

**Pengukuran *Quality of Work Life* dan Produktivitas pada Masa Pandemi  
(Studi kasus: Dosen Wanita Untirta)**

***Measurement of Quality of Work Life and Productivity during the Pandemic  
(Case study: Untirta's Female Lecturer)***

**Nuraida Wahyuni, Evi Febianti, Roy Satriadi**

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: [nrdwahyuni@gmail.com](mailto:nrdwahyuni@gmail.com), [n.wahyuni@untirta.ac.id](mailto:n.wahyuni@untirta.ac.id), [evi@untirta.ac.id](mailto:evi@untirta.ac.id),  
[roysatriadi62@gmail.com](mailto:roysatriadi62@gmail.com)

**Abstrak**

*Quality of Work Life (QWL) merupakan variabel penting bagi sumber daya manusia. Semakin baik QWL diduga dapat meningkatkan pula produktivitas kerja. Masa pandemi yang memaksa beberapa instansi untuk melakukan Work from Home (WfH) membuat dosen wanita di lingkungan Untirta memiliki kegiatan yang multitasking dengan pekerjaan domestik rumah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar QWL dan produktivitas dosen wanita di lingkungan Untirta semasa pandemi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Kedua variabel diuraikan pada beberapa indikator. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian, didapatkan indikator ketiga pada variabel QWL tidak valid, maka tidak diikutsertakan dalam pengukuran skor QWL. Hasil penelitian menyatakan skor pengukuran untuk variabel QWL adalah 169,938 termasuk dalam kategori sangat baik. Skor hasil pengukuran variabel Produktivitas adalah 159,571 termasuk dalam kategori baik.*

*Kata kunci: Pengukuran, QWL, Produktivitas*

**Abstract**

*Quality of Work Life (QWL) is an important variable for human resources. The better the QWL is thought to increase work productivity. The pandemic period that forced several institution to do Work from Home (WfH) made female lecturers in the Untirta environment have multitasking activities with domestic homework. Therefore, this study aims to measure how much QWL and productivity of female lecturers in Untirta's environment during the pandemic. The research method used is descriptive statistical analysis. The two variables are described in several indicators. The validity and reliability test was used to test the research instrument. It was found that the third indicator in the QWL variable was invalid, so it was not included in the measurement of the QWL score. The results of the study stated that the measurement score for the QWL variable was 169.938, fall into the "very good" category. The score for the measurement of the Productivity variable was 159.571, fall into the "good" category.*

*Keywords: Measurement, QWL, Productivity*

**1. Pendahuluan**

Setiap organisasi memiliki tujuan organisasi masing-masing, tujuan tersebut dapat dicapai salah satunya dengan produktivitas kerja anggota organisasi. Produktivitas sendiri secara umum merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan target yang diharapkan (Ervianto, 2004). Produktivitas kerja tidak hanya menjadi tolok ukur bagi organisasi berbasis laba, namun juga pada organisasi nirlaba. Contohnya pada perguruan tinggi negeri, saat ini saling berlomba untuk menjadi perguruan tinggi terbaik.

Masa pandemi Covid-19 yang dimulai pada awal tahun 2020 memaksa kita melakukan berbagai aktivitas dari rumah. Di Indonesia sendiri istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dimulai sejak bulan Maret 2020. Banyak instansi, baik instansi pemerintahan maupun swasta yang disarankan untuk melakukan *Work from Home* (WfH). Termasuk sekolah-sekolah mulai tingkat taman kanak-kanak sampai tingkat menengah atas diberlakukan *School from Home* (SfH). Juga tingkat universitas, melakukan perkuliahan via daring dari Spada masing-masing kampus.

Kegiatan WfH yang dilakukan oleh orang tua dan SfH yang dilakukan oleh anak-anak menimbulkan interaksi yang baru. Selama WfH, orang tua terutama ibu dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan domestik rumah, mendampingi anak SfH, sekaligus melakukan WfH. Liputan6.com (2020) menyatakan kegiatan *multitasking* antara pekerjaan domestik dan pekerjaan kantor membuat WfH terasa lebih melelahkan. Hal tersebut berkaitan dengan *Quality of Work Life* (QWL).

Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh QWL. Seperti pada penelitian oleh Muda, Ummi, dan Wahyuni (2017) yang menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh *career development*, *conflict resolution*, *commucation*, dan *wellness*, yang merupakan dimensi dari QWL. Usha dan Rohini, 2018, menyatakan bahwa QWL berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain QWL, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor latar belakang pekerja, seperti tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin (Ukkas, 2017).

Dari uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengukur QWL dan produktivitas pada masa pandemi Covid-19. Studi kasus dilakukan pada dosen wanita pada lingkungan Untirta. karena dosen wanita diduga paling terdampak dengan adanya WfH dan SfH. Perannya sebagai seorang akademisi di kampus namun keberadaannya di rumah juga sangat diharapkan oleh anak-anak. Pengukuran ini merupakan penelitian awal untuk menguji rancangan indikator-indikator QWL dan Produktivitas dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. *Quality of Work Life*

Pencapaian target institusi tidak luput dari peran sumber daya manusia (SDM) sebagai anggota organisasi. QWL menjadi variabel yang penting untuk membantu menggapai target institusi. SDM dengan QWL yang baik, dapat berkontribusi dalam persaingan. Semakin meningkatnya QWL semakin meningkatkan pula partisipasi para anggotanya (Rokhman, 2012). Semakin meningkat tingkat partisipasi anggota organisasi atau institusi, semakin baik pula iklim kerja dalam suatu organisasi atau institusi.

Berikut ini merupakan dimensi dari QWL dari berbagai sumber. Muda, Ummi, dan Wahyuni, 2017, dalam penelitiannya menggunakan *employee participation*, *career development*, *conflict resolution*, *communication*, *wellness*, *job security & a safe environment*, dan *equitable compensation & pride* sebagai dimensi QWL. Barzegar, Afzal, Tabibi, dan Delgoshaei, 2012 dalam penelitiannya menggunakan dimensi QWL yang terdiri dari *job recognition and significance*, *feedback*, *interpersonal relationship*, *autonomy and control at work*, *skill development*, *work family balance*, dan *work stress*. Wibowo, 2017, dalam penelitiannya menggunakan dimensi partisipasi, restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja sebagai dimensi dari QWL.

Dalam penelitian ini, dimensi yang dipakai disesuaikan dengan kondisi di lapangan saat penelitian. Dimensi-dimensi dalam penelitian ini tentu saja mengacu pada dimensi yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa dimensi seperti pada penelitian Muda, Ummi, dan Wahyuni, 2017, yakni *wellness* dan *compensation & pride* pada penelitian ini menjadi satu dimensi "kompensasi". Berikut adalah dimensi-dimensi yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. Kondisi lingkungan kerja: lingkungan kerja yang baik memberi suasana berkerja yang baik pula sehingga karyawan dapat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja
- b. Keseimbangan kerja dan keluarga: merupakan kondisi di mana pekerjaan di luar rumah dapat berjalan beriringan dengan pekerjaan domestik di rumah.

- c. Pengembangan keterampilan: kondisi seseorang dapat mengembangkan keterampilan di bidang yang diminati yang dapat menunjang karirnya
- d. Relasi interpersonal: kondisi hubungan antar pekerja yang saling mendukung
- e. Kompensasi: merupakan penghargaan kepada karyawan dapat berupa materi maupun non materi.

## 2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum merupakan kapabilitas dalam menghasilkan suatu produk dari sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien sehingga melahirkan hasil yang baik sesuai atau melebihi target. Produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan seseorang mewujudkan keterampilan yang dimilikinya sehingga dapat mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas sumber daya manusia, atau produktivitas tenaga kerja.

Beberapa dimensi produktivitas tenaga kerja didapat dari berbagai sumber. Torabi dan El-Den, 2017 dalam penelitiannya membagi produktivitas tenaga kerja ke dalam beberapa dimensi yaitu *knowledge culture, intention to share, competitiveness*, dan *innovation*. Saprudin, 2018, dalam penelitiannya membagi produktivitas tenaga kerja ke dalam dua dimensi yaitu dimensi kualitas dan kuantitas. Dimensi kualitas diuraikan sebagai keterampilan SDM dalam bekerja dan dimensi kuantitas diuraikan sebagai rasio dari *output* dan *input*.

Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan tidak mengacu pada penelitian yang sudah ada mengingat responden adalah seorang dosen yang mempunyai tugas akademis yang disebut sebagai tri dharma perguruan tinggi. Tri dharma perguruan tinggi terdiri dari pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, ditambah dengan kegiatan penunjang lainnya. Pendidikan merupakan kinerja dosen yang berupa proses pembelajaran. Penelitian merupakan kinerja dosen dalam kegiatan penelitian, baik penelitian mandiri maupun penelitian yang dibiayai. Pengabdian masyarakat merupakan kinerja dosen sebagai kontribusi keilmuan yang dimilikinya pada masyarakat sekitar. Sedangkan penunjang merupakan kinerja dosen di luar ketiga kinerja tadi, dosen dapat berkontribusi pada organisasi skala lokal, nasional, maupun internasional.

## 3. Pembahasan

### 3.1. Hasil penelitian

Untuk mengukur besarnya variabel QWL dan variabel Produktivitas, perlu diuraikan terlebih dahulu indikator pada setiap variabel. Dalam penelitian ini, sesuai dengan kondisi di lapangan, variabel QWL didapatkan dari enam dimensi QWL, yaitu kondisi lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan keluarga, pengembangan keterampilan, relasi interpersonal, dan kompensasi. Dari keenam dimensi QWL tersebut kemudian diuraikan kembali indikator-indikator untuk menjelaskan setiap dimensi dan diharapkan dapat mewakili variabel QWL. Terdapat 17 indikator seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1. Indikator-indikator tersebut diuraikan berdasarkan dimensi QWL berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain namun disesuaikan dengan kondisi di kampus Untirta.

Begitu pula pada variabel Produktivitas. Dimensi yang digunakan adalah ukuran kinerja dosen berdasarkan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat ditambah penunjang. Setiap dimensi diuraikan lagi indikator yang menjelaskan variabel Produktivitas. Terdapat 14 indikator seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Instrumen penelitian berupa kuesioner. Indikator variabel QWL dan variabel Produktivitas merupakan bagian dari instrumen penelitian yang disebarakan pada responden. Responden pada penelitian ini adalah dosen wanita di lingkungan Untirta. Peneliti menduga kegiatan *multitasking* saat WfH dan SfH banyak dilakukan oleh dosen wanita.

**PENGUKURAN QUALITY OF WORK LIFE (Nuraida, dkk.)**

Tabel 1. Indikator variabel QWL

| Dimensi                         | Indikator  | Kode |
|---------------------------------|--|------|
| Kondisi lingkungan kerja        | Kampus memfasilitasi platform kuliah/rapat online  | Q1   |
|                                 | Kampus mendukung protokol kesehatan  | Q2   |
|                                 | Kampus memberikan fasilitas internet yang memadai  | Q3   |
|                                 | Aliran kerja dapat dilakukan secara online   | Q4   |
| Keseimbangan kerja dan keluarga | Saya dapat mengatur jadwal kerja (Work from Home/WfH) seperti jadwal kerja normal                            | Q5   |
|                                 | Saya dapat melakukan pekerjaan domestik (rumah tangga) selama menjalankan WfH                                | Q6   |
|                                 | Saya dapat mendampingi anak saat School from Home (SfH) dengan baik selama menjalankan WfH                   | Q7   |
|                                 | Saya dapat berinteraksi dengan keluarga secara baik selama menjalankan WfH                                   | Q8   |
| Pengembangan keterampilan       | Saya dapat mengembangkan diri selama menjalankan WfH dengan mengikuti workshop online                        | Q9   |
|                                 | Saya mendapat kesempatan lebih untuk mengembangkan kemampuan yang berbeda                                    | Q10  |
|                                 | Saya dapat berkembang secara individu dan organisasi   | Q11  |
| Relasi interpersonal            | Saya dapat melakukan komunikasi akademik dan non akademik dengan kolega dosen melalui media online           | Q12  |
|                                 | Saya dapat melakukan komunikasi akademik dan non akademik dengan bagian kesekretariatan melalui media online | Q13  |
|                                 | Saya mempunyai keinginan/sudah untuk berkolaborasi dengan kolega lain melalui media online                   | Q14  |
| Kompensasi                      | Kampus memberikan remunerasi yang sesuai dengan kinerja dosen selama masa pandemi                            | Q15  |
|                                 | Kampus memberikan pengakuan terhadap dosen berprestasi selama masa pandemi                                   | Q16  |
|                                 | Kampus memberikan penghargaan (finansial atau non finansial) terhadap dosen berprestasi selama masa pandemi  | Q17  |

Sumber: data diolah, 2020

Tabel 2. Indikator variabel Produktivitas

| Dimensi    | Indikator   | Kode |
|------------|---|------|
| Pendidikan | Saya dapat menyampaikan materi perkuliahan online dengan mudah  | P1   |
|            | Mahasiswa berpartisipasi aktif selama perkuliahan online  | P2   |
|            | Saya dapat melakukan bimbingan online dengan baik   | P3   |
|            | Saya dapat menjalankan sidang online dengan baik  | P4   |
| Penelitian | Saya dapat menghasilkan publikasi penelitian selama WfH   | P5   |
|            | Saya dapat mengikuti konferensi nasional maupun internasional secara online                               | P6   |
|            | Saya dapat menjalankan tugas sebagai reviewer   | P7   |
|            | Saya dapat membuat proposal hibah penelitian  | P8   |
| Pengabdian | Saya dapat melakukan kegiatan pengabdian masyarakat bersama unit kerja                                    | P9   |
|            | Saya dapat turut berkontribusi di masyarakat sesuai kapasitas   | P10  |
|            | Saya dapat membimbing kegiatan Lomba/PKM mahasiswa secara online  | P11  |
| Penunjang  | Saya dapat menjalankan tugas sebagai peserta webinar/seminar nasional maupun internasional                | P12  |
|            | Saya dapat menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh unit kerja selama masa pandemi                  | P13  |
|            | Saya dapat menjalankan tugas sebagai panitia kegiatan unit kerja/Fakultas/Universitas selama masa pandemi | P14  |

Sumber: data diolah, 2020

Tabel 3 dan Tabel 4 merupakan hasil kuesioner untuk tiap indikator pada variabel QWL dan variabel produktivitas. Sejumlah 40 responden telah mengisi kuesioner. Dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Di mana 1 merupakan respon “sangat tidak setuju” dan 5 merupakan respon “sangat setuju”.

Berikutnya adalah menguji instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing indikator dengan skor indikator total. Skor indikator total merupakan jumlah dari seluruh skor masing-masing indikator. Uji validitas dalam penelitian ini memakai taraf signifikansi 0,05. Dari tabel distribusi *product moment* dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah responden 40, didapatkan nilai r tabel adalah 0,312. Tabel 5 dan Tabel 6 merupakan hasil uji validitas pada kedua variabel. Uji validitas didapat dengan memakai rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum x.y - (\sum x) . (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (1)$$

dengan

x = Skor variabel

y = Skor total variabel

N = Jumlah sampel

## PENGUKURAN QUALITY OF WORK LIFE (Nuraida, dkk.)

Contoh perhitungan validitas indikator Q1:

$$\begin{aligned} \text{Diketahui: } N &= 40 \\ \sum x &= 179 \\ \sum y &= 2881 \\ \sum x \cdot y &= 13038 \\ \sum x^2 &= 819 \\ (\sum x)^2 &= 32041 \\ \sum y^2 &= 210105 \\ (\sum y)^2 &= 8300161 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Maka, } r \text{ hitung} &= \frac{(40 \times 13038 - 179 \times 2881)}{\sqrt{(40 \times 819 - 32041)(40 \times 210105 - 8300161)}} \\ &= 0,673 \end{aligned}$$

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel QWL

| Indikator | r hitung | r tabel | Validitas   |
|-----------|----------|---------|-------------|
| Q1        | 0,673    | 0,312   | Valid       |
| Q2        | 0,506    | 0,312   | Valid       |
| Q3        | 0,104    | 0,312   | Tidak Valid |
| Q4        | 0,600    | 0,312   | Valid       |
| Q5        | 0,468    | 0,312   | Valid       |
| Q6        | 0,579    | 0,312   | Valid       |
| Q7        | 0,580    | 0,312   | Valid       |
| Q8        | 0,620    | 0,312   | Valid       |
| Q9        | 0,634    | 0,312   | Valid       |
| Q10       | 0,604    | 0,312   | Valid       |
| Q11       | 0,732    | 0,312   | Valid       |
| Q12       | 0,734    | 0,312   | Valid       |
| Q13       | 0,760    | 0,312   | Valid       |
| Q14       | 0,467    | 0,312   | Valid       |
| Q15       | 0,489    | 0,312   | Valid       |
| Q16       | 0,730    | 0,312   | Valid       |
| Q17       | 0,730    | 0,312   | Valid       |

Dapat dilihat pada Tabel 5, hasil uji validitas indikator ketiga adalah r hitung kurang dari r tabel. Sehingga indikator ketiga tidak valid. Indikator tersebut adalah “Kampus memberikan fasilitas internet yang memadai”. Jika melihat respon untuk indikator tersebut, didapatkan 16 orang responden menjawab dengan skala 5, 14 orang responden menjawab dengan skala 4, 8 orang responden menjawab dengan skala 3, dan 2 orang responden menjawab dengan skala 2. Indikator ketiga ini kemudian tidak disertakan dalam pengukuran QWL.

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Produktivitas

| Indikator | r hitung | r tabel | Validitas |
|-----------|----------|---------|-----------|
| P1        | 0,669    | 0,312   | Valid     |
| P2        | 0,577    | 0,312   | Valid     |
| P3        | 0,626    | 0,312   | Valid     |
| P4        | 0,720    | 0,312   | Valid     |
| P5        | 0,456    | 0,312   | Valid     |
| P6        | 0,584    | 0,312   | Valid     |
| P7        | 0,488    | 0,312   | Valid     |
| P8        | 0,770    | 0,312   | Valid     |
| P9        | 0,759    | 0,312   | Valid     |
| P10       | 0,705    | 0,312   | Valid     |
| P11       | 0,506    | 0,312   | Valid     |
| P12       | 0,728    | 0,312   | Valid     |
| P13       | 0,755    | 0,312   | Valid     |
| P14       | 0,712    | 0,312   | Valid     |

Tabel 7 dan Tabel 8 merupakan hasil uji reliabilitas untuk variabel QWL dan variabel Produktivitas. Indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap setiap indikator dinyatakan konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r = \left[ \frac{n}{(n-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right] \tag{2}$$

dengan

n = Jumlah indikator yang diuji

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varian skor tiap indikator

$\sigma_t^2$  = Varian total

Contoh perhitungan uji reliabilitas variabel QWL:

$$\sigma_1 = \frac{(819 - 179^2)/40}{40} = 0,449$$

$$\sum \sigma_i^2 = 0,449 + 0,394 + 0,747 + \dots + 0,947 + 1,074 = 11,322$$

$$\sigma_t^2 = \frac{(210105 - 2881^2)/40}{40} = 65,024$$

$$r = \left[ \frac{17}{(17-1)} \right] \left[ 1 - \frac{11,322}{65,024} \right] = 0,878$$

Hasil uji reliabilitas kedua variabel memperlihatkan hasil 0,878 untuk variabel QWL dan 0,882 untuk variabel produktivitas. Kedua variabel mempunyai nilai reliabilitas yang kuat. Suatu variabel dikatakan mempunyai nilai reliabilitas kuat jika nilai reliabilitasnya > 0,8.

**PENGUKURAN QUALITY OF WORK LIFE (Nuraida, dkk.)**

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas variabel QWL

| Indikator | $\sum x$ | $\sum y$ | $\sum x^2$ | $\sum y^2$ | N  | $\sigma_i^2$ | $\sum \sigma_i^2$ | $\sigma_t^2$ | r     |
|-----------|----------|----------|------------|------------|----|--------------|-------------------|--------------|-------|
| 1         | 179      | 2881     | 819        | 210105     | 40 | 0,449        | 11,322            | 65,024       | 0,878 |
| 2         | 177      |          | 799        |            | 40 | 0,394        |                   |              |       |
| 3         | 162      |          | 686        |            | 40 | 0,747        |                   |              |       |
| 4         | 171      |          | 759        |            | 40 | 0,699        |                   |              |       |
| 5         | 164      |          | 702        |            | 40 | 0,740        |                   |              |       |
| 6         | 178      |          | 822        |            | 40 | 0,747        |                   |              |       |
| 7         | 164      |          | 714        |            | 40 | 1,040        |                   |              |       |
| 8         | 183      |          | 849        |            | 40 | 0,294        |                   |              |       |
| 9         | 179      |          | 821        |            | 40 | 0,499        |                   |              |       |
| 10        | 174      |          | 776        |            | 40 | 0,478        |                   |              |       |
| 11        | 164      |          | 698        |            | 40 | 0,640        |                   |              |       |
| 12        | 179      |          | 823        |            | 40 | 0,549        |                   |              |       |
| 13        | 166      |          | 716        |            | 40 | 0,678        |                   |              |       |
| 14        | 169      |          | 741        |            | 40 | 0,674        |                   |              |       |
| 15        | 163      |          | 691        |            | 40 | 0,669        |                   |              |       |
| 16        | 158      |          | 662        |            | 40 | 0,947        |                   |              |       |
| 17        | 151      |          | 613        |            | 40 | 1,074        |                   |              |       |

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas variabel Produktivitas

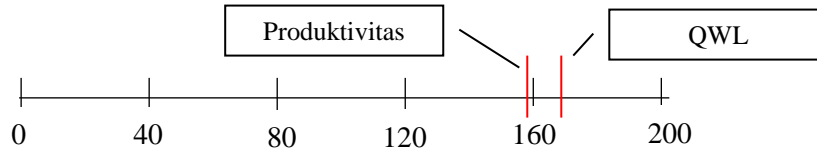
| Indikator | $\sum x$ | $\sum y$ | $\sum x^2$ | $\sum y^2$ | N  | $\delta_i^2$ | $\sum \delta_i^2$ | $\delta_t^2$ | r     |
|-----------|----------|----------|------------|------------|----|--------------|-------------------|--------------|-------|
| P1        | 162      | 2234     | 692        | 127578     | 40 | 0,897        | 12,734            | 70,228       | 0,882 |
| P2        | 156      |          | 642        |            |    | 0,84         |                   |              |       |
| P3        | 160      |          | 682        |            |    | 1,05         |                   |              |       |
| P4        | 167      |          | 725        |            |    | 0,694        |                   |              |       |
| P5        | 150      |          | 606        |            |    | 1,087        |                   |              |       |
| P6        | 152      |          | 618        |            |    | 1,01         |                   |              |       |
| P7        | 143      |          | 569        |            |    | 1,444        |                   |              |       |
| P8        | 167      |          | 721        |            |    | 0,594        |                   |              |       |
| P9        | 163      |          | 703        |            |    | 0,969        |                   |              |       |
| P10       | 163      |          | 693        |            |    | 0,719        |                   |              |       |
| P11       | 141      |          | 555        |            |    | 1,449        |                   |              |       |
| P12       | 176      |          | 796        |            |    | 0,54         |                   |              |       |
| P13       | 166      |          | 718        |            |    | 0,727        |                   |              |       |
| P14       | 168      |          | 734        |            |    | 0,71         |                   |              |       |

Hasil uji validitas menyatakan indikator ketiga dari variabel QWL tidak valid, oleh karena itu, dalam pengukuran skor variabel QWL, indikator tersebut tidak diikutsertakan. Hasil uji reliabilitas menyatakan kedua variabel memiliki reliabilitas yang kuat. Selanjutnya adalah melakukan pengukuran skor masing-masing variabel. Tabel 9 dan Tabel 10 adalah hasil pengukuran dengan membuat skor rata-rata dari jawaban responden. Hasilnya adalah “sangat baik” untuk variabel QWL, dan “baik” untuk variabel produktivitas. Dapat dilihat dengan jelas pada Gambar 1.



Skor pengukuran:

- 0 sd 40 Sangat tidak baik
- 41 sd 80 Kurang baik
- 81 sd 120 Cukup baik
- 121 sd 160 Baik
- 161 sd 200 Sangat baik



Gambar 1. Skor pengukuran variabel QWL dan variabel Produktivitas

Tabel 7. Pengukuran skor variabel QWL

| Indikator | $\sum x$ | Total | Skor    |
|-----------|----------|-------|---------|
| Q1        | 179      | 2719  | 169,938 |
| Q2        | 177      |       |         |
| Q4        | 171      |       |         |
| Q5        | 164      |       |         |
| Q6        | 178      |       |         |
| Q7        | 164      |       |         |
| Q8        | 183      |       |         |
| Q9        | 179      |       |         |
| Q10       | 174      |       |         |
| Q11       | 164      |       |         |
| Q12       | 179      |       |         |
| Q13       | 166      |       |         |
| Q14       | 169      |       |         |
| Q15       | 163      |       |         |
| Q16       | 158      |       |         |
| Q17       | 151      |       |         |

Tabel 8. Pengukuran skor variabel Produktivitas

| Indikator | $\sum x$ | Total | Skor    |
|-----------|----------|-------|---------|
| P1        | 162      | 2234  | 159,571 |
| P2        | 156      |       |         |
| P3        | 160      |       |         |
| P4        | 167      |       |         |
| P5        | 150      |       |         |
| P6        | 152      |       |         |
| P7        | 143      |       |         |
| P8        | 167      |       |         |
| P9        | 163      |       |         |
| P10       | 163      |       |         |
| P11       | 141      |       |         |
| P12       | 176      |       |         |
| P13       | 166      |       |         |
| P14       | 168      |       |         |

### **3.2. Pembahasan**

Pengukuran QWL dan produktivitas pada penelitian ini diawali dengan menguraikan indikator-indikator setiap variabel. Penelitian yang dilakukan di masa pandemi Covid-19 membuat indikator-indikator yang diuraikan harus bisa mewakili kondisi QWL dan produktivitas pada lokasi penelitian, yaitu kampus Untirta. Cara pengukuran pun dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Perancangan dimensi QWL pada penelitian ini menggunakan lima dimensi yakni kondisi lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan keluarga, pengembangan keterampilan, relasi interpersonal, dan kompensasi. Kelima dimensi tersebut disesuaikan dengan kondisi pandemi di lingkungan Untirta. Contohnya, pada kondisi lingkungan kerja, kondisi kampus tidak terbuka, semua kegiatan dibatasi. Lingkungan kampus harus menyesuaikan dengan kondisi pandemi, sehingga penerapan protokol kesehatan di lingkungan kampus pun diterapkan. Contohnya penyediaan fasilitas mencuci tangan yang mudah, tersedianya hand sanitizer, pengukuran suhu, dan sebagainya. Walaupun kegiatan dibatasi, namun pada beberapa kesempatan, berada di lingkungan kampus diperlukan, sehingga penerapan protokol kesehatan oleh pihak kampus pun diperlukan. Selain itu, kondisi WfH mengharuskan dosen melakukan pengajaran daring, sehingga fasilitas platform kuliah daring diperlukan pada kondisi ini. Di Untirta sendiri, sejak pandemi mulai digencarkan pengajaran melalui SPADA.

Hasil uji validitas pada variabel QWL menyatakan indikator ketiga tidak valid. Hal tersebut dapat disebabkan oleh tidak konsistennya jawaban responden pada indikator ketiga. Indikator ketiga ini selanjutnya tidak diikutsertakan dalam mengukur nilai QWL.

Dimensi variabel produktivitas, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dirancang berdasarkan tri dharma perguruan tinggi. Hal ini disebabkan oleh responden dalam penelitian ini telah ditentukan sebelumnya, yaitu seorang dosen. Tri dharma perguruan tinggi merupakan tugas pokok seorang dosen, sehingga menjadi patokan dalam dimensi produktivitas pada penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas menyatakan kesemua indikator yang dirancang sudah valid dan reliabel.

Hasil pengukuran QWL dan produktivitas pada Gambar 1 menyatakan skor QWL adalah 169,938 dalam kategori sangat baik, dan skor produktivitas adalah 159,571 dalam kategori baik. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan. Walaupun seorang dosen wanita harus melakukan WfH, namun mengakui bahwa dengan WfH kualitas dengan keluarga menjadi lebih baik, merasa aman karena tidak harus kontak dengan orang banyak, dengan kompensasi yang sama seperti kondisi sebelum pandemi. Skor produktivitas masih dalam kategori baik, hal ini menandakan kondisi WfH dapat diadaptasi dengan baik oleh responden.

### **4. Kesimpulan**

Hasil pengolahan data dengan analisis statistik deskriptif memperlihatkan variabel QWL memiliki skor 169,938 artinya variabel QWL dalam kategori Sangat Baik. Sedangkan untuk pengukuran variabel produktivitas sendiri skornya adalah 159,571, artinya variabel produktivitas dalam kategori Baik. Hal tersebut mengindikasikan kondisi dosen wanita di Untirta bahwa dengan WfH kualitas dengan keluarga menjadi lebih baik, merasa aman karena tidak harus kontak dengan orang banyak, dengan kompensasi yang sama seperti kondisi sebelum pandemi. Skor Produktivitas masih dalam kategori baik, hal ini menandakan kondisi WfH dapat diadaptasi dengan baik oleh responden.

### **Daftar Pustaka**

Barzegar, M., Afzal, E., Tabibi, S. J., dan Delgoshaei, B. (2012), *Relationship between Leadership Behaviour, Quality of Work Life and Human Resources Productivity: Data from Iran, International Journal of Hospital Research*, Vol. 1, pp. 1-14.

Ervianto, W.I. (2004), *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Muda, F. S., Umami, N. dan Wahyuni, N. (2017), *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) (Studi Kasus: PT. Krakatau Tirta Industri)*, Jurnal Teknik Industri Untirta, Vol. 5 No. 2, pp. 133-140.

Rokhman, W. (2012), *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus*, Conference in Business Accounting, and Management, Vol. 1 No 4, pp. 1135-1145.

Saprudin dan Koeswardhana, G. (2018), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, Vol. 2 No 4, pp. 14-19.

Torabi, F. dan El-Den, J. (2017), *The Impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran*, Procedia Computer Science, Vol. 124, pp. 300-310.

Ukkas, I. (2017), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*, Journal of Islamic Education Management, Vol. 2 No. 2, pp. 187-198

Usha, S., dan Rohini, V. (2018), *Impact of Quality of Work Life on Work Outcome of Employees in Automobile Companies in Chennai*, International Journal of Pure and Applied Mathematics, Vol. 118 No 20, pp. 787-799.

Wibowo, S. A. (2017), *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I.Yogyakarta*, Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No 1, pp 84-96.

5 Alasan WFH Terasa Lebih Melelahkan, diakses pada 28 September 2020, <https://www.liputan6.com/health/read/4222360/5-alasan-wfh-terasa-lebih-melelahkan>.

**Appendix**

Tabel 9. Hasil kuesioner variabel QWL

| Responden | Indikator |     |     |     |     |     |     |     |
|-----------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|           | Q1        | Q2  | Q3  | Q4  | Q5  | ... | Q16 | Q17 |
| 1         | 3         | 4   | 4   | 3   | 5   | ... | 4   | 3   |
| 2         | 5         | 5   | 5   | 5   | 5   | ... | 4   | 4   |
| 3         | 5         | 5   | 5   | 5   | 3   | ... | 5   | 5   |
| 4         | 4         | 3   | 3   | 4   | 4   | ... | 2   | 2   |
| 5         | 5         | 4   | 5   | 5   | 4   | ... | 2   | 2   |
| 6         | 5         | 5   | 5   | 5   | 5   | ... | 5   | 5   |
| 7         | 5         | 5   | 4   | 5   | 5   | ... | 4   | 4   |
| 8         | 5         | 4   | 4   | 4   | 4   | ... | 5   | 5   |
| 9         | 5         | 5   | 4   | 3   | 5   | ... | 5   | 5   |
| ...       | ...       | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 39        | 3         | 5   | 3   | 5   | 5   | ... | 3   | 3   |
| 40        | 5         | 5   | 2   | 5   | 5   | ... | 5   | 5   |

**PENGUKURAN QUALITY OF WORK LIFE (Nuraida, dkk.)**

Tabel 10. Hasil kuesioner variabel Produktivitas

| Responden | Indikator |     |     |     |     |     |     |     |
|-----------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|           | P1        | P2  | P3  | P4  | P5  | ... | P13 | P14 |
| 1         | 3         | 4   | 4   | 4   | 4   | ... | 3   | 3   |
| 2         | 5         | 4   | 4   | 4   | 4   | ... | 5   | 5   |
| 3         | 3         | 3   | 2   | 3   | 5   | ... | 5   | 5   |
| 4         | 2         | 3   | 4   | 4   | 3   | ... | 4   | 3   |
| 5         | 5         | 4   | 4   | 4   | 4   | ... | 4   | 3   |
| 6         | 5         | 5   | 5   | 5   | 5   | ... | 5   | 5   |
| 7         | 5         | 5   | 4   | 5   | 5   | ... | 5   | 5   |
| 8         | 5         | 5   | 5   | 5   | 4   | ... | 4   | 4   |
| 9         | 4         | 4   | 4   | 4   | 4   | ... | 5   | 5   |
| ...       | ...       | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 39        | 3         | 3   | 4   | 5   | 4   | ... | 4   | 5   |
| 40        | 5         | 5   | 5   | 5   | 1   | ... | 5   | 5   |