

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Syarat Untuk

Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

FARAH AVIVA
15.860.0131



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL
16 September 2019

ENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

AN PENGUJI

TANDA TANGAN

Assanuddin, PhD

ini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

rof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.

andy Chandra, S.Psi, M.Psi

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) MEDAN

NAMA MAHASISWA : FARAH AVIVA

NOMOR KARTU : 15.860,0131

FAKULTAS : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

16 September 2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 September 2019



Farah Aviva

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Farah Aviva
NPM 15.860.0131
Program Studi : Psikologi
Fakultas Psikologi
Jenis karya Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal 16 Oktober 2019

Yang menandatangani



(Farah Aviva)

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

FARAH AVIVA

15.860.0131

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pada Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala Kualitas Kehidupan Kerja dan skala Kinerja. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian adalah ada hubungan yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,499$; $p = 0.000 < 0,050$ yang berarti bahwa semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja maka semakin tinggi Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat sumbangan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja sebesar 24,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 75,1% ada faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini. Diketahui faktor lain Diketahui faktor lain dari kinerja tersebut yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini para Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki Kinerja yang tergolong tinggi dan memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang tergolong tinggi.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE WITH THE
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) MEDAN**

FARAH AVIVA

15.860.0131

ABSTRACT

This research aims to see the relationship between quality of work life with performance at PT. Port of Indonesia I (Persero) Medan. Hypothesis asked there is a positive relationship between quality of work life with performance on employees at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. The population in this study amounted to 50 people on human resources and general exchange. The sample data retrieval technique is using Purposive Sampling. The data collection method is quality work life scale and performance scale. Data analysis using Product Moment analysis. The results of research are there is a significant relationship between quality of work life and performance. It is shown from the coefficient of $r_{xy} = 0.499$; $p = 0.000 < 0.050$ which means that the higher quality of work life then the higher the performance. Based on the results of this study, the proposed hypothesis was accepted. There is a quality donation of work life to 24.9% performance. From these results it is known that there are still 75.1% of other factors that are not researched in this researcher. Known other factors known other factors of the performance are motivation, leadership, work environment, work discipline, work culture, communication, commitment and job satisfaction. It can be said that the research subject of the employees at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan has a high performance and has a high quality of working life.

Key words: *Quality Of Work Life, Performance*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan khususnya dalam penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna menyelesaikan studi pada program Strata Psikologi pada program Sarjana Universitas Medan Area.

Dalam hal ini saya selaku peneliti sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya selaku peneliti dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat kepada saya, dan memberikan waktu selama skripsi.

6. Bapak Hassanuddin, PhD sebagai ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA sebagai dosen fakultas psikologi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan bagi saya selaku peneliti, yang selalu meluangkan waktu dan memberikan ilmu-ilmu yang Beliau miliki selama proses pembuatan skripsi saya.
9. Terima kasih kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
10. Terima kasih untuk kedua orang tua saya tercinta yaitu papa Prahardi Winarso dan Mama Sri Hartati yang tiada hentinya memberikan doa, dan semangat sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik dan lancar.
11. Teristimewa untuk adik tercinta M.Alief Wibizuharkho, M.Akbar Nurdisakti, dan M.Affan Al-Ikhsan sudah banyak membantu dan memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.
12. Terima kasih banyak juga teruntuk teman terdekat yang sudah seperti keluarga yaitu Dedy Syahputra, Nila Ardina, Randy Cassanova, Ferdinan Pasaribu dan Nindy Gusti yang selalu memberikan dukungan, doa, serta

merangkul saya ketika saya mengalami masa sulit dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Terima kasih juga saya ucapkan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini

14. Terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 16 September 2019

Farah Aviva

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II Tinjauan Pustaka.....	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Jenis-jenis Karyawan	10
3. Ciri-ciri Karyawan	10
B. Kinerja Karyawan	13
1. Pengertian Kinerja.....	13

2. Dimensi Kinerja	17
3. Faktor-faktor Kinerja	19
C. Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
2. Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja	25
3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja	28
D. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja.....	30
E. Kerangka Konseptual	33
F. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
G. Metode Analisis Data	40
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL	
 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	42
B. Persiapan Penelitian	45
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis data dan Hasil penelitian	53
E. Pembahasan.....	58

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Sebelum uji coba.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum uji coba.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Setelah uji coba.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah uji coba.....	52
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	55
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>rProduct Moment</i>	55
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	58

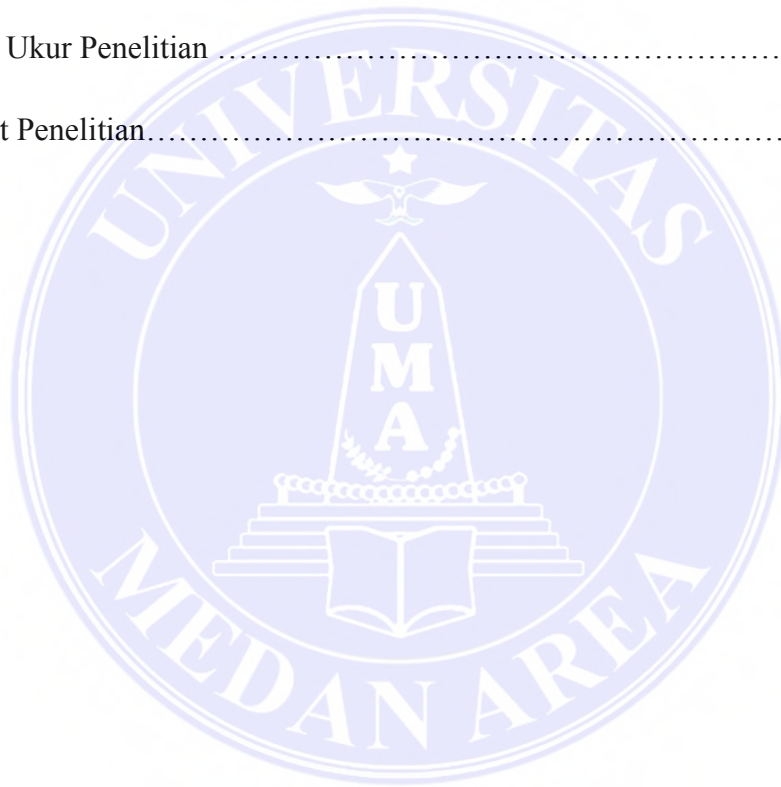
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	33
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

A. Sebaran Data Penelitian.....	66
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
C. Uji Asumsi Data	83
D. Uji Hipotesis Korelasi.....	89
E. Alat Ukur Penelitian	92
F. Surat Penelitian.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Erwin B. Flippo dalam Sunyoto (2015) "*The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees*". Artinya, Fungsi pemeliharaan karyawan yang bersangkutan terutama dengan mempertahankan kondisi fisik, mental, dan emosional karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting

sebagai penggerak jalannya operasional perusahaan. Menurut Swasto (2011) Peran SDM mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan. Keterkaitan antara karyawan dan perusahaan merupakan suatu hal yang dominan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi berkepentingan terhadap adanya kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh serangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Departemen SDM memiliki kewajiban untuk menangani masalah keterampilan dan keahlian karyawan, tidak hanya itu departemen SDM juga memiliki kewajiban untuk membangun perilaku yang kondusif pada setiap karyawan dengan tujuan mendapatkan kinerja terbaik.

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasinya karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan

individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Peran kinerja individu sangat diperlukan untuk memajukan mutu lembaga/organisasi tempatnya bekerja. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan atau visi organisasi akan sulit tercapai/terrealisasikan, (Prabu, 2007). Kinerja individu karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki permasalahan yaitu dalam hal kurangnya kompetensi, kurangnya inisiatif dan kurangnya tanggung jawab.

Kinerja individu karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) juga masih kurang dalam hal kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat terlihat adanya kesenjangan di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan yaitu jam kerja yang tidak sesuai bagi karyawan.

Hal ini dapat terlihat dari ketika karyawan diberikan beban kerja yang berat dan bersifat *urgent*, maka karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan segera sehingga karyawan lembur dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditetapkan. Kemudian, kesenjangan lainnya dapat dilihat dari integrasi kerja. Dalam hal ini, sesama rekan kerja terdapat hubungan kurang baik karena adanya kelompok-kelompok tertentu.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau daerah, dengan tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan

memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia. Wilayah kerja usaha PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) meliputi:

- a. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD)
- b. Sumatera Utara
- c. Riau dan Kepulauan Riau (Kepri)

Kinerja yang ditampilkan dinilai berdasarkan kriteria dan jangka waktu tertentu yang hasilnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusia. Perusahaan telah menetapkan sistem penilaian pekerja yang disebut dengan Penilaian Karya Pegawai (PKP).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Arifin (1999) tentang faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja karyawan adalah kualitas kehidupan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan psikologis ini di latarbelakangi oleh faktor-faktor, yaitu imbalan jasa, rasa aman, hubungan antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Menurut Gibson (2006) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut, pertama adalah faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan

demografi seseorang). Kedua adalah faktor psikologis (persepsi, komitmen, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja, minat dan kualitas kehidupan kerja). Ketiga adalah faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I peneliti menyoroiti faktor psikologis karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan.

Menurut Steers (1996) kinerja karyawan yang tinggi di dukung dengan kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya. Kualitas pribadi yang dimaksud, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam pencapaian kinerja karyawan. Bernadine & Russell (1998) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan

anggota organisasi secara suka rela mengerjakan tugas-tugas diluar tugas resminya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wyat dan Wah (2001) terhadap pekerja di singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin dipekerjakan sebagai individu yang dihargai ditempat kerja. Kinerja karyawan yang baik akan dihasilkan para pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa.

Penelitian tersebut juga menyebukan bahwa 4 hal dalam dimensi kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting pagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal.

Hasil survei yang dilakukan oleh European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) menunjukkan bahwa adanya upaya untuk memperoleh kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan bagi karyawan menjadi masalah yang semakin penting untuk lebih diperhatikan. Selain masalah lingkungan fisik yang harus terus ditangani, masalah sosial dan psikologis juga mulai muncul.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survei kualitas kehidupan kerja selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (Team QWLSurvey, 2007). Melalui survei tersebut diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah konteks internasional,

konteks nasional, situasi organisasi, tempat kerja, faktor pekerjaan, faktor keluarga, serta faktor individu yang bersangkutan.

B. Identifikasi Masalah

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja individu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) juga masih kurang dalam hal kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat terlihat adanya kesenjangan di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan yaitu jam kerja yang tidak sesuai bagi karyawan.

Hal ini dapat terlihat dari ketika karyawan diberikan beban kerja yang berat dan bersifat *urgent*, maka karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan segera sehingga karyawan lembur dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditetapkan. Kemudian, kesenjangan lainnya dapat dilihat dari integrasi kerja. Dalam hal ini, sesama rekan kerja terdapat hubungan kurang baik karena adanya kelompok-kelompok tertentu.

Oleh sebab itu, dengan melihat fenomena yang sudah terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan mendalam, maka peneliti membatasi diri hanya berkaitan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan yang berarti bagi Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) mengenai kualitas kehidupan kerja dan kinerja sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kualitas kehidupan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu..

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

1. Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian karyawan maka disimpulkan karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja

2. Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, Subri (2002) mengemukakan karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

3. Ciri-Ciri Karyawan Yang Baik Dan Berkualitas

Karyawan pasti tidak akan pernah lepas dari kinerja, maka setiap pimpinan perusahaan atau lembaga akan selalu melakukan penilaian terhadap kinerja para

karyawannya. Menurut Subri (2002) adapun sikap dan ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

a. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

b. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

c. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya, datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinan pun akan selalu menghargainya.

d. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.

e. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataanya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

f. Bekerja Dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

g. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaanya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaanya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga. Baca juga penjelasan:

Pengertian lembaga ekonomi dan contohnya serta fungsinya

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang/ kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2005) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Amstrong juga menambahkan, sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Hughes dkk (2012) mengatakan bahwa kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *performance*, berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut.

Menurut Bernardin (2001) berkaitan dengan pengertian kinerja merujuk pengertian sebagai hasil menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku.

Terkait dengan kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku, Murphy (1990) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Richard 2003).

Kinerja individu dikombinasikan dengan kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sebuah proses kerja dan pendapat yang sama menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses dari sebuah pekerjaan atau aktivitas dalam waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 1998). Lebih lanjut, kinerja dapat dideskripsikan sebagai kekuatan atau kelemahan individual atau kelompok kerja.

Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diproduksi oleh unit fungsional kerja atau aktivitas individual selama periode waktu tertentu serta bukan merupakan karakteristik personal pegawai yang melakukan kerja (Cascio, 1998)

Martin dan Bartol (dalam Bohlander dkk, 2001) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan

spesifikasi pekerjaan. Untuk menjadi efektif, standar kinerja seharusnya dikaitkan dengan hasil yang diinginkan dari masing-masing pekerjaan (Bufford, 1988 dalam Wether & Davis, 1996).

Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Gomez (2001) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalamnya, yaitu: *pertama*, tipe penilaian yang dipersyaratkan dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. *Kedua*, fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu : penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries dkk (1981) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap keluhan pelanggan.

3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi atau penjualan.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

- a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi (*traits*)`
- c. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting (Purba, 2009), karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Prabu, 2007).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. John Miner (1988), mengemukakan 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari 4 (empat) dimensi kerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu. Bernardin (2001) menyampaikan 6 (enam) kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil pengurangan, pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Armstrong (2003) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada 4 (empat) jenis ukuran kinerja, yaitu:

- a. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengambilan (*rate of return*).
- b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
- c. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan, respon atau jumlah pekerjaan sasaran.

Selanjutnya Komorotomo, 1966 (dalam Dwiyanto,2002) merumuskan 4 (empat) indikator penilaian terhadap kinerja organisasi, yaitu:

- a. Efisiensi, menyangkut pertimbangan keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan manfaat faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi.

- b. Efektivitas, menyangkut rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan, menyangkut distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik.
- d. Daya tangkap, terhadap kebutuhan vital masyarakat, dan dapat di pertanggungjawabkan secara transparan.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur atribut atau kompetensi individunya (kinerja individu), kualitas dan kuantitas produk barang atau jasa yang dihasilkan (kinerja hasil), kinerja organisasi atau kinerja proses dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi bergerak dibidang produksi (barang), ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis ataupun lembaga publik (birokrasi pemerintah) juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

3. Faktor-faktor Kinerja

Jewell (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu terdiri dari dua faktor, yakni :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyuddin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2006) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain adalah :

1. Faktor individu, yakni : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, yakni : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja.
3. Faktor organisasi, yakni : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Menurut Wahyuddin (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja,

budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerjanya didalam organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdiri dari enam faktor, yakni :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Komitmen Organisasi
5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
6. Hubungan mereka dengan organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat beragam. Faktor individu dan faktor psikologis sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor ini perlu mendapatkan perhatian khusus agar karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 dalam Arifin, 1999).

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman,

secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992).

Istilah kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapatkan perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Menurut Lau & Bruce (1998) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 1986) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Sedangkan (Arifin, 2012) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) sebagai filsafat manajemen menekankan:

1. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Kualitas kehidupan kerja memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
3. Kualitas kehidupan kerja mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para

pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian peburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku disuatu wilayah negara tertentu.

4. Kualitas kehidupan kerja menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyediaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan Kualitas kehidupan kerja,perkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. Kualitas kehidupan kerja mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis.

Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapi. Keadaan, situasi dan kondisi kerja itu dituntut ada pada setiap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Situasi kerja yang terukur bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) didukung oleh semangat kerja yang terukur.

Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan sekolah secara lebih baik (Lewis, 2001)).

Nadler dan Lawler (1983) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan cara untuk berpikir tentang orang-orang, pekerjaan dan organisasi kerjanya, elemen-elemen yang menunjukkan dampak dari pekerjaan karyawan, serta pada efektivitas organisasi dan ide dari partisipasi dalam organisasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Secara khusus menekankan pentingnya hasil individu bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sesuatu yang tidak hanya menyebabkan karyawan bekerja menjadi lebih baik, tetapi bagaimana karyawan bekerja untuk mendapatkan kehidupan kerja yang lebih memuaskan.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2. Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin maksimal. Menurut Schermerhom (Alwi, 2008) terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi karyawan yaitu:

- a. Peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut
- b. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru
- c. Peluang karir
- d. *Human relation* dalam organisasi
- e. Sistem kompensasi yang seimbang
- f. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi

Menurut Cascio (2003), terdapat sembilan komponen kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life)

1. Komunikasi (Communication)

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.

2. Penyelesaian masalah (Conflict resolution)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

3. Pengembangan karir (Career development)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karir mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

4. Keterlibatan karyawan (Employee participation)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

5. Rasa bangga terhadap institusi (Pride)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.

6. Kompensasi yang seimbang (Equitable compensation)

Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi menyejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya

7. Keselamatan lingkungan kerja (Save environment)

Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

8. Rasa aman terhadap pekerjaan (Job security)

Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan

pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

9. Fasilitas yang didapat (Wellness)

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

3. Aspek Kualitas Kehidupan Bekerja

Walton (dalam Zin, 2004) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada tujuh aspek, yaitu:

a. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

b. Partisipasi

Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

c. Lingkungan kerja

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan.

d. Supervisi

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

e. Gaji dan tunjangan

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.

f. Hubungan sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya

g. Integrasi kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Berdasarkan aspek yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja memiliki peran penting bagi karyawan untuk dapat menjadi alasan karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi/perusahaan. Karena di dalam aspek tersebut mencerminkan suasana pekerjaan karyawan.

Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan aspek dari Walton (dalam Zin,2004) yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja.

D. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (1997) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standard kinerja. (Bernardin dan Russel,1993)

Quality of Work Life sebagai suatu cara untuk meningkatkan kinerja para pekerja. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selalu diperhitungkan berbagai aspek *Quality of Work Life* agar tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa haknya berkurang atau berkurangnya kesempatan untuk berkembang, berprestasi, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan lingkungan kerja. Sebaliknya *Quality of Work Life* dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus-menerus untuk membangkitkan kinerja, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang lebih menjanjikan. *Quality of Work Life* menjadi populer dan mendapat respon positif akhir-akhir ini karena dipandang sebagai suatu cara yang berpengaruh positif terhadap kinerja yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan sekaligus peningkatan kesejahteraan dan kehidupan sosial para pekerja.

Kualitas Kehidupan Kerja mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000) syarat-syarat untuk meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja yaitu, kompensasi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia, kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman, ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab, hak-hak karyawan tidak

terabaikan, kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai, relevansi sosial kehidupan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Majumdar *et al.* (2012) dengan judul “*Impact of Quality Work Life on Job Performance: A Case Study o Indian Telecom Sector*”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Dalam penelitian terdahulu meneliti karyawan pada sektor telekomunikasi di India, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan pada Devisi SDM dan Umum.

David dan Edward (dalam Arifin 2012) mengemukakan kegiatan Kualitas Kehidupan Kerja antara lain, berpartisipasi dalam pemecahan masalah, restrukturisasi kerja, sistem imbalan yang inovatif, memperbaiki lingkungan kerja.

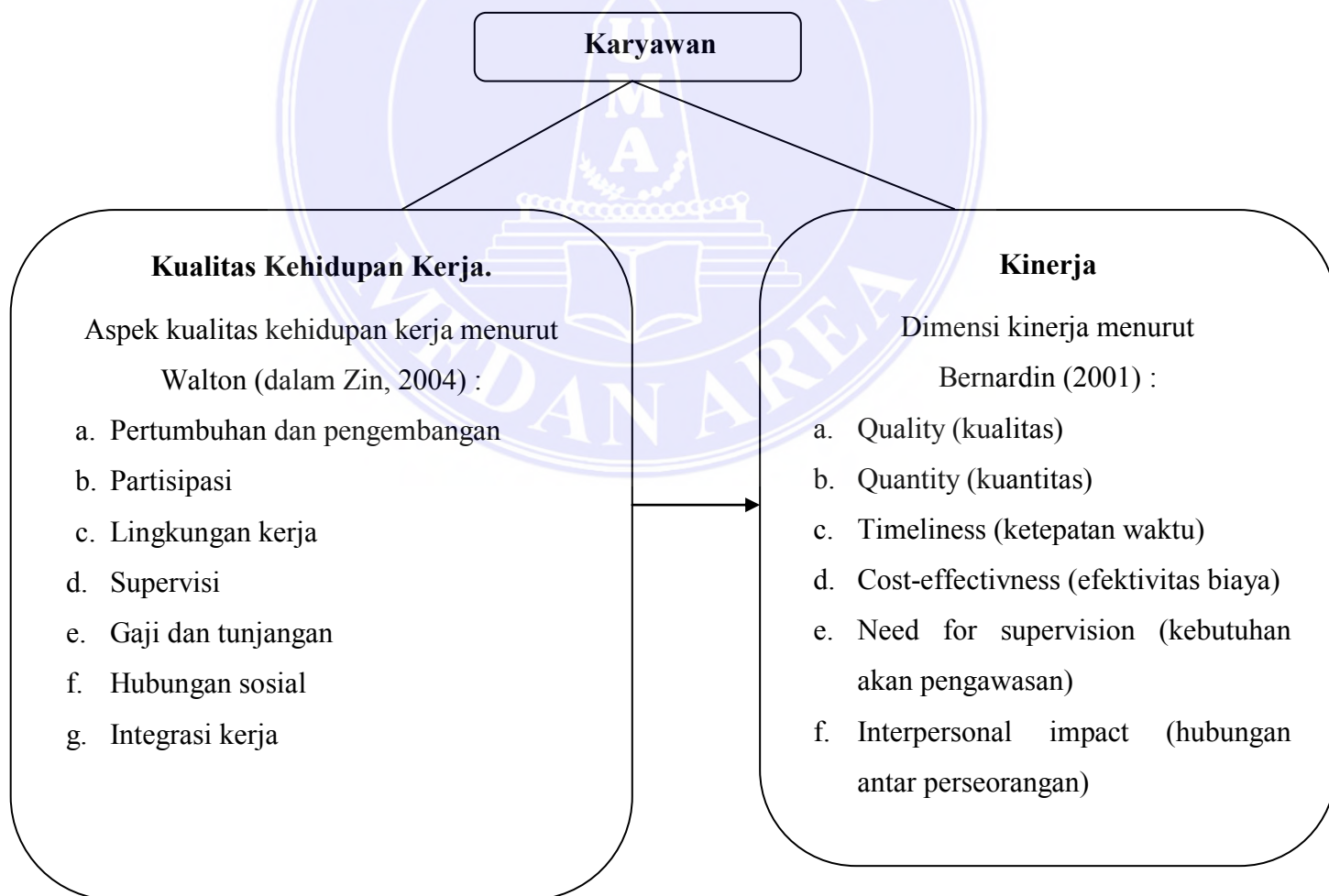
Penelitian yang dilakukan oleh Liden, dkk, 1996 (dalam Ardini 2010) menemukan adanya hubungan kuat dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Lebih lanjut diungkap bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala melaksanakan pekerjaannya sebagai karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategi dari perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan karyawan pada organisasi/perusahaan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

E. Kerangka Konseptual

Gambar 1

Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

Ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, dengan asumsi bahwa, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survei pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No.100, Tj.Mulia, Medan Deli,Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

1. Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (X)
2. Variabel Terikat :Kinerja Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) (Y)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan individu dengan cara mengembangkan mekanisme untuk

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan individu dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

1. Populasi

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 1.191 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah jumlah karyawan atau induvidu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 50 orang karyawan yang berada pada Devisi SDM dan Umum.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006), purposive sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Menurut Notoatmodjo (2010) purposive sampling adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Pada penelitian ini, sampel berjumlah 50 orang karyawan yang berdasarkan kriteria :

1. Karyawan pada bagian Devisi SDM dan Umum
2. Merupakan karyawan tetap pada kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
3. Memiliki masa jabatan 5 tahun ke atas.

E. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan metode skala yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala kinerja. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Azwar, 1997). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan

pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (Netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban.

Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedangkan bentuk pernyataan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Menurut Azwar (2003), valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaknya dengan tepat.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi,2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

R_{pq} = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi

R_{tp} = Koefisien product moment

S_{dy} = Deviasi standar total

S_{dx} = Deviasi standar faktor

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan

pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar,2011).

Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer digunakan pada skala uji berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar,2011). Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \quad \text{dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_1^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product*

Moment. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (kinerja organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$ = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut :

4. Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, dimana $r_{xy} = 0,499$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Maka hipotesis yang diajukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja dinyatakan diterima.
5. Berdasarkan hasil nilai rata-rata diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 105 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 125,40 dan selanjutnya kinerja tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 97,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 122,10.

B. Saran

Searah serta sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian

Melihat bahwa kualitas kehidupan kerja tergolong sangat tinggi dan kinerja

tergolong tinggi, maka disarankan kepada karyawan untuk mempertahankan kualitas kehidupan kerja yang telah dimiliki agar kinerja yang tinggi terus bertahan sehingga semua target yang telah dipersiapkan dari awal dapat tercapai.

1. Saran kepada pihak Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Melihat pentingnya kualitas kehidupan kerja yang sangat tinggi pada karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang baik, terkhusus untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai target yang hendak dicapai, maka disarankan kepada pihak Kantor PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan agar lebih terbuka dalam komunikasi antara atasan dan bawahan serta memperhatikan lingkungan kerja agar dapat selalu menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang sangat tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula

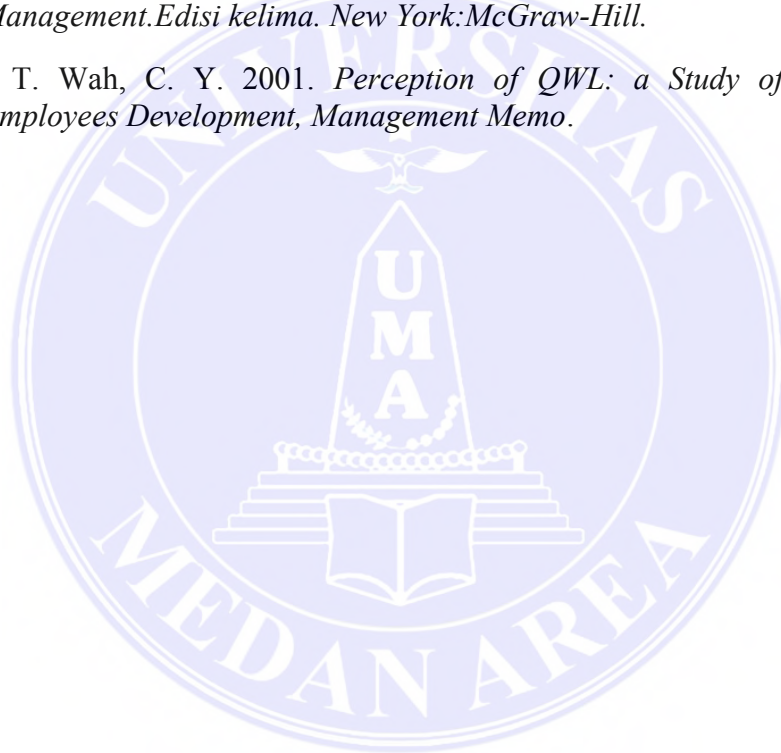
2. Saran kepada peneliti selanjutnya

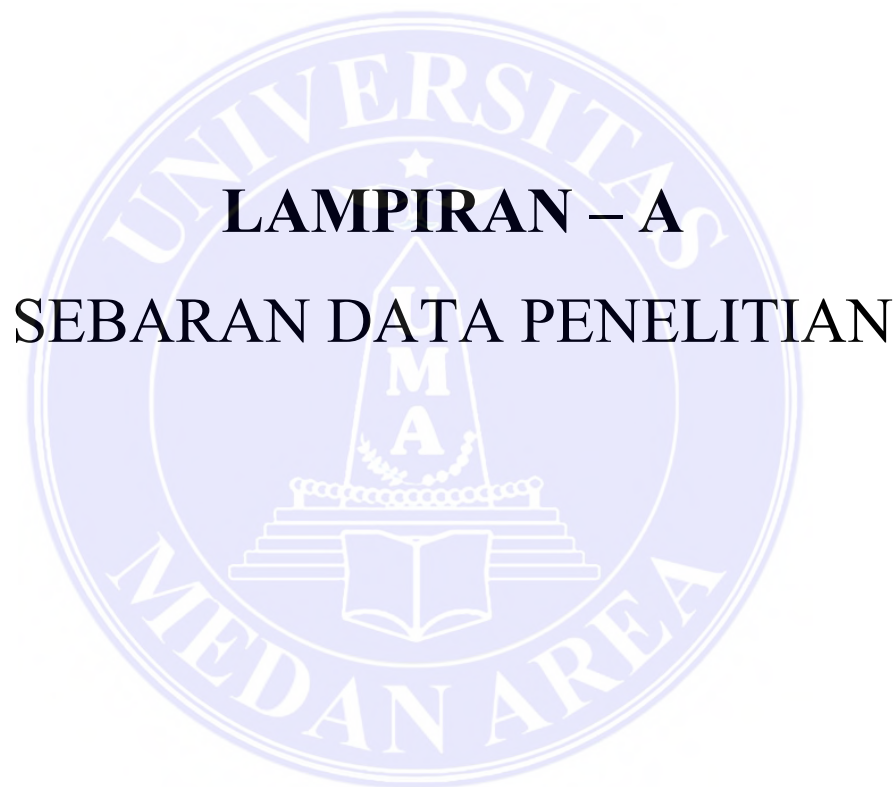
Melihat banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar memperhatikan faktor dan aspek lain yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor individu, yakni kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis, yakni persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja. Peneliti selanjutnya juga harus memperhatikan desain aitem-aitem yang digunakan agar lebih akurat sehingga menghasilkan data yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8 (1).
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, J. H., Russel, J. A. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke- 5. McGraw-Hill., United States. Flippo, E. B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Davis, K. 1981, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work, Auckland*.
- Gibson, J. L et al 2006, “*Organizations (Behaviour, Structure, Process)*”, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang. *Tesis Tesis Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Jewell, L. N., Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi, Edisi Ke-2*. Jakarta: Arcan.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L, J, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Miner, J. B. 1988, “*Organizational Behavior: Performance And Productivity*” First Edition, Random House Business Division, New York.

- Pidarta, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manuisis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daft L, R. 2003. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Steers, R.M. 1995. *Efektifitas Organisasi* (terjemahan H. Pujaatmaja). Jakarta: Erlangga.
- Subri. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Werther, William B. & Keith, D. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wyatt, T. Wah, C. Y. 2001. *Perception of QWL: a Study of Singaporean Employees Development, Management Memo*.





LAMPIRAN – A
SEBARAN DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Data Kualitas Kehidupan Kerja																																																			
No	Sbjk	Aitem																																								Jlh									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		41	42							
1	MFY	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151				
2	AS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135			
3	F	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	146			
4	DE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	155				
5	AY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124			
6	AK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126			
7	Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120			
8	FM	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
9	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139			
10	L	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
11	MS	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	137			
12	NA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127		
13	KA	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
14	WHI	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
15	DL	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
16	MY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	127		
17	KB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
18	RJ	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
19	AB	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131
20	TS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124
21	HG	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
22	SY	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
23	MAF	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
24	JY	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122
25	ER	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	131	
26	EM	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	133	
27	D	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
28	SH	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	141	
29	HH	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
30	TKW	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	113	

Data Kinerja																																													
No	Sbjk	Aitem																																					Jlh						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		38	39				
1	MFY	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	120			
2	AS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
3	F	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
4	DE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	116		
5	AY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
6	AK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
7	Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
8	FM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	116
9	M	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	115	
10	L	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	139	
11	MS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
12	NA	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	135	
13	KA	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136
14	WHL	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
15	DL	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
16	MY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
17	KB	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
18	RJ	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	118	
19	AB	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
20	TS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	128
21	HG	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	114
22	SY	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
23	MAR	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	119		
24	JY	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
25	ER	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
26	EM	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
27	D	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	119
28	SH	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	131
29	HH	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	129	
30	TKW	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	116



Reliability

Notes

Output Created	30-JUN-2019 20:40:19
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	50
Matrix Input	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR0000

1 VAR00002 VAR00003

VAR00004 VAR00005

VAR00006 VAR00007

VAR00008 VAR00009

VAR00010 VAR00011

VAR00012 VAR00013

VAR00014 VAR00015

VAR00016 VAR00017

VAR00018 VAR00019

VAR00020 VAR00021

VAR00022 VAR00023

VAR00024 VAR00025

VAR00026 VAR00027

VAR00028 VAR00029

VAR00030 VAR00031

VAR00032 VAR00033

VAR00034 VAR00035

VAR00036 VAR00037

VAR00038 VAR00039

VAR00040 VAR00041

VAR00042 VAR00043

VAR00044 VAR00045

VAR00046 VAR00047

VAR00048 VAR00049

VAR00050 VAR00051

VAR00052 VAR00053

VAR00054 VAR00055

VAR00056

/SCALE('Kualitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: Kualitas Kehidupan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,06	,314	50
VAR00002	3,16	,370	50
VAR00003	3,20	,404	50
VAR00004	3,24	,476	50
VAR00005	2,96	,533	50
VAR00006	2,88	,594	50
VAR00007	2,98	,319	50
VAR00008	3,08	,444	50
VAR00009	3,14	,606	50
VAR00010	2,90	,463	50
VAR00011	2,70	,678	50
VAR00012	2,86	,495	50
VAR00013	3,34	,479	50
VAR00014	3,30	,505	50
VAR00015	2,20	,606	50
VAR00016	3,12	,385	50

VAR00017	3,08	,566	50
VAR00018	3,08	,528	50
VAR00019	3,16	,422	50
VAR00020	2,28	,671	50
VAR00021	3,18	,560	50
VAR00022	3,08	,274	50
VAR00023	3,12	,328	50
VAR00024	3,10	,364	50
VAR00025	3,12	,435	50
VAR00026	3,12	,385	50
VAR00027	3,26	,487	50
VAR00028	3,00	,202	50
VAR00029	3,00	,670	50
VAR00030	3,02	,553	50
VAR00031	3,04	,533	50
VAR00032	2,96	,570	50
VAR00033	2,96	,570	50
VAR00034	2,88	,558	50
VAR00035	3,12	,521	50
VAR00036	2,22	,648	50

VAR00037	3,00	,639	50
VAR00038	2,98	,622	50
VAR00039	3,28	,607	50
VAR00040	3,00	,535	50
VAR00041	3,20	,404	50
VAR00042	3,28	,536	50
VAR00043	3,12	,521	50
VAR00044	3,06	,424	50
VAR00045	3,06	,470	50
VAR00046	3,14	,452	50
VAR00047	3,16	,370	50
VAR00048	2,68	,768	50
VAR00049	3,10	,505	50
VAR00050	3,28	,454	50
VAR00051	3,36	,485	50
VAR00052	3,28	,454	50
VAR00053	3,26	,443	50
VAR00054	3,38	,490	50
VAR00055	3,26	,527	50
VAR00056	3,26	,443	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	167,98	120,551	,593	,898
VAR00002	167,88	121,291	,405	,899
VAR00003	167,84	120,790	,426	,899
VAR00004	167,80	119,061	,524	,898
VAR00005	168,08	122,851	,135	,902
VAR00006	168,16	122,015	,180	,902
VAR00007	168,06	121,976	,377	,900
VAR00008	167,96	120,039	,462	,899
VAR00009	167,90	118,827	,419	,899
VAR00010	168,14	120,286	,417	,899
VAR00011	168,34	116,311	,545	,897

VAR00012	168,18	121,538	,270	,900
VAR00013	167,70	118,704	,556	,898
VAR00014	167,74	119,462	,454	,899
VAR00015	168,84	126,260	-,139	,906
VAR00016	167,92	122,769	,213	,901
VAR00017	167,96	118,978	,440	,899
VAR00018	167,96	118,325	,533	,898
VAR00019	167,88	119,700	,526	,898
VAR00020	168,76	122,431	,125	,903
VAR00021	167,86	118,327	,500	,898
VAR00022	167,96	121,427	,535	,899
VAR00023	167,92	120,606	,558	,898
VAR00024	167,94	121,078	,439	,899
VAR00025	167,92	121,055	,364	,900
VAR00026	167,92	121,381	,377	,900
VAR00027	167,78	120,665	,358	,900
VAR00028	168,04	125,223	-,117	,902
VAR00029	168,04	119,672	,315	,900
VAR00030	168,02	120,428	,330	,900
VAR00031	168,00	119,592	,417	,899

VAR00032	168,08	121,300	,248	,901
VAR00033	168,08	118,198	,501	,898
VAR00034	168,16	120,056	,357	,900
VAR00035	167,92	118,687	,509	,898
VAR00036	168,82	127,089	-,190	,907
VAR00037	168,04	117,060	,526	,897
VAR00038	168,06	121,160	,233	,901
VAR00039	167,76	119,860	,339	,900
VAR00040	168,04	118,978	,469	,898
VAR00041	167,84	120,913	,412	,899
VAR00042	167,76	117,737	,577	,897
VAR00043	167,92	120,238	,370	,899
VAR00044	167,98	122,632	,204	,901
VAR00045	167,98	120,387	,400	,899
VAR00046	167,90	120,296	,427	,899
VAR00047	167,88	121,414	,390	,899
VAR00048	168,36	122,317	,108	,904
VAR00049	167,94	122,629	,165	,902
VAR00050	167,76	119,084	,550	,898
VAR00051	167,68	118,589	,560	,897

VAR00052	167,76	120,145	,441	,899
VAR00053	167,78	120,665	,398	,899
VAR00054	167,66	118,188	,591	,897
VAR00055	167,78	121,277	,274	,901
VAR00056	167,78	119,400	,531	,898

Scale Statistics

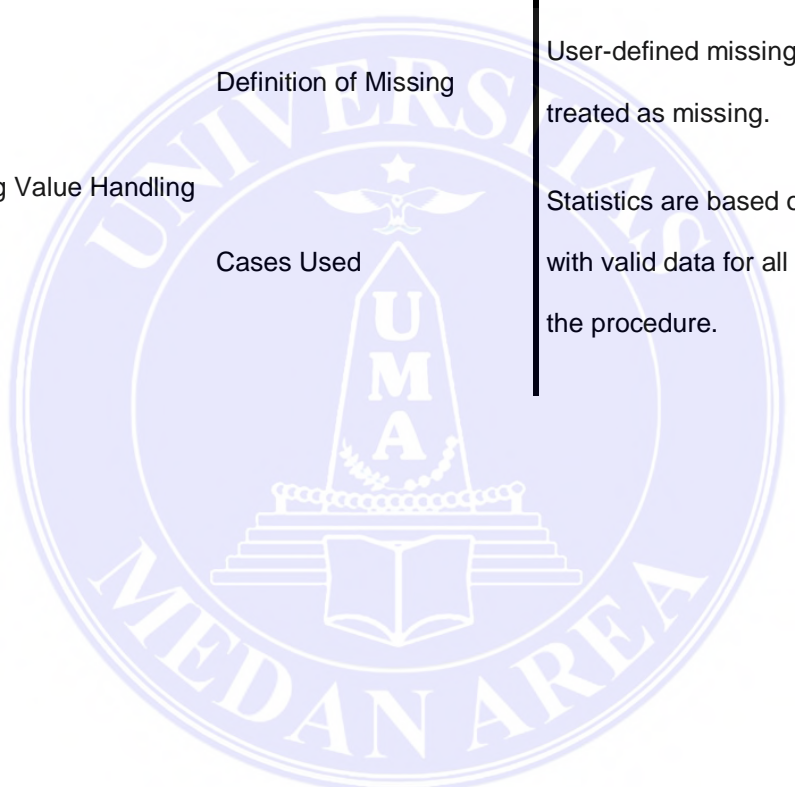
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
171,04	124,733	11,168	56

Reliability

Notes

Output Created	30-JUN-2019 20:40:55
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	



Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('Kinerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
	Resources

[DataSet1]

Scale: Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,04	,198	50
VAR00002	3,16	,370	50
VAR00003	3,08	,274	50
VAR00004	3,16	,370	50
VAR00005	3,16	,370	50
VAR00006	2,86	,535	50
VAR00007	2,86	,495	50
VAR00008	2,98	,377	50
VAR00009	3,20	,404	50
VAR00010	3,22	,418	50
VAR00011	3,24	,555	50
VAR00012	2,58	,702	50
VAR00013	3,22	,465	50
VAR00014	3,20	,404	50
VAR00015	3,12	,480	50
VAR00016	3,10	,505	50
VAR00017	3,16	,510	50

VAR00018	2,70	,678	50
VAR00019	3,32	,513	50
VAR00020	3,22	,418	50
VAR00021	3,10	,505	50
VAR00022	3,28	,454	50
VAR00023	3,36	,485	50
VAR00024	3,20	,404	50
VAR00025	3,14	,351	50
VAR00026	3,12	,328	50
VAR00027	3,20	,404	50
VAR00028	3,26	,443	50
VAR00029	3,08	,528	50
VAR00030	2,60	,571	50
VAR00031	2,94	,512	50
VAR00032	3,20	,404	50
VAR00033	3,12	,435	50
VAR00034	3,16	,468	50
VAR00035	3,12	,521	50
VAR00036	2,96	,638	50
VAR00037	3,10	,416	50

VAR00038	3,20	,404	50
VAR00039	3,30	,505	50
VAR00040	3,14	,351	50
VAR00041	2,96	,493	50
VAR00042	3,00	,452	50
VAR00043	3,12	,480	50
VAR00044	3,10	,364	50
VAR00045	2,84	,584	50
VAR00046	2,14	,639	50
VAR00047	3,18	,438	50
VAR00048	3,06	,470	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	144,52	103,479	,425	,917
VAR00002	144,40	101,837	,436	,917
VAR00003	144,48	102,744	,434	,917
VAR00004	144,40	101,837	,436	,917

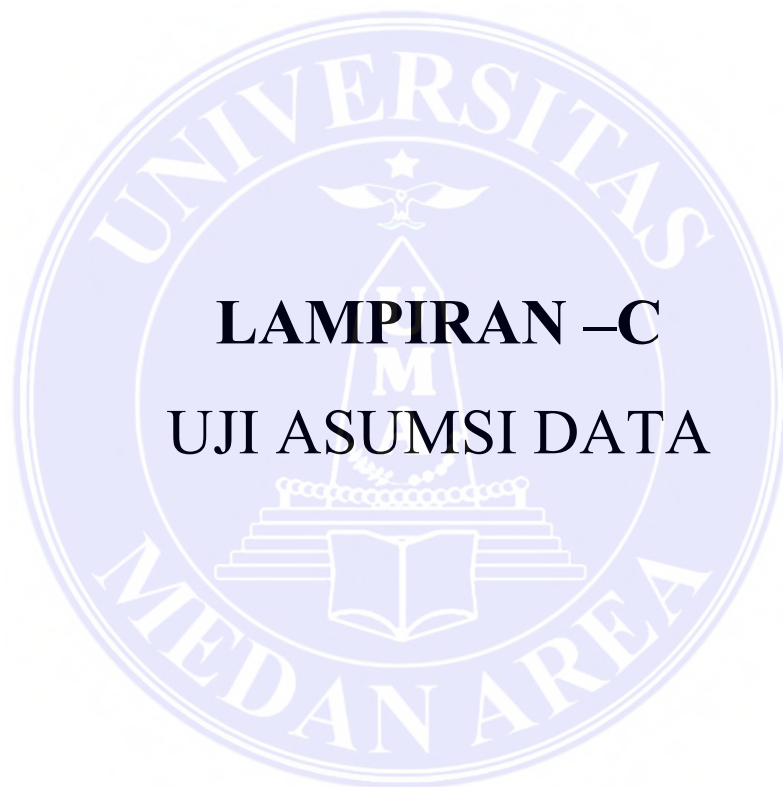
VAR00005	144,40	99,878	,705	,915
VAR00006	144,70	99,929	,469	,916
VAR00007	144,70	103,276	,170	,919
VAR00008	144,58	104,657	,056	,920
VAR00009	144,36	99,868	,644	,915
VAR00010	144,34	100,556	,536	,916
VAR00011	144,32	100,793	,370	,917
VAR00012	144,98	101,000	,265	,919
VAR00013	144,34	100,147	,523	,916
VAR00014	144,36	99,133	,738	,914
VAR00015	144,44	100,578	,460	,916
VAR00016	144,46	100,090	,483	,916
VAR00017	144,40	99,837	,504	,916
VAR00018	144,86	102,898	,136	,921
VAR00019	144,24	97,696	,717	,913
VAR00020	144,34	100,433	,551	,916
VAR00021	144,46	101,845	,307	,918
VAR00022	144,28	100,614	,485	,916
VAR00023	144,20	99,061	,615	,915
VAR00024	144,36	100,847	,520	,916

VAR00025	144,42	101,432	,521	,916
VAR00026	144,44	102,415	,408	,917
VAR00027	144,36	99,623	,675	,915
VAR00028	144,30	97,847	,820	,913
VAR00029	144,48	101,479	,326	,918
VAR00030	144,96	109,958	-,422	,926
VAR00031	144,62	100,444	,441	,916
VAR00032	144,36	98,929	,764	,914
VAR00033	144,44	99,313	,660	,914
VAR00034	144,40	97,959	,762	,913
VAR00035	144,44	101,925	,289	,918
VAR00036	144,60	104,449	,029	,922
VAR00037	144,46	100,784	,511	,916
VAR00038	144,36	98,684	,795	,914
VAR00039	144,26	97,788	,720	,914
VAR00040	144,42	101,024	,580	,916
VAR00041	144,60	99,918	,514	,916
VAR00042	144,56	100,945	,450	,916
VAR00043	144,44	100,333	,486	,916
VAR00044	144,46	100,580	,618	,915

VAR00045	144,72	102,859	,171	,920
VAR00046	145,42	108,575	-,282	,926
VAR00047	144,38	100,608	,505	,916
VAR00048	144,50	100,337	,496	,916

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
147,56	105,231	10,258	48



1. UJI LINEARITAS VARIABEL PENELITIAN

Means

Notes

Output Created	30-JUN-2019 20:58:44
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	50
Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Cases Used	

Syntax		MEANS TABLES=y BY x	
		/CELLS MEAN COUNT STDDEV	
		/STATISTICS ANOVA	
		LINEARITY.	
Resources		Processor Time	00:00:00,00
		Elapsed Time	00:00:00,03

DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kualitas Kehidupan Kerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Kinerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
113	116,00	2	,000
114	121,00	1	.

115	123,00	2	8,485
117	115,00	1	.
119	120,00	1	.
120	116,60	5	1,140
121	115,80	5	1,924
122	124,50	2	12,021
123	120,00	1	.
124	127,25	4	7,805
125	117,50	4	1,291
126	118,00	2	2,828
127	120,00	5	8,426
129	129,50	2	13,435
131	124,33	3	11,015
132	131,00	1	.
133	126,50	4	11,561
135	117,00	1	.
137	116,00	1	.
140	138,00	2	1,414
142	147,00	1	.
Total	122,10	50	8,756

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kualitas Between (Combined)	2214,083	20	110,704	2,081	,035

Kehidupan Kerja	Groups	Linearity	934,536	1	934,536	17,57 1	,000
		Deviation from Linearity	1279,548	19	67,345	1,266	,277
		Within Groups	1542,417	29	53,187		
		Total	3756,500	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kualitas Kehidupan Kerja	,499	,249	,768	,589

2. UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

NPar Tests

Notes

Output Created	30-JUN-2019 20:57:31	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kualitas Kehidupan Kerja	50	125,40	6,972	113	142
Kinerja	50	122,10	8,756	113	147

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	125,40	122,10
	Std. Deviation	6,972	8,756
	Absolute	,109	,275
Most Extreme Differences	Positive	,109	,275
	Negative	-,079	-,169
Kolmogorov-Smirnov Z		,772	1,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,589	,211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Correlations

Notes		
Output Created		30-JUN-2019 21:01:31
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas Kehidupan Kerja	125,40	6,972	50
Kinerja	122,10	8,756	50

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	,499**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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



KUESIONER KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama:

Usia:

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala laukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapat nya terhadap pernyataan - pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya bekerja dengan penuh ketelitian didalam perusahaan

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengembangkan keterampilan presentasi dalam rapat kerja	SS	S	TS	STS
2.	Saya diberi kesempatan untuk memaksimalkan keterampilan penggunaan komputer dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu meningkatkan keterampilan presentasi dalam kerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya diberikan training dari perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada saat rapat	SS	S	TS	STS
6.	Pencarian solusi dari permasalahan kerja diselesaikan atas keputusan saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya menyampaikan solusi dari permasalahan di perusahaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan kerja	SS	S	TS	STS
9.	Lingkungan kerja di perusahaan saya bersih	SS	S	TS	STS
10.	Ruangan kerja saya nyaman dan teratur	SS	S	TS	STS
11.	Saya sering pulang terlambat karena lembur kerja	SS	S	TS	STS
12.	Pekerjaan yang diberikan pada saya harus selesai sesuai peraturan jam kerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap karyawan lain	SS	S	TS	STS
14.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	SS	S	TS	STS
15.	Kekurangan kemampuan yang saya miliki kurang dipahami oleh atasan	SS	S	TS	STS
16.	Saya dan rekan kerja saling memahami perbedaan cara bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
18.	Saya mendapatkan tunjangan sudah sesuai dengan kesejahteraan hidup	SS	S	TS	STS
19.	Saya menerima kompensasi sesuai dengan peraturan pengupahan	SS	S	TS	STS
20.	Saya diberikan bonus ketika lembur	SS	S	TS	STS

95

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
21.	Saya mengutamakan kepentingan perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya dapat membangun hubungan yang baik dengan visitor perusahaan	SS	S	TS	STS
23.	Saya mampu menyeimbangkan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
24.	Kemampuan komunikasi yang saya miliki mampu membangun hubungan baik dengan instansi diluar perusahaan	SS	S	TS	STS
25.	Saya dan rekan kerja dapat menjadi teman	SS	S	TS	STS
26.	Saya dapat membangun komunikasi yang baik antar karyawan	SS	S	TS	STS
27.	Saya dan rekan kerja merupakan satu tim yang baik	SS	S	TS	STS
28.	Saya bekerja sama dalam memecahkan permasalahan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak mengembangkan keterampilan presentasi dalam rapat kerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak diberi kesempatan untuk memaksimalkan keterampilan penggunaan komputer dalam bekerja	SS	S	TS	STS
31.	Saya tidak mampu meningkatkan keterampilan presentasi dalam kerja	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak diberikan training dari perusahaan	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada saat rapat	SS	S	TS	STS
34.	Pencarian solusi dari permasalahan kerja tidak diselesaikan atas keputusan saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak peduli terhadap permasalahan perusahaan	SS	S	TS	STS
36.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan kerja	SS	S	TS	STS
37.	Lingkungan kerja di perusahaan saya kotor	SS	S	TS	STS
38.	Ruangan kerja saya tidak teratur	SS	S	TS	STS
39.	Saya tidak pernah lembur kerja	SS	S	TS	STS
40.	Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak harus selesai sesuai peraturan jam kerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
41.	Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak harus selesai sesuai peraturan jam kerja	SS	S	TS	STS
42.	Saya kurang memiliki hubungan baik terhadap karyawan lain	SS	S	TS	STS
43.	Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	SS	S	TS	STS
44.	Kekurangan kemampuan yang saya miliki kurang dipahami oleh atasan	SS	S	TS	STS
45.	Saya dan rekan kerja tidak saling memahami perbedaan cara bekerja	SS	S	TS	STS
46.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
47.	Saya mendapatkan tunjangan tidak sesuai dengan kesejahteraan hidup	SS	S	TS	STS
48.	Saya menerima kompensasi tidak sesuai dengan peraturan pengupahan	SS	S	TS	STS
49.	Saya tidak diberikan bonus ketika lembur	SS	S	TS	STS
50.	Saya tidak mampu mengutamakan kepentingan perusahaan	SS	S	TS	STS
51.	Saya tidak dapat membangun hubungan yang baik dengan visitor perusahaan	SS	S	TS	STS
52.	Saya tidak mampu menyeimbangkan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
53.	Kemampuan komunikasi yang saya miliki tidak mampu membangun hubungan baik dengan instansi diluar perusahaan	SS	S	TS	STS
54.	Saya dan rekan kerja terjalin permusuhan	SS	S	TS	STS
55.	Saya tidak dapat membangun komunikasi yang baik antar karyawan.	SS	S	TS	STS
56.	Saya tidak bekerja sama dalam memecahkan permasalahan kerja	SS	S	TS	STS

KUESIONER KINERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama:

Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikutini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala laukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapat nya terhadap pernyataan - pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara amemilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya bekerja dengan penuh ketelitian didalam perusahaan

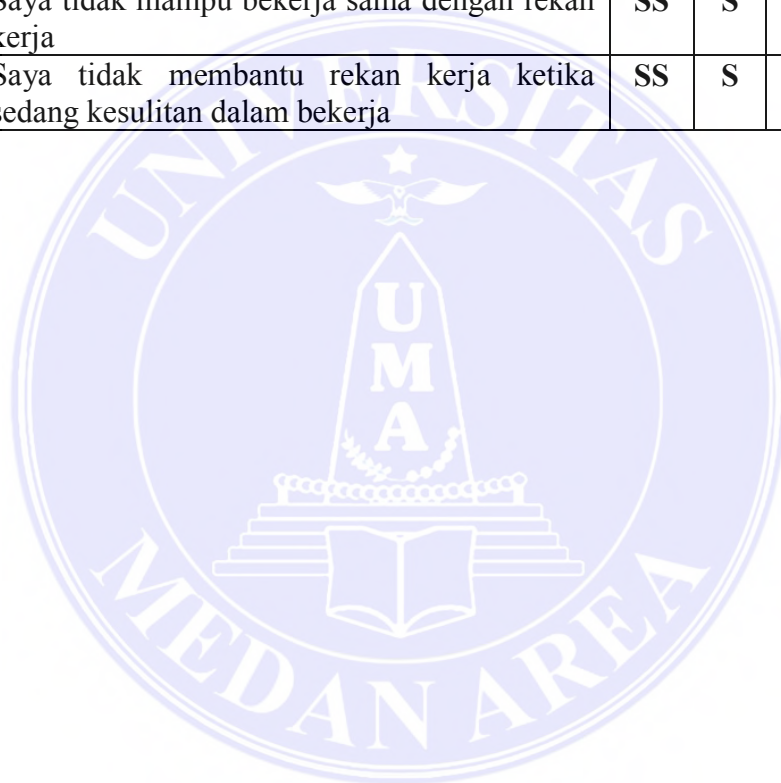
SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	SS	S	TS	STS
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	SS	S	TS	STS
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai	SS	S	TS	STS
4.	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer	SS	S	TS	STS
5.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	SS	S	TS	STS
6.	Hasil kinerja saya melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
7.	Saya mampu menyelesaikan 10 jenis tugas kerja yang diberikan	SS	S	TS	STS
8.	Saya bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	SS	S	TS	STS
9.	Saya membuat target untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	SS	S	TS	STS
11.	Berdasarkan data absen, saya datang ke kantor tepat waktu	SS	S	TS	STS
12.	Berdasarkan data absen, saya pulang dari kantor tepat waktu	SS	S	TS	STS
13.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	SS	S	TS	STS
14.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	SS	S	TS	STS
16.	Saya dapat meminimalisir tingkat kerugian dalam bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya dapat bekerja tanpa pengawasan	SS	S	TS	STS
18.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa arahan dari atasan	SS	S	TS	STS
19.	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab	SS	S	TS	STS
20.	Saya dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
21.	Atasan menghargai hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
22.	Saya dan rekan kerja saling menghormati	SS	S	TS	STS
23.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya membantu rekan kerja ketika sedang kesulitan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Hasil kerja saya tidak sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	SS	S	TS	STS
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan perintah atasan	SS	S	TS	STS
27.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat saya capai	SS	S	TS	STS
28.	Dalam bekerja saya tidak menguasai penggunaan komputer	SS	S	TS	STS
29.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan tidak sesuai dengan harapan perusahaan	SS	S	TS	STS
30.	Hasil kinerja saya melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
31.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang banyak	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak bersedia diberi tambahan kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak membuat target untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
34.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sering menunda	SS	S	TS	STS
35.	Berdasarkan data absen, saya datang sering terlambat	SS	S	TS	STS
36.	Berdasarkan data absen, saya pulang dari kantor tepat waktu	SS	S	TS	STS
37.	Saya mengerjakan pekerjaan tidak dengan ketelitian	SS	S	TS	STS
38.	Saya tidak meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya mengerjakan pekerjaan asal-asalan	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak dapat meminimalisir tingkat kerugian dalam bekerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak dapat bekerja tanpa pengawasan	SS	S	TS	STS
42.	Saya tidak dapat mengerjakan pekerjaan tanpa arahan dari atasan	SS	S	TS	STS
43.	Saya mengabaikan tugas dalam bekerja	SS	S	TS	STS
44.	Saya tidak dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
45.	Atasan tidak menghargai hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
46.	Saya dan rekan kerja saling menghormati	SS	S	TS	STS
47.	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak membantu rekan kerja ketika sedang kesulitan dalam bekerja	SS	S	TS	STS





UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380168, 7386878, 7384348 📠 (061) 7388012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seiabadi Nomor 79 / Jalan Sei Sarayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226531 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1126/FPSI/01.11/IV/2019

Medan, 5 April 2019

Lampiran : -

Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

**Yth, Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum
 PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
 Di
 Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Farah Aviva
 Npm : 15 860 0131
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Muhammad Shahrudin Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan :

- Mahasiswa Fbs
- Arsip





KORPORASI PELABUHAN INDONESIA (KPI) PT

Nomor : KP.A1/19/16/PI-19 TU

Medan, 8 April 2019

Lampiran :

Kepada

Perihal : Persetujuan Pengambilan Data

Yth. Wakil Dekan Bid. Akademik
Universitas Medan Area

di

Medan

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 1121/FPSI/01.10/IV/2019 tanggal 05 April 2019 Perihal Pengambilan Data.

Sehubungan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui pengambilan data dimaksud atas nama:

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Farah Aviva	158600131	Ilmu Psikologi

Untuk pelaksanaan pengambilan data dimaksud kepada mahasiswa/i agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai riset wajib melapor kepada Divisi Umum Kantor Pusat PT, Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Menggunakan data yang telah diperoleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebar luaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA
KEPALA DIVISI UMUM

SRI SUYONO

Peraturan Umum No. 198-
/PI-19/2014
Telp : 061175010000
Faks : 06119906
E-mail : pelabuhan@ppindonesia.com
Web : http://www.pelindonesia.com