

THE ROLE OF STRATEGIC LEADERSHIP AND WORK LIFE QUALITY ON IMPROVING WORK PRODUCTIVITY

Arjuna Rizaldi

arjuna@email.unikom.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia**

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of strategic leadership and the quality of work life on employee's work productivity at company engaged in retail business both partially and simultaneously. This research uses the descriptive and the verification method. The data in this study were obtained from questionnaire distributed to 63 respondents at the company. While secondary data obtained from various scientific journals and documents. The analytical method used is the Multiple Linear Regression using the software of SPSS 17.0. The results indicate that work productivity is significantly affected by strategic leadership and the quality of worklife both partially and simultaneously, which means that the better the strategic leadership and the quality improvement of work life will enhance the work productivity.

Keywords: *Strategic Leadership, Worklife Quality, Work Productivity*

PERANAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa peranan kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam perdagangan ritel baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 63 responden yang merupakan karyawan perusahaan, sementara data sekunder diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah maupun dokumen-dokumen penunjang lain. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Bergandengan menggunakan *software* SPSS 17.0. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan strategis yang semakin baik, yang diikuti dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan strategis, Kualitas Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kepemimpinan strategis, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang menitik beratkan kepada manusia dalam hubungan kerja dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mendayagunakan sumber daya yang ada di perusahaan (Hani Handoko, 2001).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya.

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih

pegawai dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler, 2011:322). Permasalahan yang muncul adalah ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan pada suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan. Menurut Sinungan (2010:2) "Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan strategis, faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja". Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2014). Kepemimpinan strategis merupakan hal yang krusial karena mampu membuat manajemen memimpin lebih efektif dan membawa instansi ke arah yang lebih baik dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Cobbold, et al., (2004) menyimpulkan bahwa peran krusial dari kepemimpinan strategis adalah dalam menciptakan tujuan, nilai, dan sistem yang menuntun kepada perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya

manusia ungkap (Waynedalam Noor Arifin 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) dan Noor Arifin (2012).

Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis pada 30 karyawan di PT. Lion Superindo Kota Bandung, mengenai visi dan misi yang telah ada masih kurang efektif sehingga masih ada yang bekerja tidak sesuai dengan visi dan misi yang ada, pemimpin yang rutin mengawasi bawahannya membuat para pegawai merasa tertekan dalam bekerja, masih adanya persaingan antar karyawan hingga kurang nyamannya lingkungan kerja, dan kurangnya tantangan bekerja di PT. Lion Superindo Kota Bandung, yang mengakibatkan produktivitas karyawan di PT. Lion Superindo Kota Bandung menurun. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Lion Superindo Kota Bandung, dengan menggunakan uji analisis regresi berganda. Adapun hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis utama:

Diduga Kepemimpinan strategis dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di

PT. Lion Superindo Kota Bandung secara simultan.

Sub hipotesis:

H1: Diduga Kepemimpinan strategis berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Lion Superindo Kota Bandung secara parsial.

H2: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Lion Superindo Kota Bandung secara parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan strategis

Rowe (2001), mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Strategis adalah gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kelangsungan hidup instansi jangka panjang melalui visi yang jelas dan juga memelihara stabilitas tingkat kepuasan keuangan jangka pendek. Penelitian oleh *Centre for Creative Leadership* (2004) menunjukkan kepemimpinan strategis adalah tentang kemampuan seorang pemimpin mengubah orang melalui visi dan nilai-nilai, budaya dan iklim kerja, serta struktur dan sistem. Kepemimpinan strategis lebih jauh berarti kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mengelola, mengkoordinasikan, memengaruhi serta memotivasi dan meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan strategis adalah proses pembentukan visi jangka panjang yang dapat mempengaruhi dan memotivasi anggotanya (Elenkov et. Al., 2005). Hitt dan Ireland (2009) mendefinisikan kepemimpinan strategis sebagai “kemampuan untuk mengantisipasi, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, dan memberdayakan orang lain untuk membuat perubahan strategis

yang diperlukan”. Serfontein dan Hough (2011) mendefinisikan kepemimpinan strategis adalah “kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela membuat keputusan hari ke hari yang meningkatkan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, sementara pada saat yang sama menjaga stabilitas keuangan dalam jangka pendek”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan strategis adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengelola suatu organisasi dan juga individu lain tanpa adanya paksaan melalui visi dan misi yang berdampak bagi suatu kelangsungan hidup organisasi. Hitt, *et all* (2009) mengusulkan ada lima komponen indikator utama kepemimpinan strategis yang efektif yaitu [1] Menentukan arah strategis organisasi (Visi dan Misi): menentukan kemana arah strategis instansi dengan mengembangkan visi jangka panjang instansi, [2] Mengelola sumber daya organisasi: perkembangan, memelihara, dan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh instansi agar dapat mengoptimalkan kinerja instansi, [3] Mempertahankan budaya organisasi yang efektif: seorang pemimpin yang baik harus dapat mengembangkan dan memelihara budaya yang dimiliki dalam suatu instansi. Seperti menghilangkan budaya yang buruk di instansi, [4] Menekankan praktek etika: etika berfungsi untuk mengatur tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan yang ada, [5] Membangun keseimbangan kontrol organisasi: pengendalian strategi bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh instansi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kepemimpinan strategis yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Dalam pendekatan SDM, Nawawi (2005) mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja atau biasa disebut Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality ofwork life* disingkat QWL), agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya. QWL secara umum bermakna bahwa ada Sembilan aspek pada SDM dilingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan. Produktivitas organisasi dipengaruhi oleh mutu perlengkapan, alat-alat, dan faktor-faktor teknis dan material lain. Organisasi yang mengenal peranan sumber daya manusia dan perbaikan produktivitas dan menghargai kekuatan tenaga kerja yang mempunyai komitmen, terutama diarahkan pada sumber daya dan manajemen, terhadap pengembangan lingkungan dimana pekerja dapat memberikan kontribusi pada perbaikan kinerja pada kapasitas maksimum. Usaha seperti ini dinamakan sebagai *quality of work life* atau strategi pelibatan pekerja (Wibowo, 2009).

Sedangkan menurut Walton (Robbins, 2002) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaan. Dari beberapa aspek dan sudut pandang yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu ada

beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang kemudian dikembangkan, tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja menurut Walton (dalam Zin 2004), yaitu: [1] Komunikasi, yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif. [2] Pemberdayaan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. [3] Penghargaan dan pengakuan, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. [4] Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2011:102), "Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja." Sedarmayanti (2011:198) menyatakan bahwa : "Produktivitas

diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya". Menurut Joko Raharjo (2013:61) menjelaskan tentang produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input). Sedangkan menurut Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi (2017:62), "Produktivitas merupakan yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)". Lita Wulantika dan Irma (2017:47) juga menyatakan bahwa : "Konsep dari produktivitas kerja karyawan adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertahan suatu perusahaan di dunia bisnis global. Maka sangatlah penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Edy Sutrisno (2011:104) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas yaitu: [1] Tingkat absensi tinggi: Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah.

Akibatnya, target produksi tidak tercapai. [2] Tingkat perolehan hasil: Telah dijelaskan sebelumnya produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai. [3] Kualitas yang dihasilkan: Dalam kegiatan mengasalkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila kualitas produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas kerja pun akan menurun. [4] Tingkat kesalahan: Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah. [5] Waktu yang dibutuhkan: Kegiatan proses produksi membutuhkan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kepemimpinan strategis Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rafika Faris dan I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan

strategis terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pemberian kepemimpinan strategis yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kepemimpinan strategis tersebut merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga menyebabkan pertumbuhan organisasi (Chika Ebenezer Duru dan Dominic Shimawua: 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan (2015) bahwa kualitas kehidupan kerja sangat membantu tingkat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan pengawas, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

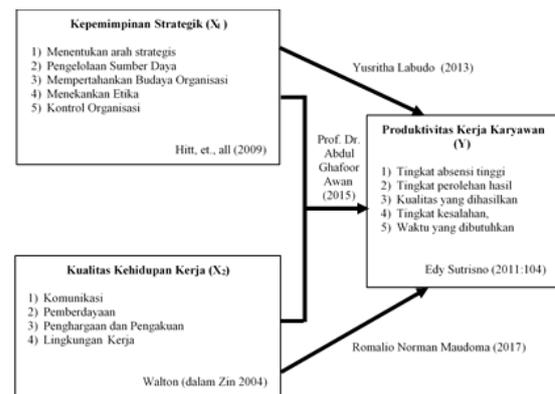
Pengaruh Kepemimpinan strategis dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Yusritha Labudo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rafika Faris

dan I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pemberian kepemimpinan strategis yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kepemimpinan strategis tersebut merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Yusritha Labudo (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rafika Faris dan I Wayan Bagia (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan strategis terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan pemberian kepemimpinan strategis yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimana kepemimpinan strategis tersebut merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kajian pustaka dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, maka yang menjadi variabel-variabel didalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat), kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (bebas). Sehingga kerangka pemikiran yang terbentuk adalah sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif *explanatory survey*. Penelitian ini menggunakan total karyawan PT. Lion Superindo Kota Bandung sebanyak 63 karyawan sebagai populasi. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh populasi karyawan pada di PT. Lion Superindo Kota Bandung sebanyak 63 responden. Data yang diperoleh melalui kuesioner dengan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan total 30 butir pernyataan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel kepemimpinan strategis, kualitas kehidupan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan lima skala pengukuran Likert.

Penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta analisis regresi linier berganda. Setelah kuesioner terkumpul, penulis menggunakan aplikasi

microsoft excel untuk melakukan perhitungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yakni variabel kepemimpinan strategis yang memiliki 5 (lima) indikator, yaitu menentukan arah strategis; pengelolaan sumber daya; mempertahankan budaya organisasi; menekankan etika; kontrol organisasi, variabel kualitas kehidupan kerja yang memiliki 4 (empat) indikator, yaitu komunikasi; pemberdayaan; penghargaan dan pengakuan; lingkungan kerja, serta variabel produktivitas kerja karyawan yang memiliki 5 (lima) indikator, yaitu tingkat absensi tinggi; tingkat perolehan hasil; kualitas yang dihasilkan; tingkat kesalahan; waktu yang dibutuhkan. Variabel kepemimpinan strategis diukur menggunakan 6 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator mempertahankan budaya organisasi sebesar 47,9%, pada variabel kualitas kehidupan kerja yang diukur 16 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator penghargaan dan pengakuan sebesar 47,8%, dan variabel produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan 8 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator tingkat kesalahan sebesar 49,4%. Hasil rata-rata sebesar 49,1% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel kepemimpinan strategis berada pada kategori kurang baik, sebesar 50,4% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel kualitas kehidupan kerja berada pada kategori kurang baik, dan sebesar 50,7% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Dari hasil statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel

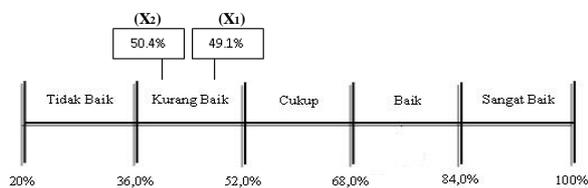
kepemimpinan strategis memberikan persentase yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 49,1%.

Teknik analisis untuk menganalisis dua variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, pada penelitian ini digunakan uji *probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)* dan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data. Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, kemudian uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi masalah ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Terdapat korelasi parsial antar variabel independen dengan variabel dependen dengan nilai *tolerance* yang berada diantara interval 0,81-1,00 dengan kategori cukup tinggi, dan korelasi simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai *tolerance* yang berada diantara interval 0,81-1,00 dengan kategori tinggi menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson*. Kemudian, terdapat determinasi parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai total kontribusi sebesar 73,4% yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan strategis dengan nilai kontribusi sebesar 40%. Langkah terakhir adalah menggunakan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan nilai standar signifikansi yang digunakan adalah 5%. Berdasarkan hasil uji dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heterokedastisitas, dan terdapat hubungan regresi antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap kepemimpinan strategis, kualitas kehidupan kerja, dan produktivitas kerjayang disajikan dalam bentuk garis kontinum dapat dilihat pada gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Kepemimpinan strategis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase kelima indikator variabel kepemimpinan strategis dari yang tertinggi yaitu indikator kontrol organisasi sebesar 54,3%; pengelolaan sumber daya 51,1%; menekankan etika 53%; menentukan arah strategis 48,3%; dan mempertahankan budaya organisasi 47,9%. Secara keseluruhan persentase variabel kepemimpinan strategis sebesar 49,1% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase keempat indikator variabel kualitas kehidupan kerja dari yang tertinggi yaitu indikator komunikasi sebesar 51,4%; lingkungan kerja 51,4%; pemberdayaan 51,3%; dan penghargaan dan pengakuan 47,8%. Secara keseluruhan persentase variabel kualitas kehidupan

kerja sebesar 50,4% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategorikurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase kelima indikator variabel produktivitas kerja karyawan dari yang tertinggi yaitu indikator kualitas yang dihasilkan sebesar 53%; waktu yang dibutuhkan 51,5%; tingkat perolehan hasil 51%; tingkat absensi tinggi 49,5; dan tingkat kesalahan 49,4%. Secara keseluruhan persentase variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 50,7% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori kurang baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel koefisien dibawah ini:

Tabel 1. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.734	.725	2.34670	2.040

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Strategik, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,857 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan strategis, kualitas kehidupan kerja, dan produktivitas kerja karyawan cukup erat. Begitu juga dengan nilai R Square sebesar 0,734 menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,734 atau 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti yaitu keterlibatan kerja. Nilai R Square sebesar 73,4% menunjukkan bahwa variabel

kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja tingkat keeratannya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan masih kuat.

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.374	.897		3.761	.000
Kepemimpinan Strategik	.186	.062	.402	2.987	.004
Kualitas Kehidupan Kerja	.580	.161	.484	3.595	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,374 berarti bahwa jika variabel kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja bernilai 0 (no) atau tidak ada perubahan, maka diprediksikan variabel produktivitas kerja karyawan akan bernilai sebesar 3,374. Kemudian, kepemimpinan strategis sebesar 0,186 berarti bahwa jika kepemimpinan strategis mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik maka diprediksikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,186. Dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0,580 berarti bahwa jika kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka diprediksikan produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,580. Sehingga, dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja maka semakin baiknya produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Superindo Kota Bandung. Hasil uji hipotesis secara parsial (t) ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel kepemimpinan strategis sebesar 2,987 dan kualitas kehidupan kerja sebesar 3,595 serta nilai *Sig.* sebesar 0,000; maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ kepemimpinan strategis (2,987 > 2,000), kualitas kehidupan kerja (3,595 >

2,000) dan *Sig.* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan di PT. Lion Superindo Kota Bandung. Hal ini juga diperkuat dengan peneliti Hughes dan Beatty (2005) yang menulis dalam buku mereka "*Becoming a Strategic Leader*" bahwa fokus dari kepemimpinan strategis adalah "*sustainable competitive advantages*" yaitu mendorong dan menggerakkan segenap kemampuan karyawan sehingga berkembang. Yang berarti seorang pemimpin dapat menjadi penunjang kemampuan para pegawai sehingga para pegawai mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang akan mendukung meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kemudian, Hasil pengujian Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang, hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang bisa dilihat pada ikatan batin yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang sudah cukup kuat, dan direfleksikan karyawan dengan ketepatan dalam bekerja.

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248.055	2	624.027	102.426	.000 ^b
	Residual	304.625	50	6.092		
	Total	1552.679	52			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Strategik, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan (F) ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 102,426 dengan nilai $Sig.$ sebesar 0,000; maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($102,426 > 3,18$) dan nilai $Sig.$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan pada PT. Lion Superindo Kota Bandung. Hal ini juga diperkuat dengan peneliti Hughes dan Beatty (2005) yang menulis dalam buku mereka "*Becoming a Strategic Leader*" bahwa fokus dari kepemimpinan strategis adalah "*sustainable competitive advantages*" yaitu mendorong dan menggerakkan segenap kemampuan karyawan sehingga berkembang. Yang berarti seorang pemimpin dapat menjadi penunjang kemampuan para pegawai sehingga para pegawai mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang akan mendukung meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kemudian, Hasil pengujian Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang, hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang bisa dilihat pada ikatan batin yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang sudah cukup kuat, dan direfleksikan karyawan dengan ketepatan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kepemimpinan strategis yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu menentukan arah strategis, pengelolaan

sumber daya, mempertahankan budaya organisasi, menekankan etika, dan kontrol organisasi. Indikator kontrol organisasi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup. Kualitas kehidupan kerja yang didalamnya diukur melalui 8 indikator, yaitu kompensasi, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas anda, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, integrasional dalam organisasi pekerjaan, hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial organisasi. Indikator hak-hak karyawan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Secara parsial dan simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.

Penerapan kepemimpinan strategis sudah berjalan cukup di PT. Lion Superindo Bandung, namun mempertahankan budaya organisasi masih perlu diperkuat lagi, karena dengan mempertahankan budaya organisasi yang

dimiliki maka akan dapat mempengaruhi para karyawan bekerja dengan baik. Oleh karena itu PT. Lion Superindo Bandung perlu mengingatkan atau memperkenalkan lagi budaya yang dimiliki oleh instansi. Atau mungkin memperbaiki budaya yang dimiliki oleh instansi terkait melalui sosialisasi atau kegiatan-kegiatan yang dapat membangkitkan budaya organisasi tersebut. Penerapan kualitas kehidupan kerja masih berjalan kurang baik di PT. Lion Superindo Bandung. Oleh karena itu hal tersebut harus dievaluasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan selalu memperhatikan hak – hak karyawan yang harus diterima. Selain itu pengembangan karir seorang karyawan yang ada di perusahaan pun harus menjadi prioritas karena akan membuat motivasi karyawan tersebut. Salah satu wujud nyata yang perlu diperhatikan dengan menciptakan situasi lingkungan yang humanis. Oleh karena itu manusiakan karyawan dengan menghargai harkat dan martabatnya merupakan kunci mencapainya peningkatan produktivitas kerja yang lebih baik. Misalnya selalu menyapa karyawan dengan senyuman itu akan membuat nyaman karyawan dan jika karyawan melakukan kesalahan sebaiknya diberitahu secara baik-baik tanpa harus memarahkannya. Pengaruh antara kepemimpinan strategis dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung dapat dikatakan baik, sehingga dengan pemimpin yang secara strategik mampu mengefektifkan pekerjaan dan dengan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membuat produktivitas kerja para karyawan meningkat dengan lebih baik lagi sehingga

dapat menyelesaikan tugas dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, “Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia”, Pen. PT Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ahmed dan Uddin.2012. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karma Jimbaran”.*Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Allen, N.J., dan Meyer J.P. 1990. “*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*,” dalam Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. “Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Perkebunan nusantara iii di sumatera utara”. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.11, no. 1: 31-37
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1994, “*The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment*”, *Journal of Occupational Psychology*
- Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada

- Universitas Palangka Raya)” JSM (Jurnal Sains Manajemen) *Program Magister Sains Manajemen UNPAR, Volume III*, Nomor 2, September 2014 ISSN : 2302-1411
- Arifin, Noor. “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara”. *Jurnal Economia*, 8 (1). April 2012.
- Cherrington, D.J., (1994). *Organization Behavior; “The Management of Individual and Organizational Performance”*.
- Dessler, Gary, 2011. “Manajemen sumber daya manusia”. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Evan Karno Pasaribu, Ayu Desi Indrawati “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN : 2302-8912
- Frida Agasti Indaswari. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepemimpinan strategis Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang)” Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2006
- Hasibuan, Malayu. 2001. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah”. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Husnawati, Ari, (2006), “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepemimpinan strategis Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)”, Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ismadiwati Rahma, Widiartanto. “*Quality of Work life dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel AMANDA HILLS Bandungan*” Prosiding Seminar Nasional ASBIS 2016 Politeknik Negeri Banjarmasin6, ISSN CETAK : 2541-6014 ISSN ONLINE : 2541-6022.
- Jajang Adiftiya. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karayawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser” *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408.
- Kenly Rimpulaeng, Jantje L. Sepang. “Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. GUDANG GARAM MANADO” *Jurnal EMBA* 137 Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee. “*Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)*” *School of Management, University Sains Malaysia, Penang, Malaysia, 11800 Minden Penang, Malaysia, World Applied Sciences Journal* 31 (4): 456-467, 2014 ISSN 1818-4952
- Mohd. Ahamar Khan. “*Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitmen Among Clerical-Staff*” *Asia Pacific Journal of Research Vol: I. Issue XXV, March 2015* ISSN: 2320-5504, E-ISSN-2347-4793
- Mowday R., Steers, R dan Porter, L. (1997). “*The Measurement of*

- Organizational Commitment*". *Journal of Vocational Behaviour*.
- Nawawi, Hadari. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetakan Keempat". Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prof Dr. Sugiono, (2011). "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)"; Alfabeta. Bandung.
- Rahmana. M.R. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Nasabah Pinjaman Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Kasus: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kantor Cabang Magetan. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Riggio, R. E. (2009). "Introduction to industrial/ organizational psychology". (5th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Rimpulaeng Kenly1, dan Jantje L. Sepang, (2014), "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado", Jurnal EMBA Vol. 2 No. 3. Hal. 137-148.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (in press). *Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology*.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment 572 EISENBERGER ET AL.
- Robbins, S. P. 2002. "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi" *Edisi Kelima*. Penerjemah : Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S.P. (terjemahan: Molan). (2002). Perilaku organisasi 10th ed. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2007, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. "Statistika untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sultan O. Almarshad. "Quality Of Work Life And Organizational Commitment In SAUDI ARABIA: The Rolef Of Job Involvement And Sense Of Eficacy" *European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 4, No. 02, May 2015 ISSN: 2235-767X*
- To the organization: *The contribution of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 86, 825–836.*
- T. Hani Handoko, 2001, "Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia", cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE
- Umi Narimawati. 2007. "Riset Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi". Bandung: Agung Media
- Van, Dyne, L, graham J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior, Construct. Redefinition Measurement and Validation. Academic Management Journal*
- Wibowo, DS. 2009 ; "Anatomi Tubuh Manusia"; *Wisland house I, Singapore.*
- Zakso, Amrazi. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen, Volume 2 Nomor 4* (hlm. 1-16).

Program Magister Administrasi
Pendidikanfkip Untan Pontianak.