

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

Windi Sartika

NPM : 128320216



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

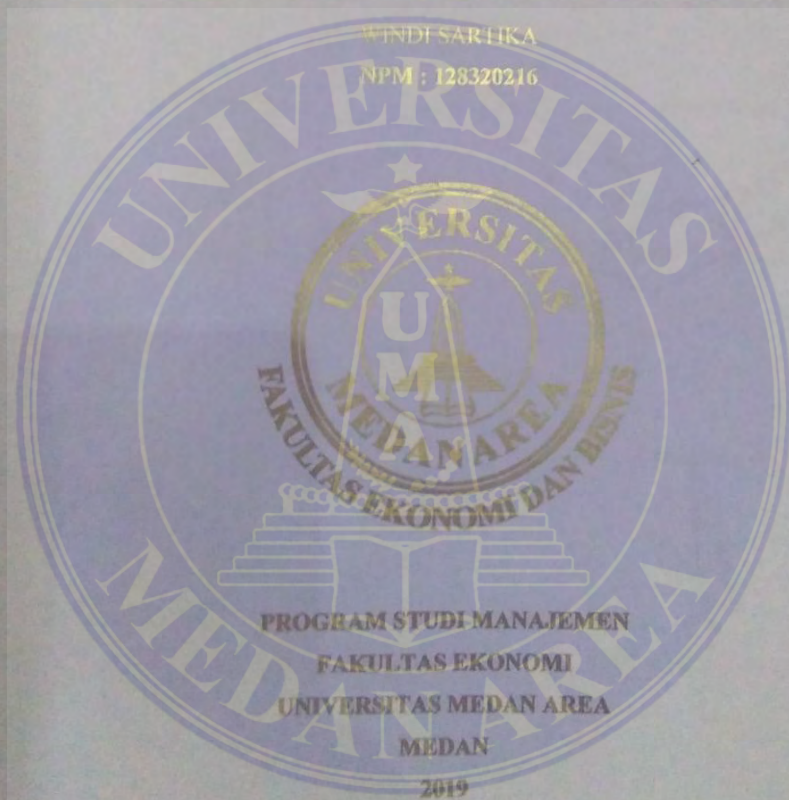
*Dijukan Untuk Melengkapi Tugas Tugas Dan Memenuhi
Syarat Menempai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen*

SKRIPSI

Oleh :

WINDI SARTIKA

NPM : 128320216



JUDUL : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALTIMEX
ENERGY MEDAN
NAMA : WENDI SARTIKA
NIM : 12832016
JURUSAN : MANAJEMEN

Pembimbing I
Pembimbing II

(Adelina Liana, SE, M.Si) (Ahmad Prayoga, SE, M.M)

Mengetahui :

Dekan (Drs. Kusnan Effendi, SE, M.Si) Ketua Jurusan (Teddi Priyadi, SE, MM)



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11 /April /2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelas sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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.



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perkembangan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan di segala aspek kehidupan manusia. Suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja dari para karyawannya, baik buruknya suatu perusahaan merupakan efek dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Bentuk penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan maksud mencari pengaruh antar variabel independent (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mencari apakah ada pengaruh antara variabel X1 (kualitas kehidupan kerja) dan X2 (komitmen) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan yang berjumlah 36 orang.

Hasil penelitian ini yakni, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3.790 + 0.178X_1 + 0.760X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk kualitas kehidupan kerja sebesar 1.762 dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.692 atau sig-t untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen kerja sebesar 7.508 dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.692. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai F-hitung 39.290 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan nilai F tabel pada α 5% adalah 3.28. Oleh karena itu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources are assets that are important for the development of the company to be able to achieve the goals set by the company. In an effort to develop human resources, efforts are needed to improve the knowledge, education or skills, discipline and mental attitude of its employees. The rapid development of science and technology today has led to developments in all aspects of human life. A company is very dependent on the performance of its employees, good and bad of a company is an effect of the performance of employees in the company.

The form of this research is an associative method with a quantitative approach with the intention of seeking the influence of independent variables (X1 and X2) with the dependent variable (Y). This research was conducted to find out whether there is an influence between the variables X1 (quality of work life) and X2 (commitment) with the variable Y (employee performance). The population and sample that will be used in this study are all employees at PT. Kaltimex Energy Medan, amounting to 36 people.

The results of this study are, based on the results of calculations in obtaining the results of multiple linear regression equations namely $Y = 3,790 + 0.178X1 + 0.760X2$. Based on the results of the calculation obtained by the value of t-count for the quality of life value of the work as big as 1,762 compared to the value of t-table 1.692 or sig-t for the variable of the quality of life of work and the results of the calculation of the value of the t-count for the commitment amount of 7,508 compared to the score of a score of 1. whereas the F-value of the tab in alpha 5% is 3.28. therefore the F-count > F-table and the significance level of 0,000 < 0.05 indicates that the quality of life and work commitment and commitment to joint work together have a positive and significant effect on workmanship.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan yang MahaEsa atas segala Rahmat dan Karunianya dan senantiasa memberikan kemudahan disetiap kesulitan dalam proses penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat akademik dalam rangka menyelesaikan study pada progam studyManajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Menyelesaikan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami, namun penulis menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana semestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, MSi sebagai pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Ahmad Yuhdi, MM sebagai pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. IbuWan Rizca Amelia, SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis duduk dibangku kuliah.
7. Teristimewa kepada keluarga, kedua orang tua saya Nurat Sinulinggadan Siti Rohana Br.Ginting juga kepada kedua saudara saudarisaya Novy Ratna Sari Br.SinulinggadanRizkyRiphaldySinulingga.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. HUKI Cabang Medan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, 19 September 2019

Peneliti,

Windi Sartika

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Hipotesis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.1.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	13
2.1.3. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	14
2.1.4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
2.2. Komitmen Kerja.....	18
2.2.1. Pengertian Komitmen Kerja.....	18
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	21
2.2.3. Motif dan Ciri Komitmen Kerja.....	21
2.2.4. Indikator Komitmen Kerja.....	22
2.3. Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	26
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Konseptual.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel.....	33

3.3. Definisi Operasional.....	35
3.4. Jenis Data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1. Sejarah PT. Kaltimex Energy.....	43
4.1.2. Struktur Organisasi.....	44
4.1.3. Visi dan Misi	44
4.2. Identifikasi Responden	45
4.3. Deskripsi Data Penelitian.....	48
4.3.1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	48
4.3.2. Variabel Komitmen Kerja	57
4.3.3. Variabel Kinerja Karyawan.....	61
4.4. Analisis Data	65
4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	65
4.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	70
4.5. Regresi Linear Berganda.....	75
4.6. Pengujian Hipotesis.....	76
4.6.1. Uji-T	76
4.6.2. Uji-F	77
4.6.3. Koefisien Determinasi.....	77
4.7. Pembahasan.....	79

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perkembangan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan di segala aspek kehidupan manusia. Perkembangan tersebut harus mampu disikapi dengan baik oleh perusahaan agar perkembangan yang terjadi berakibat positif bagi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja dari para karyawannya, baik buruknya suatu perusahaan merupakan efek dari kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu memastikan bahwa penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan baik. Menurut Mahsun (2006), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.

PT. Kaltimex Energy Medan sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan alat dalam industri kelapa sawit dan jasa service tentu penting untuk mengontrol dan menciptakan kinerja dari para karyawannya secara maksimal. PT. Kaltimex Energy Medan tentu menghadapi persaingan dari perusahaan kompetitor yang sejenis, PT. Kaltimex Energy Medan akan kesulitan menghadapi persaingan jika kinerja dari para karyawannya kurang maksimal. Kinerja karyawan penting dalam upaya menciptakan keunggulan daya saing dengan perusahaan sejenis. Selain itu, kinerja dari para karyawan juga harus diperhatikan sebagai kontrol bagi perusahaan. Jika kinerja kerja dari para karyawan PT. Kaltimex Energy Medan itu baik maka konsumen akan lebih percaya dan tertarik untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan oleh PT. Kaltimex Energy Medan.

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemauan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan dan kemauan (*abilities*) yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Saydam (2005:496) menyatakan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya pengembangan karyawan dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Setiap perkembangan itu mengacu

pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja akan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi seperti yang diinginkannya itu adalah kompensasi atau perhatian terhadap kondisi dari para karyawan. Setiap karyawan diharapkan memberikan kinerja yang maksimal bagi PT. Kaltimex Energy Medan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan perlu diperhatikan kondisi dari para karyawan itu sendiri. Salah satu hal yang perlu diperhatikan yakni kualitas kehidupan kerja dari karyawan tersebut.

Sebagai suatu perusahaan yang sedang berkembang, PT. Kaltimex Energy Medan menghadapi masalah terkait kinerja dari para karyawan. Kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy Medan tidak maksimal hal ini menyebabkan permasalahan dalam kegiatan yang ada di perusahaan tersebut. Sebagai perusahaan penyedia alat dan jasa service, para karyawan harus mampu memasarkan produk dan jasanya kepada konsumen. Namun karena kinerja yang karyawan berikan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan dan pemasaran produk dan jasa menjadi terhambat. PT. Kaltimex Energy Medan perlu mencari cara agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, upaya tersebut dimulai dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari para karyawan. Jika perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawan tentu akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan.

Menurut Walton dalam Kossen (1987) mengatakan bahwa *quality of work life* (kualitas kehidupan bekerja) adalah seberapa efektifnya organisasi

memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan pegawai. Kualitas kehidupan kerja meliputi kebutuhan dan keinginan dari para karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat motivasi, kepuasan, keterlibatan dan pengalaman komitmen seseorang mengenai kehidupan dalam bekerja (Mangkuprawira, 2009). Perusahaan perlu memberikan jaminan kepada para karyawan, rasa aman, perhatian dan pengembangan karir yang baik. Jika kualitas kehidupan kerja diperhatikan dengan baik, maka tidak sulit bagi PT. Kaltimex Energy Medan untuk menciptakan kinerja yang baik.

Namun dalam kenyataannya, PT. Kaltimex Energy Medan menghadapi permasalahan mengenai kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. Kaltimex Energy Medan salah satunya disebabkan oleh proses rekrutmen yang kurang baik sehingga output dari proses rekrutmen tidak mampu menyediakan sumber daya manusia yang baik. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Kaltimex Energy Medan terkesan seadanya sehingga kompetensi dari sumber daya manusia yang diperoleh dari proses rekrutmen tersebut kurang memadai, kurang memadainya kompetensi sumber daya manusia tentu memberi pengaruh pada kinerja dari para karyawan itu sendiri. Selain itu dengan proses rekrutmen yang seadanya juga mengakibatkan para karyawan kurang memiliki komitmen karena merasa mudah dalam memperoleh pekerjaan di PT. Kaltimex Energy Medan. Oleh karena itu dibutuhkan faktor lain yakni komitmen kerja dari para karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya para karyawan harus memiliki komitmen kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan

perjanjian (Hasibuan, 2005:117). Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. komitmen berdampak kepada performan kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan menjadi perhatian yang sangat penting suatu perusahaan. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga suatu organisasi memasukkan komitmen kerja sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu pekerjaan. Namun meskipun hal ini sudah sangat umum namun banyak karyawan yang masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Untuk itu perusahaan perlu menjaga dan mengontrol agar komitmen kerja dari para karyawan selalu berada level yang tinggi, Komitmen kerja yang baik diharapkan mampu memberikan efek positif bagi perkembangan perusahaan ke depannya. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaltimex Energy Medan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan?
2. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian yang membahas mengenai kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti membatasi masalahnya kepada karyawan PT. Kaltimex Energy Medan.

D. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian baik penelitian yang bersifat ilmiah maupun penelitian yang bersifat sosial pasti di maksudkan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Pada penelitian ini yang ingin dicapai oleh penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Terkait dengan kualitas kehidupan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja. Dan memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kualitas Kerja

1. Pengertian Kualitas Kerja

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, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Menurut Walton dalam Kossen (1987) mengatakan bahwa *quality of work life* (kualitas kehidupan bekerja) atau disingkat *QWL* adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan pegawai. Menurut Cascio (2003), kualitas kehidupan kerja pegawai merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Menurut Lau & May (1998), kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Flippo (2005) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi

pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut Robbins (2007:26) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan mekanisme yang mengizinkan pegawai untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Elemen-elemen penting dari kualitas kehidupan kerja adalah keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan pegawai, ketelibatan pegawai dan performansi organisasi. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang karyawan dengan memberikan perlakuan yang adil dan bijaksana serta memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk menggunakan kemampuan secara maksimal dan memberikan kesempatan untuk mewujudkan pengembangan diri dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan para karyawan.

Cascio (2003) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Vein Heskett dalam Rethinam & Ismail (2008) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, *job enrichment*, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan pegawai, hubungan industrial yang serasi, manajemen partisipatif dan bentuk pengembangan organisasional. Jewell & Siegall (1998:37) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan pegawai secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja, dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan pribadi.

Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2006:79). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan pegawai) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dan perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi pegawai, kesejahteraan pegawai dan

pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan pegawai secara umum (Islam dan Siengthai, 2009). Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat motivasi, kepuasan, keterlibatan dan pengalaman komitmen seseorang mengenai kehidupan dalam bekerja (Mangkuprawira, 2009). *Quality Of Work Life* menciptakan komitmen timbal balik yang sangat tinggi antara individu terhadap apa yang menjadi tujuan dari organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual karyawan itu sendiri.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah pandangan dari para karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang berfokus pada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi kebutuhan pribadi dari para karyawan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut V.R Rao yang dikutip oleh Swasono dan Endang (dalam Nawawi, 2001) dikemukakan ada empat faktor kondisi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. *Security* (keamanan), termasuk kesehatan, keamanan kerja dan pertumbuhannya
- b. *Equity* (kesamarataan), termasuk kesamaan pendapatan pada jenis pekerjaan yang serupa baik dalam organisasi itu sendiri maupun pada organisasi lain, kesamarataan kesejahteraan, kondisi kerja, dan lain-lain.

- c. Pengembangan individu, melalui peningkatan kemampuan, peningkatan kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain-lain.
- d. Demokrasi, adanya kesempatan untuk ikut berpartisipasi (berbicara) dalam pengambilan keputusan.

Walton yang dikutip oleh Kosen (dalam Cascio, 2003) mengemukakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Kompensasi yang memadai dan wajar
- b. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat
- c. Kesempatan mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia
- d. Kesempatan untuk pertumbuhan dan jaminan yang seimbang
- e. Perasaan termasuk dalam satu kelompok
- f. Hak-hak pegawai
- g. Kerja dan ruang kerja keseluruhan
- h. Relevansi sosial kehidupan kerja

3. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Albrecht (dalam Lufthans, 2006:84) mengatakan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang patut dikerjakan yaitu pekerjaan yang bermanfaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.
- b. Kondisi kerja yang memadai, seperangkat kondisi fisik dan psikologis yang cukup manusiawi dan aman, di sekelilingi tempat pelaksanaan pekerjaan.

- c. Upah dan keuntungan yang memadai sebagai imbalan kerja yang baik.
- d. Jaminan kerja, mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.
- e. Supervisi yang cukup perlakuan yang positif, bersikap mendukung dan menyetujui oleh atasannya serta orang-orang dari kalangan yang lebih tinggi.
- f. Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan-tujuan organisasi.
- g. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam keterampilan kerja dan pertanggung jawaban, pekerjaan yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.
- h. Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, kesempatan untuk latihan, kenaikan ke kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat.
- i. Iklim sosial yang positif, yaitu lingkungan kerja yang mantap, secara psikologis mendorong, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.
- j. Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang, yaitu perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan kejujuran serta perlakuan sama terhadap semua karyawan, tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1987) aspek kehidupan kerja, yaitu:

- a. Kompensasi yang mencukupi dan adil. Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- b. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat. Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia. Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.
- d. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.
- e. Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan. Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk

bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

- f. Hak-hak pegawai. Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.
- g. Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan. Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.
- h. Tanggung jawab sosial organisasi. Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

Cascio (2003) mengatakan bahwa ada sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Partisipasi karyawan
- b. Penyelesaian konflik
- c. Komunikasi
- d. Kesehatan kerja
- e. Keselamatan kerja
- f. Keamanan kerja

- g. Kompensasi yang layak
- h. Kebanggaan dan
- i. Pengembangan karir.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yaitu, pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup perlakuan yang positif, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang.

B. Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen dalam pengertian ini adalah komitmen individu kepada organisasi yang menunjuk pada suatu sikap seseorang berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki dan diwujudkan melalui perilaku (sebagai hasil pengaruh dari faktor internal dan eksternal) pada organisasi. Komitmen tersebut ditunjukkan oleh individu (pegawai) melalui keterlibatan dirinya pada organisasi, khususnya ia meyakini atau mempercayai tujuan dan nilai organisasi, berupaya untuk membantu usaha organisasi dalam mencapai tujuan, dan mempertahankan diri untuk tetap menjadi pegawai di organisasi. Artinya, konsep komitmen pegawai mengandung makna adanya : keyakinan (kepercayaan) pegawai kepada tujuan dan nilai organisasi, kemauan membantu usaha organisasi, kesetiaan (loyalitas) pegawai kepada organisasi dan kebanggaan diri menjadi anggota organisasi.

Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi (Permana, 2005). Jadi komitmen ini merupakan gambaran kesetiaan para anggota organisasi termasuk pimpinan organisasi terhadap organisasinya. Komitmen menurut Robbins (2003) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2003) menyatakan output yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi disebut pula dengan komitmen kerja, yang mendapat perhatian dari manajer maupun perilaku organisasi, yang berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Steers dan Porter (1983:520) mengemukakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja bersangkutan.

Ketchan dan Strawser (2001) komitmen adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang di bentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka. Maka berdasarkan pendapat tersebut, komitmen kerja juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi organisasi dan menjalankan tujuannya di dalam organisasi tersebut. Untuk itu komitmen kerja sangat penting dipahami dan diciptakan di dalam suatu organisasi. Terciptanya komitmen individu dalam suatu organisasi berkaitan dengan sikap kepindahan individu untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai nilai organisasi yang bersangkutan. Menurut Robbins (2008:99), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Menurut Panggabean (2004:132), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Komitmen (ketertarikan) adalah rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas atau kesetiaan yang dinyatakan oleh seseorang terhadap perusahaan (Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1996:693). Komitmen adalah derajat sejauh mana seorang pegawai memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, dan berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2008). Menurut Porter dan Smith dalam Setyowati (1997:11-12), komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan, kesediaan utk

berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Steers dalam Sopiah (2008:164), ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- b. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Sedangkan menurut Minner dalam Sopiah (2008:165), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

3. Motif dan Ciri Komitmen Karyawan

Menurut Reichers dalam Sopiah (2004:173), ada dua motif yang mendasarkan seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya yaitu:

a. *Side-best orientation*

Hal ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain.

b. *Goal-congruance orientation*

Hal ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *goal-congruance orientation* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk menjadi anggota organisasi.

Goldman dan Tamara (dalam Robbins, 2008) menyatakan bahwa seseorang yang berkomitmen mempunyai ciri-ciri yang antara lain sebagai berikut :

- a. Setia untuk berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan atau instansi yang lebih penting.
- b. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkatan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja berasal dari bahasa Inggris “*performance*” yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Menurut Moehariono (2009:60), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau 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 atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Menurut Simanjutak (2011:220), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Wibowo (2007:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu utnuk dapat diselesaikan, dan merupak perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai. Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa : kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja

(*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2006:34), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Wibowo (2010:7) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Sedangkan kinerja menurut Bangun (2012:231), adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Pabundu (2010:121), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kemudian menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan suatu nilai dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2009:67) sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2010: 260):

- a. Kualitas yakni kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kemudian menurut Mahmudi (2010:20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: motivasi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perum PERUMNAS Jakarta
Ramadhoan (2015)	Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara.

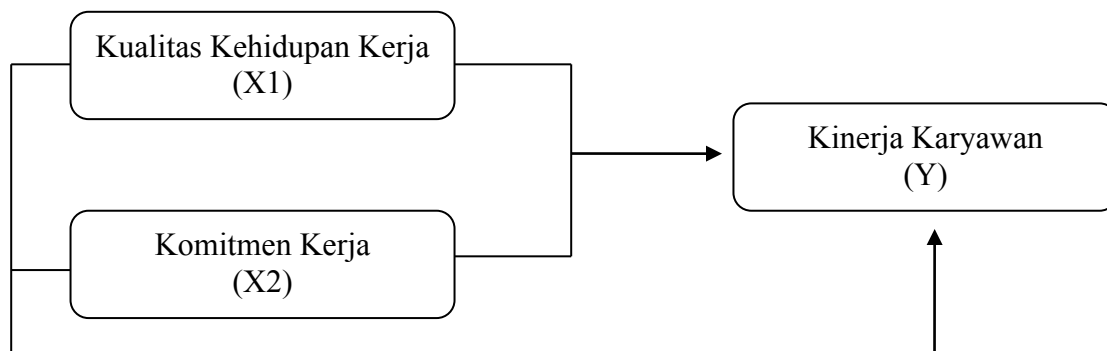
<p>Erick Lumbantoruan (2015)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru)</p>	<p>Berdasarkan hasil penghitungan diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja dan organization citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,574 %.</p>
<p>Wijaksono dkk (2017)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank BNI Syariah Cabang Bogor</p>	<p>Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja pegawai terhadap kinerja Bank BNI Syariah Cabang Bogor.</p>
<p>Setyo Budi Giarto (2018)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh</p>

		signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan,
--	--	---

E. Kerangka Konseptual

Menurut Kuncoro (2003) adalah pondasi utama dari proyek penelitian, hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan *survey literature*. Sedangkan menurut Sekaran (2003) bahwa kerangka konseptual mendisuksikan mengenai hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Mengembangkan kerangka konseptual membantu kita untuk menghipotesis dan menguji berbagai hubungan dan pengaruh sehingga memperjelas pemahaman kita mengenai dinamika situasi yang kita teliti.

Atas dasar tersebut maka penulis menentukan kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji dan dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. (Sugiyono, 2005:70).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis mengetengahkan suatu hipotesis yang dilandaskan pada teori yang relevan, Adapun hipotesisnya adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

H2 : Terdapat pengaruh positif secara parsial antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

H3 : Terdapat pengaruh positif secara simultan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

H0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.



gBAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:55) bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi (2013:4) penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya.

Sedangkan menurut Rusiadi (2013:14), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kaltimex Energy Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran

yang telah disiapkan. Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2007). Sedangkan Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbins (2007:26) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan pegawai untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Cascio (2003) mengatakan bahwa ada sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Partisipasi karyawan
- b. Penyelesaian konflik
- c. Komunikasi
- d. Kesehatan kerja
- e. Keselamatan kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kompensasi yang layak
- h. Kebanggaan dan
- i. Pengembangan karir.

2. Komitmen Kerja

Menurut Panggabean (2004:132), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. menurut Minner dalam Sopiah (2008:165), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Simanjutak (2011:220), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mahmudi (2010:20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: motivasi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:90). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2007:91). Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Menurut Arikunto (2012:120), bila

populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15 persen atau 20 - 25 persen sampel atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Arikunto karena sampel dibawah 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan instrument sebagai berikut : Metode Angket/ Kuesioner digunakan sebagai alat pendamping dalam mengumpulkan data. Daftar dibuat pertanyaan semi terbuka yang memberi pilihan jawaban pada responden dan memberikan penjelasan-penjelasan yang diperlukan oleh penulis. Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Bobot nilai angket yang di tentukan berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2007:109), adapun skor yang ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah :

- a. Untuk alternative jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
- b. Untuk alternative jawaban S (setuju) diberi skor 4
- c. Untuk alternative jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 3

- d. Untuk alternative jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2
- e. Untuk alternative jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1

2. Pengumpulan Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui : Studi dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:172), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada responden diluar sampel penelitian yaitu karyawan PT. Agro Sinergi Nusantara Kebun Ujung Lamie. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, 2013:83). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji Validitas dan reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 21.0 for Windows*.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X₁ = Kualitas Kerja
- X₂ = Komitmen Kerja
- B₁- B₃= Koefisien Regresi dari variabel independen
- e = *Term of Error*

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2009:147). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

b. Uji Multikolineralitas

Multikolineralitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolineralitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineralitas dapat dilihat dari nilai R-square, F-hitung, t-hitung, dan standar errornya.

Gejala multikolineralitas ditandai dengan munculnya:

- 1) Standar errornya tinggi.
- 2) Tidak ada satupun nilai t-statistik yang signifikan baik pada $\alpha = 10\%$, $\alpha = 5\%$, ataupun $\alpha = 1\%$.

- 3) Terjadi perubahan tanda atau tidak sesuai dengan teori. d. R2 sangat tinggi.
(Ghozali,2009:87).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas ialah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Jika data residu tidak bersifat acak maka data bisa dikatakan terkena heteroskedastisitas. (Situmorang dan Luthfi, 2012:122).

$$E(X_i, \mu_j) \neq 0, \text{ sehingga } E(\mu_i)^2 \neq \delta^2.$$

Ini merupakan pelanggaran salah satu asumsi tentang model regresi linier berdasarkan metode kuadrat terkecil. Di dalam regresi, biasanya kita berasumsi bahwa $E(\mu_i)^2 = \delta^2$, untuk semua μ_i , artinya untuk semua kesalahan pengganggu, variannya sama. Pengujian untuk mendeteksi heterokedastisitas dilakukan dengan cara:

- Uji Formal yaitu Uji White (White's General Heteroscedasticity Test)
- Uji White dimulai pengujiannya dengan membentuk model:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + \mu_i$$

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel - variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin

besar nilai R², maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. (Ghozali, 2009: 87).

4. Uji Hipotesis

a. Uji - t

Uji t-statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Kriteria pengujian adalah :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis alternative ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternative ditolak

b. Uji - F

Uji F-statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k = 0$, artinya secara bersama-sama ada

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2008,264), nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus:

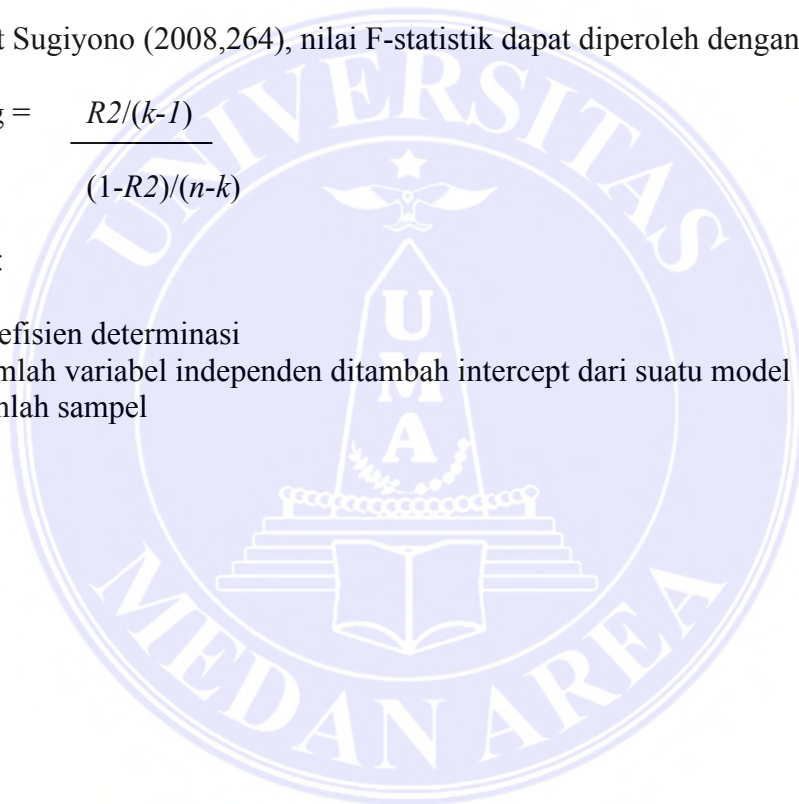
$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = jumlah sampel



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3.790 + 0.178X_1 + 0.760X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan yaitu peningkatan sebesar 1 satuan variabel Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.178 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Peningkatan sebesar 1 satuan variabel Komitmen Kerja akan meningkatkan variabel Komitmen Kerja sebesar 0.760 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa Komitmen Kerja merupakan faktor terbesar yang menentukan Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk kualitas kehidupan kerja sebesar 1.762 dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.692 atau sig-t untuk variabel kualitas kehidupan kerja 0.087 lebih besar dari alpha 0.05. dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kualitas kehidupan

kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan Hipotesis Alternatif diterima.

3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen kerja sebesar 7.508 dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.692 atau sig-t untuk variabel komitmen kerja 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan Hipotesis Alternatif diterima.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai F-hitung 39.290 dengan tingkat signifikansi 0.000. sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3.28. oleh karena itu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meraih peningkatan dalam kinerja para karyawan, pihak PT. Kaltimex Energy Medan perlu memperhatikan kualitas kehidupan dari para karyawan serta pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen kerja dari para karyawan.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, peran pimpinan PT. Kaltimex Energy Medan penting dalam memberikan motivasi serta rangsangan agar

para karyawan merasa diperhatikan sehingga mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Flippo. Edwin B. 2005. *Manajemen Personalialia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi. Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta : Salemba 4.
- Islam, M.Z. & Siengthai, S. 2009. *Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*.
- Jewell. L. N. & Siegall. M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Juliandi. Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Ketchand, A.A. dan Strawser, J.R. 2001. *Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. Behavioral*.
- Kossen, S. 1987. *The Human Side of Organizations* (4th Ed). New York : Harper & Row, Publishers,Inc.
- Lau, R.S.M. & May, B.E. 1998. *A win-win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly*, 9, 210-224.
- Luthans. F. 2006. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penebit Andi.

- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*,. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkuprawira. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ketiga. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pabundu. Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rethinam, G.S. & Ismail. M. 2008. *Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals*. European Journal of Social Sciences. Vol. 7, No. 1.
- Robbins. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.. Jakarta.
- Robbins. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.. Jakarta.
- Robbins. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.. Jakarta.
- Russel, Roberta S. and Taylor Bernard W. 2000. *Operation Management-third edition*.

- Saydam. Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business Fourth Edition*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Simanjuntak. J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Situmorang. Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta. Gomes.
- Sutrisno. Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tjiptono. Fandy. 2002. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Perubahan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Sumber Jurnal :

- Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Erick Lumbantoruan. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku

Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). Fakultas Ekonomi. Universitas Riau. Pekanbaru.

Ramadhoan. 2015. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. STIE Yapis Dompu.

Setyo Budi Giarto. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Wijaksono dkk. 2017. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank BNI Syariah Cabang Bogor. Sekolah Bisnis. Institut Pertanian Bogor.

