

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI GAMBARAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA  
K3L UNIVERSITAS PADJADJARAN  
KAMPUS JATINANGOR**

**Martha Suryanita Br Surbakti**

**190110130002**

**ABSTRAK**

Universitas Padjadjaran merupakan salah satu Universitas Negeri yang terbaik yang terletak di Pulau Jawa. Secara letak geografis, saat ini kampus Unpad terbagi menjadi dua lokasi utama yaitu, kampus Iwa Koesoema Soemantri di Dipati Ukur Bandung serta kampus Unpad Jatinangor (*central-campus*) di Kabupaten Sumedang. Selain unggul dalam bidang akademik Universitas Padjadjaran juga sangat memperhatikan kebersihan, keindahan dan kenyamanan lingkungan kampus. Untuk menjalankan fungsi ini Universitas memiliki petugas yang mengelola masalah kebersihan, keindahan dan kenyamanan kampus. Para petugas ini biasa dikenal dengan sebutan petugas K3L (Kebersihan,Keindahan, Kenyamanan Lingkungan) Unpad. Melihat pentingnya peran para petugas K3L Unpad ini, maka dirasa perlu untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mereka selama bekerja di Universitas Padjadjaran.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *quality of work life* beserta dimensi-dimensi dari *quality of work life* pada petugas K3L Unpad kampus Jatinangor. Rancangan penelitian yang digunakan adalah non-eksperimental deskriptif kuantitatif dengan teknik *random sampling*. Metode pengambilan data berupa kuesioner milik Simon Easton & Darren Van Laar (2007). Penelitian ini dilakukan pada 80 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* dari petugas K3L Unpad kampus Jatinangor berada pada kategori *favorable* (58%). Hal ini menunjukkan bahwa petugas K3L mempersepsikan bahwa lingkungan kerja di Unpad kampus Jatinangor saat ini yang dilihat dari kriteria-kriteria *quality of work life* milik Simon Easton & Darren Van Laar (2007), sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Keenam dimensi dari *quality of work life*, yaitu *general well-being*, *home work-interface*, *job and career satisfaction*, *control at work*, *working conditions* dan *stress at work*, menunjukkan kategori yang *favorable* (sesuai).

**Kata kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Petugas Keindahan Kebersihan Kenyamanan Lingkungan, Persepsi

## PENDAHULUAN

Bekerja adalah sebuah kebutuhan yang mendasar bagi manusia saat ini, karena untuk dapat memenuhi segala kebutuhannya manusia harus bekerja. Namun faktanya lapangan pekerjaan di Indonesia masih sempit sedangkan angkatan kerja sangat tinggi dan terus bertambah setiap tahunnya. Fenomena ini juga terjadi di Provinsi Jawa Barat, berdasarkan sumber Berita Resmi Statistik (2015), kualitas angkatan kerja di Provinsi Jawa Barat masih rendah. Sebagian besar hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD) ke bawah, yaitu sebanyak 44,73%, sedangkan yang tamat perguruan tinggi (diploma ke atas) hanya 10,41%.

Sulitnya mencari lapangan pekerjaan membuat sebagian besar penduduk Jawa Barat, khususnya masyarakat di Jatinangor lebih memilih untuk bekerja sebagai buruh, baik di perusahaan – perusahaan atau organisasi profit maupun yang bekerja di lembaga pendidikan seperti universitas. Salah satu Universitas yang membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat Jatinangor adalah Universitas Padjadjaran.

Secara letak geografis, saat ini kampus Universitas Padjadjaran terbagi menjadi dua lokasi utama yaitu, kampus Iwa Koesoema Soemantri di Dipati Ukur serta kampus Unpad Jatinangor (*central-campus*) di Kabupaten Sumedang. Luas wilayah di kampus jatinangor sendiri mencapai 178 ha. Untuk memelihara kebersihan dan keindahan kampus, maka Universitas Padjadjaran melakukan program swakelola yang memberdayakan sekitar 400-an warga yang berada di desa-desa sekitar wilayah unpad sebagai pekerja kebersihan yang di sebut sebagai petugas K3L (Kebersihan Keindahan Kenyamanan Lingkungan Universitas Padjadjaran). Visi dari K3L Unpad sendiri adalah menciptakan lingkungan kampus terbersih dan terindah di Indonesia. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut maka dibutuhkan petugas

K3L yang memiliki performa kerja yang baik, performa kerja yang baik akan muncul ketika petugas K3L mempersepsikan kebutuhan yang diperlukan telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan ke pada beberapa petugas K3L Unpad, mereka menyatakan bahwa Pada dasarnya mereka menyukai pekerjaannya sebagai pegawai K3L karena dirasa sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan untuk pekerjaan ini tidak dibutuhkan persyaratan minimum dan maksimum usia serta jenjang pendidikan jadi mereka bebas bekerja seumur hidup dan selama mereka masih sanggup untuk mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, pekerja juga mengakui bahwa teman-teman pekerja lain menjadi faktor yang menguatkan mereka dalam bekerja. Namun disisi lain para petugas K3L Unpad kampus Jatinangor juga mempersepsikan bahwa terdapat beberapa hal yang menghambat produktivitas mereka dalam bekerja sebagai petugas K3L Unpad. Gaji atau imbalan yang dirasa belum cukup untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari, sulitnya mendapatkan perlengkapan kerja, tempat istirahat yang tidak nyaman serta hubungan dengan mandor mengindikasikan adanya masalah kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh petugas K3L Unpad.

*Quality of work life* merupakan salah satu bahasan yang penting dalam rangka memiliki pekerja yang terbaik (Sojka, 2014). Hal ini dirasa penting karena *Quality of work life* memiliki peran untuk meningkatkan kinerja dari karyawan dan pekerja terhadap organisasi. Organisasi, dalam rangka meningkatkan atau menjaga *quality of work life* petugas K3L, berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan petugas guna menunjang kinerjanya, seperti adanya demokrasi dalam lingkungan kerja, penyediaan alat keselamatan saat bekerja, gaji yang dipersepsi cukup bagi pekerja dan sebagainya. Untuk mampu memaksimalkan potensi dari setiap sumber daya yang ada, maka organisasi harus mampu menyediakan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja dari sumber dayanya. Dalam hal ini, manusia termasuk sumber daya yang harus diperhatikan kesejahteraannya.

Faktor-faktor personal dari seorang individu akan berpengaruh kepada bagaimana ia mempersepsi lingkungan kerjanya. Atribut-atribut diri turut menentukan bagaimana seseorang memaknakan lingkungan kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja.

Dalam bekerja, kita akan mempersepsikan stimulus yang ada di lingkungan kerja kita. Menurut Werther dan Davis (1982), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi pekerja dalam mempersepsi serta memaknakan kualitas kehidupan kerjanya, yaitu faktor *personal behavior*, faktor organisasional, dan faktor lingkungan. Faktor *personal behavior* terdiri dari umur, pendapatan, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan jenis kelamin (Amin, 2013).

Persepsi akan lingkungan kerja dengan menggunakan atribut pribadi ini akan mempengaruhi persepsi kita akan kualitas kehidupan kerja. Simon Easton dan Darren Van Laar (2007) menyebutkan ada enam kriteria yang membantu seseorang dalam mempersepsikan lingkungan kerjanya antara lain *job career satisfaction*, *control at work*, *general well-being*, *home work-interface*, *stress at work* dan *working conditions*.

Ketika petugas K3L Unpad kampus Jatinangor telah mampu melakukan persepsi terhadap lingkungan, mereka dapat menentukan sikap terhadap kehidupan kerja mereka. Sikap yang dimaksud disini dapat memiliki makna negatif maupun positif. Menurut Secord dan Beckman (1969, dalam Barghe, Jae Vanden, 2011), sikap dapat didefinisikan sebagai regularitas pasti dari perasaan, pikiran, dan predisposisi seseorang untuk bertindak terhadap beberapa aspek dalam lingkungannya. Melihat definisi tersebut, terlihat bahwa kognitif, dalam hal ini persepsi, dan afeksi berperan dalam pembentukan sikap, sedangkan perilaku merupakan hasil dari sikap tersebut. Dalam hal ini, sikap kerja yang dihasilkan dari persepsi atas kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian non-eksperimental dengan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian bersifat kuantitatif non eksperimental, yaitu tipe penelitian kuantitatif dimana variabel tidak dimanipulasi oleh peneliti (Christensen, 2004). Menurut Kerlinger (1986), penelitian *non-experimental quantitative* adalah telaah empirik sistematis dimana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul, atau karena sifat hakekat variabel itu memang menutup kemungkinan manipulasi. Pengertian dari penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2000). Jadi penelitian kuantitatif non-eksperimental merupakan suatu penelitian dengan tipe deskriptif yang mengumpulkan data kuantitatif untuk menggambarkan variabel yang diteliti (Christensen, 2007).

Penelitian ini tidak menggunakan manipulasi dan kelompok kontrol sebagaimana dalam penelitian eksperimental. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif, dimana peneliti ingin mencoba mendeskripsikan sebuah fenomena, kejadian, atau situasi (Christensen, 2004). Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat gambaran *Quality of work life* pada petugas K3L Unpad kampus Jatinangor.

### Partisipan

Partisipan pada penelitian ini adalah petugas K3L Unpad kampus Jatinangor yang berada pada zona 1-8. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dan memperoleh jumlah sampel minimal 80 orang. Setelah proses pengambilan data, diperoleh sampel penelitian tepat sejumlah 80 orang.

### Pengukuran

Alat ukur yang digunakan pada penelitian berupa kuisioner. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi petugas K3L Unpad kampus Jatinangor terhadap lingkungan kerjanya adalah *Quality of Work Life* yang dikembangkan oleh Simon Easton dan Darren Van Laar (2007). Alat ukur ini terdiri dari 24 *item* yang disusun berdasarkan enam dimensi yakni *job career satisfaction, control at work, general well-being, home work- interface, stress at work* dan *working conditions*. Alat ukur ini selanjutnya dimodifikasi sesuai dengan *setting* penelitian.

## HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai *quality of work life* pada petugas K3L Unpad kampus Jatinangor, maka didapatkan kesimpulan, yaitu:

1. Sebagian besar Petugas K3L Unpad kampus Jatinangor, mempersepsikan *quality of work life* yang ia miliki selama bekerja di Universitas Padjadjaran ada dalam keadaan yang sesuai (*favorable*) dengan harapan dan kebutuhan mereka. Sebagian kecil, atau dalam jumlah yang lebih sedikit dibandingkan mereka yang merasa sesuai, masih mempersepsikan *quality of work life* yang ia miliki selama bekerja di Universitas Padjadjaran kurang sesuai (*less favourable*) dengan harapan dan kebutuhan mereka.
2. Kriteria *stress at work* dipersepsikan sebagai kriteria yang paling sesuai (*favorable*) dengan harapan dan kebutuhan petugas K3L Unpad dibandingkan dengan kriteria lainnya. Hal ini didukung dengan keadaan tanggung jawab kerja yang tidak terlalu membebani bagi petugas K3L Unpad serta relasi dengan sesama K3L Unpad terjalin dengan baik.
3. Kriteria *working conditions* merupakan kriteria yang dipersepsikan kurang sesuai (*less favorable*) dengan harapan dan kebutuhan jika dibandingkan dengan kriteria lainnya. Hal yang paling dipersepsikan kurang sesuai dengan harapan dan kebutuhan adalah kemudahan dalam memperoleh kelengkapan peralatan kerja yang digunakan sehari-hari oleh petugas K3L Unpad.
4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *quality of work life* dengan data demografi petugas K3L Unpad, sehingga perbedaan dari data demografi tidak membedakan bagaimana petugas K3L Unpad kampus Jatinangor dalam mempersepsikan *quality of work life* nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. 2007. *Industrial Organizational Psychology – An Applied Approach*.  
United States of America: Wadsworth CENGAGE learning
- Baron, R.A., Greenberg, J. 1990. *Behavior in Organisation: Understanding and Managing Human Side at Work* 3<sup>rd</sup> edition. London: Allyn and Bacon
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce. E.A. 1998. *Human Resources Management* 2<sup>nd</sup> ed.  
New York: McGraw-Hill
- Cascio, W.F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*  
4<sup>th</sup> edition. New York: McGraw-Hill Book Company.Inc
- Christensen, Larry B. (2004). *Experimental Methodology*. 9<sup>th</sup> edition. Boston: Pearson  
Education, Inc.
- Friedenberg, Lisa. (1995). *Psychological Testing; Design, Analysis, and Use*. Massachusetts:  
Allyn and Bacon
- Gibson. J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5
- Guilford, J.P. and Fruchter, Benjamin. (1956). *Fundamentals stastictics in Psychology and  
Education Sixth Edition*. Tokyo: Mc Graw Hill
- Kerlinger, Fred N. 2004. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada  
University Press.
- . (2015). *Laporan Pertanggung Jawaban Petugas Kebersihan Keindahan  
Kenyamanan Lingkungan Universitas Padjadjaran*. Jatinangor: Universitas  
Padjadjaran.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Inc
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung Alfabeta
- Riduwan & Akdon. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung Alfabeta
- Robbins, Stephen. P. (1991). *Organizational Behavior: concepts, controversies, and  
application fifhth edition*. London: Prentice-Hall International Editions

Schermerhorn, J. (2013). *Management: twelfth edition*. United States of America: John Wiley and Sons, Inc

Sternberg, R; Sternberg, K. (2012). *Cognitive Psychology: sixth edition*. United States of America: WADSWORTH

Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia

Werther dan Davis. (1989). *Human Resources and Personnel Management: third edition*. Singapore: McGraw-Hill Management Series