Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 712-716
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4344

Pengaruh Semangat Kerja, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Quality of Work Life* Karyawan *Fashion Store* Yogyakarta

Landriana Trilvita, Kusuma Chandra Kirana
Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Correspondence: lannferheyen@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id

Abstrak. Perhatian utama studi ini adalah untuk mengetahui (1) bagaimana moral karyawan di Fashion Story mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka. (2) Bagaimana efikasi diri memengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka dalam bekerja di Fashion Story serta (3) kepuasan kerja di Fashion Story Yogyakarta, dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Seratus lima puluh pekerja dari Fashion Story Yogyakarta merupakan populasi penelitian. Kesalahan tidak lebih dari 10% diperbolehkan saat menghitung sampel penelitian menggunakan rumus slovin. Jadi, 60 karyawan dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam survei. Setiap komponen kuesioner skala Likert yang digunakan untuk pengumpulan data sebelumnya telah divalidasi validitas dan reliabilitasnya. Uji-t dan uji-r, bersama dengan uji asumsi dan hipotesis konvensional lainnya, digunakan dalam analisis data. Salah satu temuan dari penelitian ini adalah bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap *QWL*. Ada hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara ukuran self-efficacy dan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya di Fashion Story.

Kata kunci : Semangat Kerja; *Self Efficacy*; Kepuasan Kerja; *Quality Of Work Life*

Abstract. *The main concern of this study is to find out (1) how the morale of employees in Fashion Story affects the quality of their work life. (2) How self-efficacy affects the quality of their work life when working at Fashion Story and (3) job satisfaction at Fashion Story Yogyakarta, and its impact on employee welfare. One hundred and fifty workers from Fashion Story Yogyakarta constitute the study population. An error of no more than 10% is allowed when calculating the research sample using the slovin formula. So, 60 employees are randomly selected to participate in the survey. Each component of the Likert scale questionnaire used for data collection has previously been validated for validity and reliability. The t-test and r-test, along with other conventional assumptions and hypothesis tests, were used in the data analysis. One of the findings of this study is that employee morale has no effect on QWL. There is a positive and statistically significant relationship between self-efficacy measures and job satisfaction with their work at Fashion Story.*

Keywords **:** *Morale; Self-Efficacy; Job Satisfaction; Quality of Work Life*

PENDAHULUAN

Seiring pertumbuhan ekonomi Indonesia, demikian pula tuntutan yang diberikan kepada bisnis untuk secara konsisten menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi. Memaksimalkan pendapatan melalui manajemen yang efisien dan efektif. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam manajemen yang efektif. Oleh karena itu, karyawan adalah sumber daya vital untuk keberhasilan bisnis apa pun (Cascio, 2010). Karyawan adalah aset, dan tiga aset paling berharga adalah sumber daya manusia, *personel, personel, dan personel*. Tenaga kerja atau sumber daya manusia, merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan setiap perusahaan.

Istilah "kualitas kehidupan kerja" mengacu pada nilai yang ditempatkan pada orang-orang saat mereka melakukan tugas sehari-hari di tempat kerja (Setiawati & Wahyudi, 2020) karena memprioritaskan kesejahteraan karyawan akan menghasilkan tempat kerja yang lebih menyenangkan dan karena hal itu akan lebih baik melayani kepentingan bisnis secara keseluruhan. Bersenang-senang di tempat kerja meningkatkan pandangan seseorang dan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaannya. Namun, jika keseimbangan kehidupan kerja seseorang tidak memuaskan, mereka mungkin kehilangan dorongan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Tuntutan kerja yang yang tinggi membuat setiap organisasi untuk terus

berinovasi baik dari pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia agar bisa meningkatkan produktivitasnya. Karena memberikan dampak pada kegiatan yang ada dalam organisasi. Karyawan akan melakukan tugas yang diberikan untuk mencapai target perusahaan yang sesuai dengan devisi masing-masing. Karyawan yang mempunyai sikap kerja yang positif tentu bisa membuatnya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabanya dalam perusahaan. Menurut (Ramadhani & Budiani, 2021) untuk mewujudkan visi misi suatu perusahaan tentu diperlukan peran sikap positif dari setiap karyawan.

Istilah "kualitas kehidupan kerja" mengacu pada upaya internal perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disukai karyawan dan yang menginspirasi mereka untuk bekerja keras menuju tujuan perusahaan (Putri et al., 2013) Kualitas kehidupan kerja, sering dikenal sebagai QWL, merupakan topik menarik yang menghadirkan masalah bagi bisnis saat mendesain tempat kerja. Berkat peluang pertumbuhan dan perkembangan yang ada di dalam perusahaan, karyawan kini memiliki alasan untuk merasa optimis akan kepuasan kerja mereka di masa depan. Mencapai kinerja puncak menuntut manajemen untuk mempertimbangkan perasaan setiap pekerja.

Moral tempat kerja mengacu pada komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka. Antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya menular dan itu akan mendorongnya untuk berusaha lebih keras karyawan di Fashion Story menjadi fokus studi yang mengamati produktivitas mereka. Untuk lebih memahami penyebab dan akibat dari kemalasan di tempat kerja, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan banyak staf di Fashion Story. Contohnya termasuk menunda tugas hingga sore hari atau mengambil istirahat panjang selama hari kerja. keyakinan bahwa seseorang dapat mencapai apapun sama pentingnya dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Budhiningthiyas & Khoirunnisa, 2021).

Menurut Aisyah & Faeni (2021) bahwa tingkat efikasi diri individu adalah hasil akhir dari serangkaian pilihan, keyakinan, dan harapan tentang seberapa baik mereka yakin dapat menyelesaikan bagaimana pergi ke tempat yang mereka inginkan. Keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan keterampilan seseorang, betapapun hebatnya itu, untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan secara langsung terkait dengan tingkat efikasi diri seseorang, bukan tingkat pengetahuan aktual seseorang. Tidaklah cukup bagi para pekerja untuk percaya pada kemampuan mereka sendiri, mereka juga perlu menyukai pekerjaan mereka karena itulah penentu utama keberhasilan organisasi. Putri et al (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan individu secara umum yang dikaitkan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang mengenai pekerjaan apa yang mereka kerjakan dalam sebuah organisasi dimana mereka melakukan pekerjaan ini atau reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan didasarkan pada hasil yang diinginkan.

Fashion Story adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fashion. Untuk mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya diperlukan semangat kerja, efikasi diri yang baik serta kepuasan kerja dari para karyawan. Atasan Fashion Story tentunya menyadari pentingnya pengembangan sumberdaya manusia, pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan nyaman dan bertahan untuk bekerja dan terciptanya kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang lebih baik. Permasalahan dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan yang berkurang karena menyelesaikan pekerjaan mengikuti target penjualan harian dan kurangnya efikasi diri karena kurangnya kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam kesulitan tugas yang dialami.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif dalam metodologi. Penelitian deskriptif mencoba memberikan penjelasan rinci tentang informasi yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk lebih memahami topik yang diminati, peneliti sering menggunakan metode kuantitatif, yang meliputi pengumpulan, pengorganisasian, dan analisis data numerik. Di mana data numerik dikumpulkan, dievaluasi, dan dilaporkan untuk menarik kesimpulan yang andal. Populasi adalah sekumpulan benda atau orang yang menjadi fokus penelitian dan yang menjadi dasar penelitian peneliti. Partisipan dalam penelitian

ini adalah 150 orang yang bekerja di 7 lokasi Fashion Story Yogyakarta yang berbeda. Untuk keperluan penelitian, populasi dari mana sampel diambil dengan komposisi yang hampir sama. Beberapa pekerja di Fashion Story Yogyakarta menjadi sampel penelitian untuk penelitian ini. Rumus slovin digunakan untuk sampel data dengan margin kesalahan 10%. Sampel acak 60 pekerja dari Fashion Story Yogyakarta diambil dari populasi 150.

Metode *sampling probabilitas* yang digunakan dalam analisis ini memastikan bahwa setiap elemen (orang) dalam populasi memiliki kesempatan yang adil untuk melakukan pemotongan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik *cluster random sampling* untuk penelitian ini. (Ningtyas, 2018) *cluster random sampling* adalah strategi pengambilan sampel populasi suatu negara, provinsi, atau kabupaten, misalnya, adalah contoh yang baik dari populasi yang sangat besar untuk menarik sampel yang representatif, seperti yang ditunjukkan. Enam puluh karyawan Fashion Story Yogyakarta menjadi sampel penelitian.

HASIL

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Semangat Kerja	X1.1	0,359	0,254	Valid
	X1.2	0,369	0,254	Valid
	X1.3	0,428	0, 254	Valid
	X1.4	0,541	0, 254	Valid
	X1.5	0,579	0, 254	Valid
	X1.6	0,499	0, 254	Valid
Self Efficacy	X2.1	0,479	0, 254	Valid
	X2.2	0,594	0, 254	Valid
	X2.3	0,587	0, 254	Valid
	X2.4	0,648	0, 254	Valid
	X2.5	0,609	0, 254	Valid
	X2.6	0,625	0, 254	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,636	0, 254	Valid
	X3.2	0,556	0, 254	Valid
	X3.3	0,646	0, 254	Valid
	X3.4	0,599	0, 254	Valid
	X3.5	0,720	0, 254	Valid
	X3.6	0,673	0, 254	Valid
QWL	Y1.1	0,656	0, 254	Valid
	Y1.2	0,709	0, 254	Valid
	Y1.3	0,679	0, 254	Valid
	Y1.4	0,587	0, 254	Valid
	Y1.5	0,711	0, 254	Valid
	Y1.6	0,642	0, 254	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 menjelaskan keempat variabel yang menjadi dasar penelitian yang dilakukan memiliki rata-rata enam pernyataan per variabel. Mengingat alasan yang mendasari penentuan ini, dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen dalam kuesioner dapat dianggap layak. Tabel 2 menjelaskan seluruh item pernyataan *Skor Alpha Cronbch* untuk dua variabel X dan satu variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 0,60, sehingga model penelitian ini memenuhi reliabilitasnya.

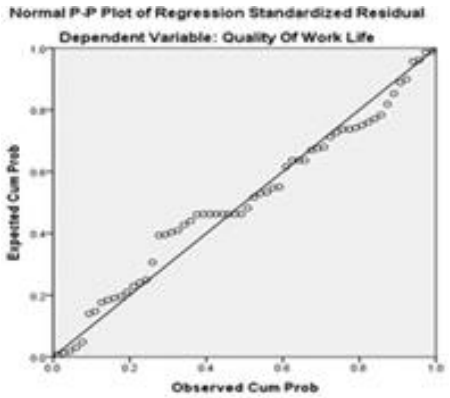
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R	Sig
1	Semangat Kerja	0,675	0, 000
2	*Self Efficacy*	0,742	0, 000
3	Kepuasan Kerja	0,819	0, 000
4	*Quality Of Work Life*	0,851	0, 000

Sumber : data olahan

Plot probabilitas kurva normal digunakan untuk memastikan normalitas data. Data dianggap berdistribusi normal jika dapat diubah menjadi grafik normal dengan merentangkan dan memampatkan titik-titik di

sepanjang diagonal. Gambar 1 menunjukan data pada variabel nilai religiusitas dikatakan berdistribusi normal jika dilakukan *P-P Plot Normal*. Hal ini disebabkan distribusi bagaimana titik-titik data turun diagonal dan titik-titiknya pada gambar distribusi tampak menyebar atau mendekati garis diagonal.



Sumber : data olahan

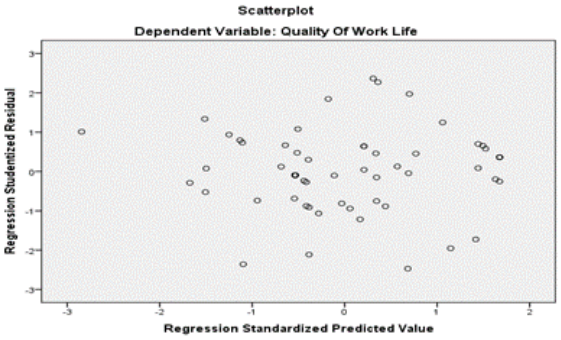
Gambar 1
Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat Kerja	.618	1.618
	Self Efficacy	.388	2.577
	Kepuasan Kerja	.516	1.937

Sumber : data olahan

Tabel 3 menemukan bahwa VIF untuk X1 (Semangat Kerja) adalah 1,618, dengan toleransi 0,618, sedangkan VIF untuk X2 (Efikasi Diri) adalah 2,577, dengan toleransi 0,388. Hasil VIF untuk X3 (Kepuasan Kerja) adalah 1,937, dengan toleransi 0,516. Tidak terdapat multikolinearitas diantara ketiga variabel karena toleransi kurang dari 10 dan lebih dari 0,10. Gambar 2 *scatterplot* menunjukan bahwa titik-titik tidak mengelompok di sekitar angka 0, melainkan menyebar di atas dan di bawahnya. Temuan ini memberikan bukti terhadap tidak adanya heteroskedastisitas.



Sumber : data olahan

Gambar 2
Uji Heteroskedastitas

Tabel 4
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.147	2.386		1.319	.193
	Semangat Kerja	.018	.103	.017	.172	.864
	Self Efficacy	.306	.132	.284	2.323	.024
	Kepuasan Kerja	.552	.099	.590	5.574	.000

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 4 uji t, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Semangat Kerja. Tingkat signifikansi variabel semangat kerja sebesar 0,864 lebih besar dari alpha signifikan 0,05. Artinya variabel semangat kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kualitas hidup kerja pekerja Fashion Story Yogyakarta.
2. *Self Efficacy*. Tingkat signifikansi variabel self efficacy sebesar 0,024 lebih kecil dari alpha signifikan 0,05. Artinya variabel *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hidup kerja pada pekerja Fashion Story Yogyakarta
3. Kepuasan Kerja. Tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha signifikan 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hidup kerja pada pekerja Fashion Story Yogyakarta

Tabel 5
Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822[a]	.676	.659	1.688

Sumber : data olahan

Tabel 5 menunjukkan nilai R2 sebesar 0,676 atau 67,6%. Nilai *R Squared* bisa berupa apa saja dari nol hingga satu. Statistik R-kuadrat yang disesuaikan, atau hanya R-kuadrat yang Disesuaikan, lebih untuk regresi linier berganda karena penyesuaiannya untuk jumlah variabel independen. Nilai-nilai semangat kerja, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja ditemukan untuk menjelaskan 65,9% dari varians dalam kualitas kehidupan kerja karyawan yang dilaporkan di Fashion Story Yogyakarta, sementara variabel lain menyumbang 34,1% sisanya dari varians (Disesuaikan *R Square* = 0,659). Oleh karena itu, variabel independen model cukup menjelaskan variabel dependen.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel semangat kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja; artinya kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja itu sendiri, semakin tinggi karyawan merasakan kepuasan maka semakin tinggi pula tingkat QWL yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N., & Puspaningtyas Faeni, D. 2021. Pengaruh Self-Efficacy, Quality of Work Life dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, *1*(1), 1-8.

Budhiningthiyas, & Khoirunnisa, R. N. 2021. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan Produksi Pada Perusahaan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 135–143.

Cascio, W. F. 2010. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Eight Edition. McGraw-Hill

Ningtyas, M. 2018. *Metode Penelitian*

Putri, A. I., 2013. Pengaruh Quality of Work Life dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Graha Pena di Makassar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Ramadhani, M. F., & Budiani, M. S. 2021. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 73-87

Setiawati, N., & Wahyudi, S. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *10*(2), 85.