seluruh nilai dari kepuasan kerja masuk ke nilai $R \geq 0,30$ sehingga memenuhi syarat untuk dianggap valid, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Item	Nilai Kolerasi	Nilai Signifikansi	Nilai Patokan	Keterangan
Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)	<i>The Work Itself</i>	F_1	.672	.000	.3	VALID
		F_2	.777	.000	.3	VALID
		F_3	.762	.000	.3	VALID
	<i>Promotion</i>	G_1	.582	.001	.3	VALID
		G_2	.970	.000	.3	VALID
		G_3	.949	.000	.3	VALID
		G_4	.928	.000	.3	VALID
	<i>Supervisor</i>	H_1	.593	.001	.3	VALID
		H_2	.582	.001	.3	VALID
		H_3	.784	.000	.3	VALID
		H_4	.774	.000	.3	VALID
		H_5	.866	.000	.3	VALID
		H_6	.671	.000	.3	VALID
	<i>Coworkers</i>	I_1	.799	.000	.3	VALID
		I_2	.781	.000	.3	VALID
		I_3	.886	.000	.3	VALID
		I_4	.768	.000	.3	VALID
	<i>Pay</i>	J_1	.828	.000	.3	VALID
		J_2	.891	.000	.3	VALID
		J_3	.789	.000	.3	VALID
J_4		.750	.000	.3	VALID	

Selain uji validitas, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini andal serta dapat digunakan secara konsisten dari sisi waktu dan item pengukuran untuk mendapatkan hasil yang sama (Sekaran & Bougie, 2013). Pernyataan reliabilitas dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner dikatakan layak digunakan atau reliable.
- Apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner dikatakan tidak layak digunakan atau tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Patokan	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	.759	.6	RELIABLE
Kepuasan Kerja	.771	.6	RELIABLE

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh pernyataan dalam kuesioner layak digunakan/ Analisis Korelasi Pearson yang menghasilkan koefisien korelasi dipakai untuk melihat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Adapun pedoman yang digunakan penulis dalam tingkat hubungan dilakukan dengan mengacu pada interval koefisien sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

Tabel 4. Pedoman Intepretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan pedoman pada tabel 4, hubungan dalam penelitian memiliki beberapa tingkatan dari sangat rendah sampai sangat kuat. Untuk penetapan tingkat hubungan , digunakan interval koefisien dengan nilai 0,00 – 0,199 untuk tingkat hubungan sangat rendah. Tingkat hubungan yang rendah ada pada interval koefisien 0,20 – 0,399. Selanjutnya untuk tingkat hubungan cukup kuat, interval koefisien ada pada 0,40 – 0,599. Sedangkan tingkat hubungan yang kuat adalah ketika nilai hubungan antar variabel yang dihasilkan dari pengolahan data berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799. Kemudian nilai hasil pengolahan hubungan antar variabel yang berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 diinterpretasi memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja kemudian diteliti dengan mengolah data. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: p=0$, tidak terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja

$H_1: p>0$, terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil pengolahan data dengan SPSS dan nilai alpha 0,05 dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Korelasi Pearson

Correlations			
		x	Y
x	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. X dengan nilai korelasi sebesar 0.520. Nilai tersebut berada pada interval koefisien antara 0,40 – 0,599. Hal ini berarti semakin baik penerapan kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X.

Oleh karena itu, hipotesis kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja menghasilkan korelasi positif. Hal ini dapat dijelaskan ketika dua variabel saling berhubungan, dengan menamaan variabel x dan y, maka ketika variabel x naik maka variabel y pun akan naik dan sebaliknya, ketika variabel x turun, maka variabel y pun turun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat diambil suatu kesimpulan bahwa di PT. X hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan cukup kuat. Hal ini berarti bahwa PT. X dapat melakukan penerapan kualitas kehidupan kerja agar kepuasan kerja karyawan.

Saran yang diberikan kepada PT. X berdasarkan hasil data kuesioner terkait dengan aktivitas yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan nilai pada variabel kualitas kehidupan kerja. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam berbagai bentuk apresiasi, seperti voucher belanja, pemilihan karyawan terbaik, dan sertifikat untuk pencapaian kerja mereka. Dalam hal ini nilai pay and benefit sebagai salah satu dimensinya dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (1991). *Applied Psychology in Personnel Management* (4th ed.). Prentice Hall International, Inc.
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The Influence of The Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in The SME Sektor in Zombabwe. *South Asian Journal of Management Sciences*, 17(4), 363-378.
- Dataindustri. (2019). Tren Data Pertumbuhan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi. Jakarta. Retrieved from <https://www.dataindustri.com/produk/tren-data-pertumbuhan-industri-tekstil-dan-pakaian-jadi/>
- Garg, B., & Singh, S. N. (2018). A Study to Measure the Impact of Quality Work Life on

- Job Professionals. *International Journal of Informasiton Dissemination and Technology*, 8(4), 220-224.
- Kemenperin. (2019). Hasilkan Devisa Cukup Besar Industri TPT jadi Sektor Strategis dan Prioritas . Jakarta: Kemenperin. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/21404/Hasilkan-Devisa-Cukup-Besar,-Industri-TPT-jadi-Sektor-Strategis-dan-Prioritas>
- Kemenperin. (2019). Industri Tekstil dan Pakaian Jadi. Jakarta: Kemenperin. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/21230/Kemenperin:-Industri-Tekstil-dan-Pakaian-Tumbuh-Paling-Tinggi>
- Kochar, D. (2015, February 1). Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Case of Veterinary Doctors in Punjab. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(1), 24-32.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior* (9th ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Othman, A., & Lieng, M. C. (2009). Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Job Satisfaction: A Case Study of Enterprise "XYZ" in Malacca. *International Conference on Human Capital Development (ICONHCD 2009)*. Kuantan, Pahang.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Mothod for Business : A Skill- Building Approach Sixth Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Subbarayalu, A. V., & Kuwaiti, A. A. (2019). Quality of Work Life (QoWL) of Faculty Members in Saudi Higher Education Instritutions_A comparison between udergraduate medical and engineering program. *International Journal of Educational Management*, 38(4), 766-779.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2005). *Buku Perilaku Organisasi_Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.