

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PTPN II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

**WAHYUDI ANDRI GUNAWAN**

**16.860.0250**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PTPN II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area



Oleh :

**WAHYUDI ANDRI GUNAWAN**

**16.860.250**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja  
karyawan di PTPN II Tanjung Morawa

Nama : Wahyudi Andri Gunawan

NPM : 168600250

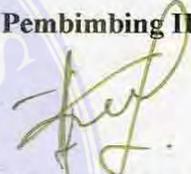
Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

Pembimbing II



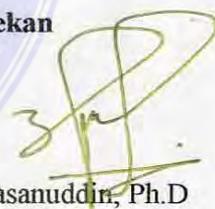
Khairudin, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Lulus : 04 Maret 2022

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dipertahan 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

04 Maret 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Hasanuddin, Ph.D

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

2. Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

3. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A

4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

## HALAMAN 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, kaidan, dan etika penulisan ilmiah.

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



Medan, 04 Maret 2022

Wahyudi Andri Gunawan

168600250

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

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

Nama : Wahyudi Andri Gunawan  
NPM : 168600250  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada  
Universitas Medan Area hak bebas *royalty noneksklusif (non-exclusive royalty free  
right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja  
Terhadap Kinerja karyawan di PTPN II Tanjung Morawa.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas *royalty noneksklusif*  
ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan,  
mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan  
skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan  
sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Maret 2022



Wahyudi Andri Gunawan

## PERSEMBAHAN

### Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberi kekuatan, membekali dengan ilmu serta, dan melancarkan segala aktivitas yang saya lakukan. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

### **Mamak dan Bapak Tercinta**

Sebagai tanda cinta, hormat, dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya yang sederhana ini kepada Mamak (Ahwanida Siregar) dan Bapak (Zulkifli) yang telah memberiku cinta kasih tiada tara, memberiku dukungan moral maupun material, selalu support anakmu ini yang tinggal di rantau orang, selalu mengajarku banyak hal, perhatian yang tiada henti, dan kasih sayang yang terus menerus, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Mamak dan Bapak bahagia karena ananda sadar bahwa selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Mamak dan Bapak terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua pengorbanannya.

### **Abangku Tersayang**

Sebagai tanda cinta, hormat, dan terimakasih yang tak terhingga kepada satu-satunya saudaraku (Agus Dedy Setiawan, SE). Terimakasih selalu mensupport adikmu ini baik secara moral maupun material, selalu memberikan motivasi agar semangat kuliah dan skripsiannya, dan kasih sayang yang tiada henti. Terimakasih abangku tersayang.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN II Tanjung Morawa”.

Dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing I yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran, perhatian

dan dengan kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan kepedulian kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah meluangkan waktunya untuk kritikan dan saran dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini.
10. Para semua para karyawan Fakultas Psikologi yang sudah membantu pemberkasan dan segala kegiatan selama kuliah.
11. Bapak Zulkifli dan Ibu Ahwanida Siregar tersayang dan tercinta yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun materil, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tiada hentinya agar peneliti tetap semangat dalam pengerjaan skripsi ini
12. Abang tersayang Agus Dedy Setiawan, SE tersayang dan tercinta yang selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun materil dan selalu memberikan semangat yang tiada henti.
13. Amani Rahmatika Nasution *support system* saya, yang selalu mengontrol saya agar tidak melakukan hal-hal yang tidak benar, yang

selalu mendukung penuh dengan kasih sayang dan cinta, selalu ada dalam kondisi apapun, dan menjadi pengganti orang tua selama kuliah.

14. Kepada Sobat Ambyar (Lisnaini Ramadhani, dan Yavita Fidela Batubara) yang selalu membantu, memotivasi, dan setia menemani saya dalam pengerjaan skripsi ini.

15. Kepada teman-teman stambuk 16 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terkhusus untuk keluarga kelas A3 yang sudah banyak membantu dan memberikan banyak pembelajaran semasa kuliah.

16. Kepada Direktur PTPN II Tanjung Morawa Bapak Irwan Parangin-angin yang sudah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

17. Kepada para karyawan yang sudah berpartisipasi dan meluangkan waktu dalam mengisi angket.

18. Dan semua pihak yang ikut terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu.

Medan, 04 Maret 2022

Wahyudi Andri

Gunawan

## **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN II TANJUNG MORAWA**

Oleh :

WAHYUDI ANDRI GUNAWAN

NPM : 168600250

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN II Tanjung Morawa. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang, yang merupakan Karyawan. Sejalan dengan landasan teori yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja. Dengan asumsi semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja maka semakin tinggi Kinerja, dan sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka semakin rendah Kinerja. Penelitian ini menggunakan skala Kualitas Kehidupan Kerja. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Total Sampling. Analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan Koefisien Determinan ( $R^2$ ) = 0,271 dengan  $P = 0,000 < 0,005$  perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik Kualitas Kehidupan Kerja 75 dan 92,76 tergolong tinggi dan nilai rata-rata Kinerja 84,73 tergolong baik. Sedangkan  $BE\% = 27,1\%$  masih ada 72,9% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja. Hal ini berarti hipotesis yang di ajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci :** Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Karyawan

## **EFFECT OF QUALITY WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PTPN II TANJUNG MORAWA**

Oleh :

WAHYUDI ANDRI GUNAWAN

NPM : 168600250

### **ABSTRAK**

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on employee performance at PTPN II Tanjung Morawa. The sample in this study was 62 people, who were employees. In line with the existing theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a positive influence between Quality of Work Life and Performance. Assuming the higher the Quality of Work Life the higher the performance, and conversely the lower the Quality of Work Life the lower the performance. This study uses the Quality of Work Life scale. The sampling technique used was Total Sampling. Data analysis using Simple Linear Regression. Based on the data analysis conducted, the results obtained that there is a significant influence between Quality of Work Life on Performance. This is indicated by the Determinant Coefficient ( $R^2$ ) = 0.271 with  $P = 0.000 < 0.005$ . The calculation of the hypothetical and empirical average values of 75 and 92.76 is classified as high and the average performance value is 84.73 which is considered good. While  $BE\% = 27.1\%$  there are still 72.9% other factors that affect performance. This means that the proposed hypothesis is accepted.

**Keywords** : Quality of Work Life, Performance, and Employees

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kisaran pada tanggal 06 Desember 1998 dari ayah Zulkifli dan ibu Ahwanida Siregar. Peneliti merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara.

Tahun 2010 peneliti lulus dari SD Negeri 100703 Batang Toru kemudian tahun 2013 peneliti lulus dari SMP Negeri 1 Batang Toru dan tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Batang Toru dan tahun 2016 bulan Agustus terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8

D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Karyawan .....	11
Pengertian Karyawan .....	11
B. Kinerja.....	13
1. Pengertian Kinerja.....	13
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
3. Aspek-Aspek Kinerja.....	22
4. Penilaian Kinerja.....	24
C. Kualitas Kehidupan Kerja.....	27
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	27
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja .....	31
3. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
D. Pengaruh Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja.....	36

E. Kerangka Konseptual .....	39
F. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
D. Subjek Penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Validitas dan Reliabilitas .....	46
G. Analisis Data .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	49
B. Persiapan Penelitian .....	51
C. Pelaksanaan Penelitian .....	55
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	56
E. Pembahasan .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68

B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

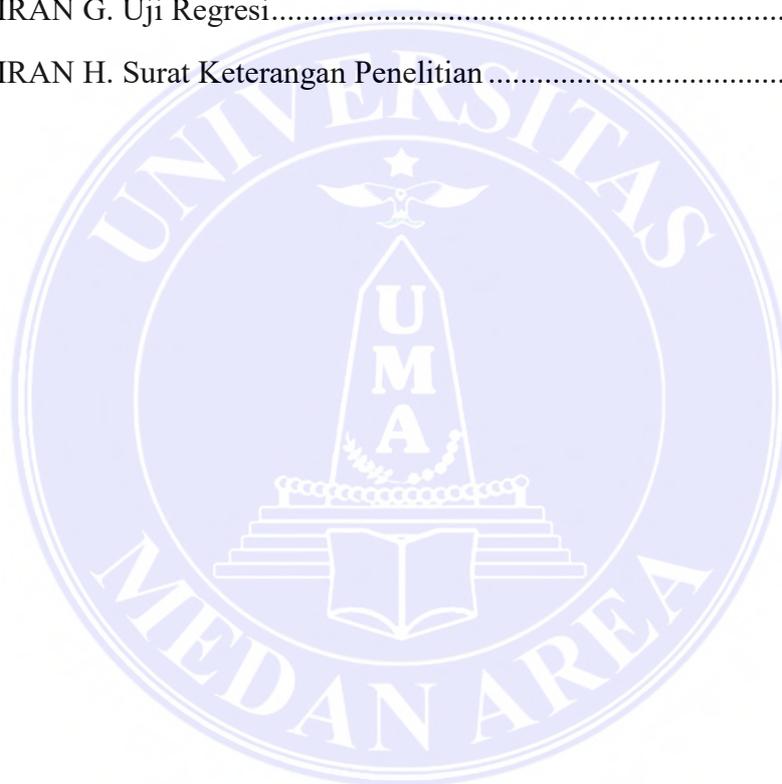


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Kualitas Kehidupan Kerja .....	46
Tabel 4.1. Distribusi Butir Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	53
Tabel 4.2. Distribusi Butir Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba.....	55
Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	58
Tabel 4.5. Hasil Analisis Uji Hipotesis Regresi .....	59
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	61
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Kinerja.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Data Mentah Excel Kualitas Kehidupan Kerja .....	75
LAMPIRAN B. Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	79
LAMPIRAN C. Uji Relibialitas dan Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	84
LAMPIRAN D. Data Kinerja Karyawan PTPN II Tanjung Morawa.....	89
LAMPIRAN E. Uji Normalitas .....	93
LAMPIRAN F. Uji Linieritas .....	95
LAMPIRAN G. Uji Regresi.....	99
LAMPIRAN H. Surat Keterangan Penelitian.....	104



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini Indonesia benar-benar telah berada dalam arus perdagangan bebas, dan tidak mungkin lagi menarik langkah mundur. Dengan kenyataan ini perusahaan-perusahaan nasional yang bergerak di sektor industri dari segala bidang usaha sudah harus siap berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan asing yang berbisnis di wilayah Indonesia. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para pelaku bisnis, karena berdasarkan *World Competitiveness Year Book* dari *Institute for Management Development*, tingkat produktivitas nasional Indonesia berada di bawah negara-negara ASEAN, seperti Malaysia, Thailand, Singapura dan juga peringkat daya saing global Indonesia berada di posisi 46 negara dari 47 negara di tahun 1999.

Bahkan pada laporan tahunan terakhirnya di bulan April 2010 daya saing Indonesia berada pada urutan terbelakang dari 49 negara yang diteliti. Banyak negara dengan berbagai segi kehidupannya terkena dampak dari globalisasi ini. Perusahaan yang tidak tanggap dengan kenyataan ini kemungkinan besar akan terhempas dari posisi di industrinya, karena posisinya diambil alih oleh korporasi-korporasi asing yang solid. Belum lagi dalam menghadapi sikap konsumen yang semakin kritis dalam memilih produk dari perusahaan yang memenuhi kebutuhannya, dan persaingan dari perusahaan-perusahaan yang kian canggih. Perusahaan harus mempersiapkan diri untuk berkompetisi secara global (Alwi, 2001).

Di Indonesia sendiri mempunyai banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor industri. Untuk mencapai industri yang berkualitas dan produktivitas perusahaan memiliki kaitan erat dengan karyawan. Karyawan mempunyai peran yang sangat besar di dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan guna mencapai tujuannya, semakin baik performansi kerja karyawan akan semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik atau buruk dapat merugikan perusahaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan sesuai standar perusahaan atau tidak terwujudnya efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Perusahaan juga harus lebih memperhatikan setiap karyawan baik dalam segi Kualitas Kehidupan Kerja nya maupun dalam Kinerja nya dalam bekerja. Karena setiap karyawan yang memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang terpenuhi akan memunculkan efek terhadap Kinerja nya dalam bekerja nanti sehingga dapat membuat perusahaan itu maju.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan dengan pihak yang terkait di PTPN II Tanjung Morawa mengatakan bahwa Kinerja para karyawan dalam bekerja cenderung tinggi dengan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job desc nya masing-masing dan dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun untuk sebagian karyawan lainnya ada juga yang Kinerja karyawan nya masuk dalam kategori cukup, dilihat dari penyelesaian tugas yang telah diberikan melebihi dari waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan dan keterlambatan ketika datang ke kantor serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak terlalu

banyak dan juga ketidakdisiplinan beberapa karyawan seperti asik mengobrol dengan sesama karyawan padahal masih jam kerja, absen tidak datang kerja yang terlalu banyak.

Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin & Russel (dalam Kaswan, 2021) menyebutkan salah satu ciri yang membuat kinerja karyawan rendah adalah absensi/ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Selanjutnya keterlambatan karyawan ketika datang bekerja, ketidaksiplinan karyawan ketika mengumpulkan tugas melebihi waktu yang telah ditentukan, karyawan suka menunda pekerjaan yang telah diberikan sehingga hasil akhirnya kurang memuaskan, hanya mau bekerja sendiri tidak mau secara team work sehingga sesama karyawan sulit untuk berkomunikasi, dan juga hasil kerja yang dilakukan terus mengalami penurunan.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2020 pada sebagian karyawan di PTPN II Tanjung Morawa :

*“Sebagai salah satu karyawan PTPN II Tanjung Morawa, ketika saya diberikan tugas dengan terget waktu yang telah ditentukan sering saya tunda-tunda pengerjaan nya karena keasikan mengobrol dengan teman kerja lainnya”.*

*“Sebagai salah satu karyawan PTPN II Tanjung Morawa , dalam sebulan itu beberapa kali saya sering datang terlambat masuk kerja, saya juga sering tidak masuk kerja melebihi waktu cuti yang diberikan, meskipun saya tau itu salah dan akan berdampak pada pekerjaan saya nantinya”.*

*“Selama saya bekerja di PTPN II Tanjung Morawa, ketika dikantor saya itu lebih suka bekerja nya itu sendiri karena saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya, karena menurut saya bekerja dalam tim itu agak sedikit beban rasanya. Saya juga merasa sudah cukup disiplin dengan hal yang saya lakukan tidak memberatkan siapa-siapa”.*

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan ada sebagian karyawan yang perilakunya ketika bekerja masuk kedalam ciri-ciri perilaku karyawan yang kinerjanya itu rendah tetapi meskipun demikian tidak semuanya karyawan seperti itu, secara keseluruhan kinerja karyawan yang bekerja di PTPN II Tanjung Morawa itu mempunyai kinerja yang tinggi dapat dilihat dari Penilaian Kinerja Karyawan PTPN II Tanjung Morawa. Meskipun demikian para karyawan juga sangat mengharapkan Kualitas Kehidupan Kerja mereka juga terpenuhi agar karyawan dapat mempertahankan Kinerja yang tinggi didalam perusahaan.

Fenomena yang peneliti lihat selanjutnya yang berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memenuhi, seperti kompensasi, bonus, insentif atau reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu tidak ada ketika para karyawan telah selesai mengerjakan tugas yang sesuai dengan target waktu yang telah diberikan, gaji yang diberikan kepada karyawan belum mengalami kenaikan dalam beberapa tahun ini, keamanan dalam bekerja para karyawan juga sangat perlu diperhatikan dikarenakan lingkungan yang sepi, dan sarana produksi juga

sangat perlu diperhatikan untuk mendukung para karyawan dalam bekerja seperti komputer dikantor yang setiap masing-masing karyawan ada.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2020 pada sebagian karyawan di PTPN II Tanjung Morawa :

*“Sebagai karyawan yang bekerja di PTPN II Tanjung Morawa, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc yang ada. Ya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan dengan kemampuan yang saya miliki dan jika bisa beban kerja yang bukan tugas saya itu berkurang. Sebagai karyawan saya akan lebih bersemangat dalam bekerja jika perusahaan memberikan honor yang lebih juga untuk saya atau insentif yang membuat kami semakin semangat dalam bekerja. Saya kan memiliki keluaraga, ada waktu dan pikiran yang harus dikorkan untuk perusahaan”.*

*“Menurut selama saya bekerja di PTPN II Tanjung Morawa, saya sudah memberikan yang terbaik. Saya menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan job desc saya dan jika ada tugas tambahan yang diberikan saya mampu untuk menyelesaikannya. Yang penting tugas yang wajib saya kerjakan dan sudah diselesaikan. Namun meskipun demikian saya mengharapkan adanya diberikan bonus kepada saya karena tugas tambahan yang diberikan itu mampu saya selesaikan karena diluar tugas wajib yang saya miliki agar saya lebih bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan selanjutnya”.*

*“Sebagai karyawan PTPN II Tanjung Morawa yang memiliki keluarga dan anak yang harus diberi nafkah, saya akan bekerja lebih untuk PTPN II Tanjung Morawa jika ada tunjangan atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang sudah menyelesaikan tugas sebelum mencapai target waktu yang telah diberikan supaya kami para karyawan tetap bisa mempertahankan kinerja yang konsisten. Jika tidak ada saya akan tetap bekerja tetapi hanya mengerjakan tugas yang sesuai dengan job desc dan kewajiban yang sudah diberikan kepada saya tidak terlalu ambisius untuk cepat menyelesaikan sebelum terget yang diberikan”.*

Sebagaimana dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada sebagian para karyawan dapat diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja sangat mempengaruhi Kinerja karyawan dalam bekerja yang membuat para karyawan bisa konsisten dalam mempertahankan Kinerja nya ataupun membuat para karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Stan Kossen

(1993) mengemukakan bahwa mutu Kualitas Kehidupan Kerja “mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai para karyawan”. Lebih jauh Kossen dalam (Richard E. Walton, 1993) mengemukakan mengenai delapan kategori utama yang merupakan mutu Kualitas Kehidupan Kerja yaitu :

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

Salah satu sektor industri di Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan adalah PTPN II. Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP II dan PTP IX yang didirikan berdasarkan akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35 dan diperbarui dengan akte Notaris N.M. Dipo Nusantara Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami perubahan dengan diperbaharui akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn No. 19 tanggal 17 Maret 2016. Total areal yang dikelola PTPN II 109.409,61 Ha dan total areal ditanami 52.118,06 Ha.

Produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), RSS, Gula, Tetes, dan Tembakau. Wilayah kerja PTPN II terletak di 6 (enam) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Padang Lawas, Kota madya Medan, Kota madya Binjai dan Provinsi Papua terletak 1 (satu) Kabupaten yaitu Keerom. Pada saat ini PTPN II memiliki karyawan sebanyak 6252, terdiri dari 440 karyawan pimpinan dan 5776 karyawan pelaksana.

PT. Perkebunan Nusantara II memiliki beberapa anak perusahaan, antara lain PT. Nusa Dua Berkala dan PT. Tembakau Deli Medika. PT Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa merupakan Salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan. pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN II TANJUNG MORAWA”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan terdapat beberapa masalah di PTPN II Tanjung Morawa yang dapat diidentifikasi sebagai berikut, ada beberapa karyawan yang kinerjanya mengarah ke arah ciri-ciri kinerja rendah yang dilihat dari absensi/ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, keterlambatan ketika datang bekerja, ketidakdisiplinan karyawan dalam mengumpulkan tugas, karyawan suka menunda pekerjaan, dan tidak mau bekerja sama.

Dan Kualitas Kehidupan Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memenuhi, seperti kompensasi, bonus, insentif atau reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu tidak ada ketika para karyawan telah selesai mengerjakan tugas yang sesuai dengan terget yang telah diberikan, gaji yang diberikan kepada karyawan belum mengalami kenaikan dalam beberapa tahun ini, keamanan dalam bekerja para karyawan juga sangat perlu diperhatikan dikarenakan lingkungan yang sepi, dan sarana produksi juga sangat perlu diperhatikan untuk mendukung para karyawan dalam bekerja seperti komputer dikantor.

Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

### **C. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan divisi humas, divisi pembibitan, dan divisi administrasi di PTPN II Tanjung

Morawa. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Blanko Penilaian Kinerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan kantor yang berjumlah 62 orang. Adapun lokasi penelitian ini di jalan Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa KM. 16. Tanjung Morawa. Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan kantor di PTPN II Tanjung Morawa.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan kantor di PTPN II Tanjung Morawa.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi mengenai dalam mengelola manusia sebagai sumber daya. Secara umum hasil dari penelitian dapat memberikan gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

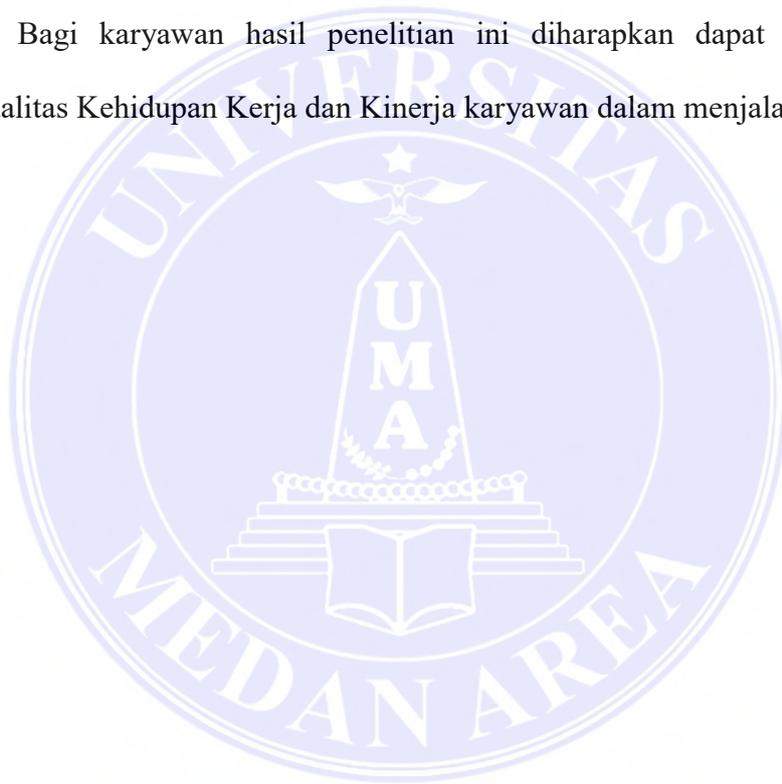
## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Organisasi

Bagi perusahaan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam upaya untuk lebih memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja guna meningkat Kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

### b. Bagi karyawan

Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja karyawan dalam menjalani tugasnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutanto (2002), kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berbarga untuk perusahaan, karena karyawan dapat dikembangkan serta dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mempunyai karyawan produktif, kreatif dan bertanggung jawab, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang bermutu tinggi, serta di sisi lain dapat beroperasi dengan efisien dan efektif.

Dengan keadaan demikian, perusahaan yang siap berkompetisi haruslah memiliki manajemen yang efektif. Keefektifan manajemen dapat diperoleh melalui dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Dukungan dari karyawan yang merupakan aset perusahaan tersebut berasal dari kinerja karyawannya. Karyawan harus memiliki jiwa kompeten

yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan (Parwanto & Wahyudin, 2011).

Berdasarkan hal di atas maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi yaitu dikemukakan oleh Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan.

Kemudian Wirawan yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa rumusan tersebut, karyawan atau sumber daya manusia adalah tenaga kerja dengan potensi yang mempunyai kemampuan fisik, kemampuan psikis, kemampuan karakteristik, kemampuan pengetahuan dan pengalaman hidup.

Munandar (2008) menambahkan karyawan merupakan asset utama dalam suatu organisasi dengan kata lain merupakan kekayaan utama organisasi. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai efektivitas organisasi.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2013) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pendapat Mink (1993) (dalam Basuki, 2008) terdapat 5 (lima) karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu :

1. Berorientasi pada prestasi. Karyawan ingin lebih maju dari apa yang telah dicapainya saat ini.
2. Percaya diri. Karyawan harus mempunyai sikap mental yang positif, yang mengarahkannya untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri. Dalam hal ini pengendalian diri karyawan harus mempunyai rasa disiplin yang sangat tinggi.
4. Kompetisi. Karyawan mampu mengembangkan kemampuan spesifik kompetensi berprestasi dalam pilihan mereka.
5. Persisten. Karyawan mempunyai kelengkapan atau kesiapan kerja yang didukung oleh intelektual dan bekerja keras untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Lawler & Porter (1967), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi provit dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999).

Irianto (2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu,

setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sedangkan Cormick & Tiffin (1980), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja adalah 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. Dan Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

## **2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi

tersebut. Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**a. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

**b. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### c. **Disiplin**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

### d. **Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap

inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan

## 2) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Menurut Pandji Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

### 2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu system.

### 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan

yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Budaya Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok maupun dengan kelompok lain. Budaya kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam produksi akan meningkatkan kinerja.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka sernakin besar penghasilan yang diterima.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Kepemimpinan

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensinya yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Wahyuddin (2006) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Komunikasi, Komitmen, Jabatan, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Komunikasi, Komitmen, Jabatan, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja (Wahyuddin, 2006).

### 3. Aspek-aspek Kinerja

Persepsi kinerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Dwiyanto yang dikutip oleh Saraswati (2006) yaitu terdiri tiga aspek yaitu :

- a. Aspek Responsivitas  
adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- b. Aspek Responsibilitas  
menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, untuk mencapai visi dan misi organisasi.

c. Aspek Akuntabilitas

adalah pengukuran usaha para wakil rakyat atau pejabat politisi dan tokoh-tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2010) aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Hasil kerja, bagaimana seorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Miner (1990), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja meliputi aspek kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama.

#### 4. Penilaian Kinerja

Menurut pendapat (Mathis & Jackson, 2006) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Bernadin & Russel (1995) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness* merupakan sejauh mana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost efectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan

pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- f. *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan Dessler (1997), menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain :

- a. Keterampilan merencanakan.
  - 1) Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
  - 2) Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis.
  - 3) Merumuskan jadwal yang mungkin.
  - 4) Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.
- b. Keterampilan mengorganisasi
  - 1) Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan.
  - 2) Secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan.
  - 3) Meminimalkan kebingungan dan ketidak efisienan dalam operasi kerja.
- c. Keterampilan mengarahkan
  - 1) Kemampuan untuk memandu dan menyelia.
  - 2) Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.
- d. Keterampilan mengendalikan

- 1) Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan.
- 2) Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja.
- 3) Menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.

e. Menganalisis masalah

- 1) Menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan.
- 2) Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.
- 3) Menetapkan hubungan timbal balik.
- 4) Mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat di implementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.

4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya

### **C. Kualitas kehidupan kerja**

#### **1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas Kehidupan Kerja mencerminkan kesepakatan mengenai memadainya faktor-faktor tersebut dalam situasi kerja yang sebenarnya. Defenisi yang lebih formal bahwa *Quality of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja adalah “tingkat di mana anggota organisasi kerja dapat memuaskan atau memenuhi kebutuhan pribadinya yang penting melalui pengalaman dalam organisasi” (Walton dalam Walker, 1980).

*QWL* merupakan konsep yang agak umum, yang menunjukkan beberapa aspek pengalaman kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti gaya manajemen dan supervisi, kebebasan dan otonomi membuat keputusan dalam pekerjaan, lingkungan fisik yang memuaskan, keselamatan kerja, jam kerja yang memuaskan, dan tugas-tugas yang bermakna (Ivancevich).

Menurut Cascio (2006) ada dua cara memandang makna *QWL*. Cara satu yang menyamakan *QWL* dengan sejumlah kondisi dan praktik organisasi yang objektif (misalnya, kebijakan promosi dari dalam, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). cara lain menyamakan *QWL* dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, relatif cukup puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang masuk akal, dan mereka dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini

menghubungkan *QWL* dengan derajat pemenuhan sejumlah kebutuhan manusia.

Nadler & Lawryer (1998) memandang *QWL* sebagai sebuah perhatian/kepedulian terhadap dampak kerja/pekerjaan terhadap orang dan efektivitas organisasi yang digabungkan dengan upaya untuk mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dapat dipahami bahwa *QWL* ini terkait dengan manajemen lembaga, khususnya bagaimana melibatkan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan organisasi.

Stan Kossen (1993) mengemukakan bahwa mutu kualitas kehidupan kerja “mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai para karyawan”. lebih jauh Kossen (1993) mengemukakan mengenai delapan kategori utama yang merupakan mutu kualitas kehidupan kerja menurut Richard E. Walton, yaitu :

- 1) Kompensasi yang memadai dan wajar.
- 2) Kondisi-kondisi yang aman dan sehat.
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia.
- 4) Kesempatan untuk pertumbuhan dan jaminan yang berkesinambungan.
- 5) Perasaan termasuk dalam suatu kelompok.
- 6) Hak-hak karyawan.
- 7) Kerja dan ruang kerja keseluruhan.
- 8) Relevansi sosial kehidupan kerja.

Riyono (2012) mengungkapkan Kualitas Kehidupan Kerja dapat dipahami sebagai budaya organisasi yang berorientasi pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan yang dimaksud lebih pada “*subjective well being*” yaitu kesejahteraan yang berdimensi psikologis. Riyono merumuskan lima nilai utama dalam memahami Kualitas Kehidupan Kerja yaitu:

- a. *Trust*, melibatkan saling percaya antar anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja.
- b. *Care*, perilaku saling peduli dan tolong-menolong antar anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja.
- c. *Respect*, hubungan saling menghargai dan menghormati antara anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja.
- d. *Learn*, terlihat dari semangat belajar terus menerus pada seluruh anggota organisasi.
- e. *Contribute*, menunjukkan semangat karyawan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi.

Sedangkan Siagian dalam Arifin (1999) menyatakan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* sebagai filsafat manajemen menekankan:

- a. *Quality of Work Life (QWL)* merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
- b. *Quality of Work Life (QWL)* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum.

- c. *Quality of Work Life (QWL)* mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.
- d. *Quality of Work Life (QWL)* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyeliaan yang simpatik.
- e. Dalam peningkatan *Quality of Work Life (QWL)*,perkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
- f. *Quality of Work Life (QWL)* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja menurut (Koonts, dkk, 1990) adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Dengan demikian Kualitas Kehidupan Kerja yang luas terhadap *job enrichment*, tetapi juga merupakan bidang multi disiplin dan merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, dan *industrial relation*.

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah perspektif yang menekankan pada upaya organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi pegawai. Tujuannya adalah untuk meningkatkan persepsi positif

pegawai terhadap organisasi, sehingga diharapkan memiliki dampak pada kinerja pegawai. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa tingkat kinerja pegawai berkorelasi positif dengan tingkat kualitas kehidupan kerja yang mereka persepsikan (Hatam, dkk, 2014) (Shahbazi, dkk, 2011) (Nayak & Sahoo, 2015). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah pendekatan organisasional untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi (misalnya : produktivitas, keuntungan, dan sebagainya) melalui upaya-upaya pemenuhan kebutuhan pribadi pegawai di tempat kerja.

Dari paparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kualitas Kehidupan Kerja adalah mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Dan juga untuk meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Cascio (2006) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *QWL* :

1. Rasa Bangga, yang meliputi identitas perusahaan/organisasi, partisipasi sipil, concern terhadap lingkungan, *corporate citizenship*.
2. Partisipasi karyawan, yang melibatkan tim keterlibatan karyawan, pertemuan antisipasi karyawan, tim perbaikan kualitas.
3. Pengembangan karir, yang mencakup penawaran pekerjaan, pendidikan/pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi dari dalam.
4. Penyelesaian konflik, yang meliputi kebijakan pintu terbuka, proses keluhan resmi, *peer review*/proses himbauan.

5. Komunikasi, yang terdiri atas pertemuan empat mata, pertemuan kelompok, dan publikasi.
6. Kesehatan dan kesejahteraan, yang meliputi pusat kesehatan, pusat kesehatan gigi, program pusat kesehatan, program rekreasi dan program konseling.
7. Keamanan kerja terdiri atas tidak ada PHK tenaga kerja tetap, program pensiun.
8. Lingkungan yang aman, yang mencakup komite keamanan, tim tanggap darurat, program keselamatan.
9. Kompensasi yang adil, yang terdiri atas gaji/upah dan keuntungan yang kompetitif.

Menurut Wheter dan Davis (dalam Wirawan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah:

#### 1. Supervisi

Supervisi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja. Kualitas supervisi terutama dalam pengawasan selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik dan nyaman karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap atau udara, kebisingan, dan gangguan yang lainnya.

### 3. Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan.

### 4. Tunjangan

Misalnya saja memberikan jaminan kesehatan pada karyawan ataupun anggota keluarganya.

### 5. Desain Pekerjaan

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja adalah : rasa bangga, partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, lingkungan yang aman, kompetensi yang adil, supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan, dan desain pekerjaan.

### 3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hariandja (Nugraheni, Annisa Rizki, 2018) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan beberapa aspek berikut:

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan sekerja

Yaitu rekan-rekan yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan sesuatu pekerjaan, apakah menyenangkan atau tidak.

d. Atasan

Dalam pelaksanaan kerja, cara-cara yang dilakukan atasan tersebut dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

e. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Walker (1980) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

a. Upah/Gaji yang memadai dan adil

Hubungan upah/gaji yang adil dan setara dengan gaji/upah yang setara untuk pekerjaan setara dengan yang dikerjakan.

b. Program tunjangan

Pensiun yang memadai dan kompetitif, asuransi kesehatan, hiburan, tunjangan-tunjangan karyawan.

c. Lingkungan yang aman dan sehat

Kondisi Kerja yang bersih dan aman.

d. Keamanan pekerjaan

Keberlangsungan suatu pekerjaan sehingga para karyawan relatif merasa aman tentang masa depannya.

e. Perundingan yang kolektif dan bebas

Hak semua karyawan untuk berorganisasi dalam serikat kerja atau asosiasi lain yang mewakili dirinya sebagai kelompok profesi.

f. Pertumbuhan dan perkembangan

Menganggap karyawan sebagai aset manusia dari suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang.

g. Integrasi sosial

Iklim kerja yang mengembangkan perasaan memiliki dan perasaan dibutuhkan di antara karyawan di dalam organisasi.

h. Partisipasi

Keterlibatan karyawan di dalam operasi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.

i. Demokrasi di tempat kerja

Pengakuan hak-hak dan hak-hak istimewa karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab nya terhadap organisasi.

j. Ruang kehidupan yang menyeluruh

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan bagian-bagian lain dari kehidupan manusia : waktu luang, pendidikan, dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja meliputi aspek Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan Kerja.

#### **D. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja**

Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja, tetapi hal ini tidaklah mutlak. Artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja suatu organisasi baik maka Kinerja lebih memungkinkan menjadi lebih baik. Namun demikian, tidak semua organisasi yang Kualitas Kehidupan Kerja nya baik akan memiliki Kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena Kinerja akan turut juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, seperti kompetensi, kesempatan, dan lingkungan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerjanya dalam organisasi.

Untuk memastikan apakah Kualitas Kehidupan Kerja memiliki kondisi yang baik atau tidak, Richard Walton (1975) (dalam Kossen, 1993) mengemukakan delapan kategori utama, yaitu :

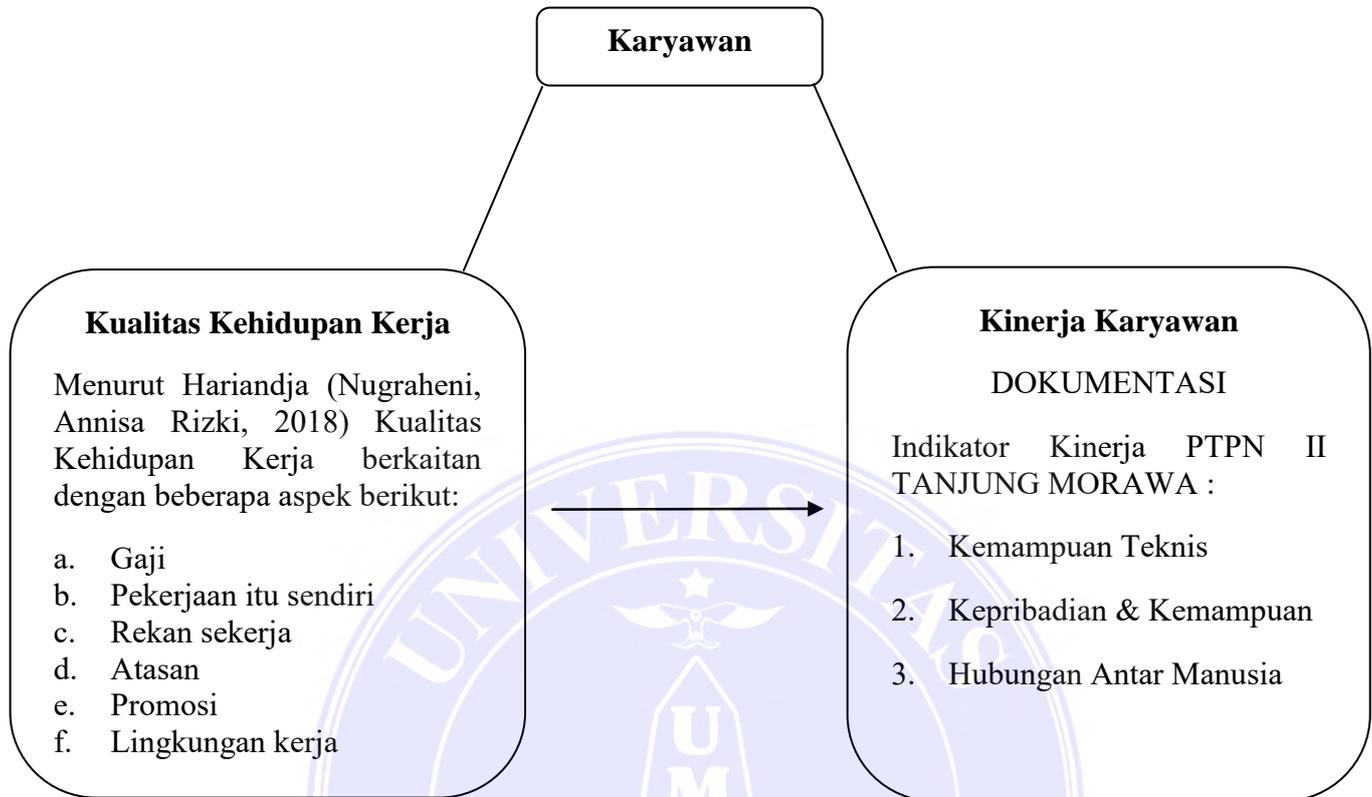
- 1) Kompensasi yang memadai dan wajar.
- 2) Kondisi-kondisi yang aman dan sehat.
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia.
- 4) Kesempatan untuk pertumbuhan dan jaminan yang berkesinambungan.
- 5) Perasaan termasuk dalam suatu kelompok.
- 6) Hak-hak karyawan.
- 7) Kerja dan ruang kerja keseluruhan.
- 8) Relevansi sosial kehidupan kerja.

Untuk meningkatkan mutu kehidupan kerja, Kossen (1993) menguraikan beberapa hal sebagai hasil dari kajiannya terhadap berbagai perusahaan di Amerika, yaitu:

- a. Pengayaan pekerjaan, yaitu suatu bentuk mengubah atau memperbaiki suatu pekerjaan sehingga seorang pekerja lebih dimotivasi.
- b. Penuh muatan-vertikal dan horizontal. Pemuatan vertikal mencakup pengayaan kerja itu sendiri dengan cara menarik tanggung jawab-tanggung jawab dari atas dan mendorong tugas-tugas tertentu suatu pekerjaan sampai ke klasifikasi pekerjaan yang lebih rendah. Pemuatan horizontal adalah memperbesar pekerjaan dengan mendorong ke dalamnya tahap-tahap kerja sebelumnya dan menarik ke dalamnya tahap-tahap kerja kemudian.

- c. Menciptakan pekerjaan yang menyeluruh, yaitu proses menambah kompleksitas pekerjaan guna menghimbau kepada kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi dari para pekerja.
- d. Menggilirkan pekerjaan, merupakan kegiatan menggerakkan orang ke pekerjaan yang berbeda-beda pada tingkat organisasi yang sama untuk masa-masa waktu yang singkat.
- e. Memperbanyak sanjungan. Salah satu keperluan penting yang biasanya dikehendaki para karyawan adalah pujian dan penghargaan.
- f. Bonus hari libur merupakan upaya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang masuk sesuai target untuk mendapatkan ekstra libur.
- g. Mengubah lingkungan kerja. Para pegawai biasanya lebih menyukai kontak sosial dengan pegawai lainnya, adanya tim-tim kerja, musik, waktu-waktu istirahat yang tepat.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja maka semakin rendah pula Kinerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan metode analisis data.

#### A. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian regresi linier sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Variabel bebas/*independent variabel* (x)

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja

2. Variabel terikat/*dependent variabel* (y)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kualitas kehidupan kerja adalah 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. Dan Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.
2. Kinerja adalah mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Dan juga untuk meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan menyediakan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

#### D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini dilakukan pada karyawan PTPN II TANJUNG MORAWA.

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PTPN II TANJUNG MORAWA berjumlah 62 orang.

##### 2. Teknik pengambilan sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total.

##### 3. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang ada

dalam penelitian ini, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 orang.

#### E. **Teknik Pengumpulan Data**

Data dari kedua variabel akan diperoleh melalui metode :

##### 1. **Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi perusahaan, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja pegawai, yaitu berupa Blanko Penilaian Kinerja Pegawai. Data kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan blanko penilaian kinerja pegawai.

Blanko ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi skor blanko penilaian kinerja pegawai maka semakin menunjukkan tingginya kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah skor blanko penilaian kinerja pegawai maka semakin menunjukkan rendahnya tingkat kinerja pegawai. Penilaian ini disusun berdasarkan dua faktor yang merupakan kriteria penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Adapun penilaian pada kualitas kerja meliputi ketrampilan, ketelitian/kecermatan, kerapian, kerjasama, tanggung jawab, prakarsa, dan absensi. Sedangkan penilaian pada kuantitas kerja meliputi jumlah hasil yang diproses, jumlah waktu yang digunakan dan jumlah kesalahan (Cascio, 1989).

##### 2. **Metode Skala**

Metode skala yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu obyek (Azwar, 2000). Penggunaan metode skala, menurut Hadi (1993) didasari oleh beberapa alasan, yaitu: (1)

subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini akan menggunakan skala sebagai alat pengumpul data, yaitu : Skala Kualitas Kehidupan Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hariandja (Nugraheni, Annisa Rizki, 2018)

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan sekerja

Yaitu rekan-rekan yang senantiasa berinteraksi dalam melakukan sesuatu pekerjaan, apakah menyenangkan atau tidak.

d. Atasan

Dalam pelaksanaan kerja, cara-cara yang dilakukan atasan tersebut dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

e. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Kinnear (dalam metode riset, 2002) Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Alternatif pertanyaannya adalah dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas, atau baik sampai tidak baik. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), dan Sangat tidak sesuai (STS). Skala memiliki dua macam item yaitu *favorable* dan *unfavorable* :

- a. Penilaian jawaban untuk item *favorable* adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk pilihan jawaban sesuai (S), 2 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS).
- b. Penilaian jawaban untuk *unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 4 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS).

**Tabel 3.1. Kisi - Kisi Kualitas Kehidupan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		
			Favorable	Unfavorable	Total
1.	Gaji	Sesuai dengan kebutuhan	1, 20, 3, 22	19, 2, 21, 4	8
2.	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang memuaskan	5, 24	23, 6	4
3.	Rekan sekerja	Komunikasi	7, 26	25, 8	4
4.	Atasan	Kepedulian	9, 28	27, 10	4
		Memberikan pelatihan	11, 30	29, 12	4
5.	Promosi	Pengembangan karir	13, 32	31, 14	4
6.	Lingkungan kerja	Lingkungan fisik	15, 34	33, 16	4
		Lingkungan psikologis	17, 36	35, 18	4
Total					36

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Syofian, 2013). Syofian (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupu eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

## 2. Reliabilitas

Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel  $> 0,6$ .

## G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V. 22 for windows*. Alasan peneliti menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dalam menganalisis data karena untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* (Kualitas Kehidupan Kerja) dengan variabel *dependent* (Kinerja) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan.

Sebelum sampai ke analisis data maka perlu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji lineartitas :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier sederhana variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

model regresi distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (Goodness of Fit) (Ghozali,2006).

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi hasil pengamatan sesuai dengan *Expected Normal Frequens* distribusi. Dalam uji *Kolmogorov-smirnov* yang dibandingkan adalah distribusi frekuensi kumulatif hasil pengamatan dengan yang diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

Nilai sig/probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi tidak normal

Nilai sig/probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi normal

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear sederhana. Pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linear bila signifikansi (*Linearity*) lebih dari 0,05.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Regresi Linier Sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja, dimana  $R = 0,566$  dengan signifikan  $P = 0.000 < 0,050$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima yaitu semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi Kinerja yang dimiliki karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Kualitas Kehidupan Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah Kinerja yang dimiliki karyawan. Dimana sumbangan Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 27,1%.
2. Hasil lain ditemukan bahwa berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tergolong tinggi dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 75 dan empirik sebesar 92,76 dan Kinerja tergolong tinggi dengan nilai *mean* 84,73.

#### B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi penelitian yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Saran Kepada Karyawan

Sesuai dengan penelitian, saran yang dapat diberikan kepada karyawan PTPN II Tanjung Morawa ialah bagi karyawan yang mempunyai penilaian kinerja nya tinggi diharapkan dapat mempertahankan kinerja serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan bagi yang mempunyai penilaian kinerja cukup dan kurang agar dapat lebih meningkatkan semangat nya dalam bekerja agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Dan untuk semua karyawan PTPN II Tanjung Morawa selalu mendorong perusahaan agar sering memberikan pelatihan-pelatihan guna mendukung kemampuan para karyawan dalam bekerja supaya menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan. Dan tidak lupa juga seluruh karyawan harus terus bekerja secara *team work*.

### 2. Saran Kepada Perusahaan

Saran kepada perusahaan agar memenuhi kualitas kehidupan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan, karena hal ini juga berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu membuat mereka lebih semangat dalam bekerja, nyaman dalam melakukan pekerjaan, aman secara finansial, aman ketika dihari tua nanti, seperti memberikan bonus, reward, atau insentif sebagai motivasi kepada karyawan, juga gaji yang diberikan sesuai dengan struktur organisasi dan tetap memberikan pelatihan-pelatihan yang mendukung untuk mengembangkan atau mengasah kemampuan para karyawan agar kinerjanya tetap baik atau lebih bagus lagi kedepannya. Dan tetap menjaga hubungan baik antara atasan kepada bawahan.

### 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya ialah peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya memperhatikan kondisi lingkungan agar mengurangi kesalahan-kesalahan dalam penelitian. Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, karena data yang diperoleh akan lebih bervariasi. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal.

Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti kinerja dengan faktor lain selain Kualitas Kehidupan Kerja, misalnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

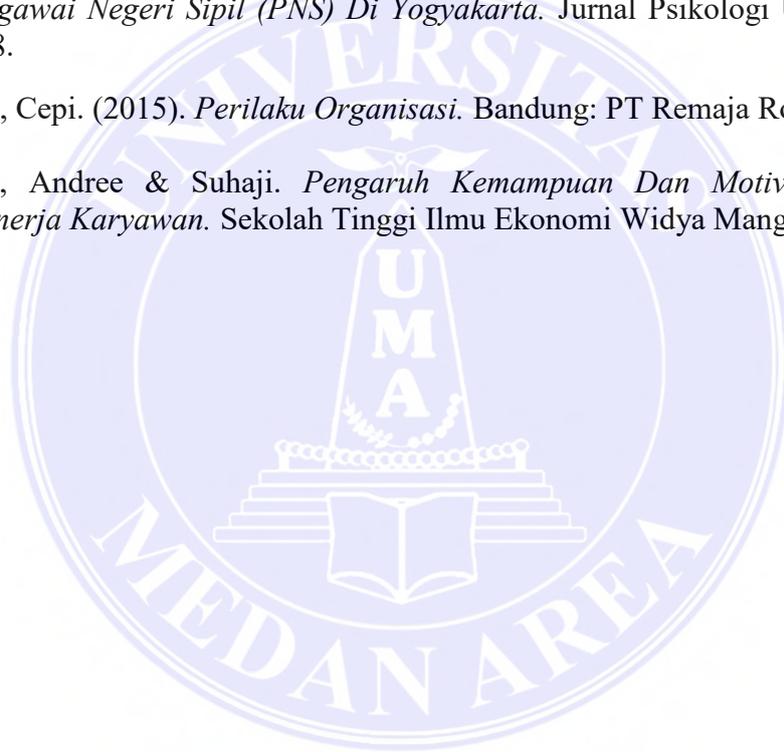
- Alwi,S.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif* edisi pertama. Penerbit BPEE-Yogyakarta.
- Anditasari. D. (2011). Analisis Faktor-Faktor Quality Of Work Life (QWL) sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. 8 (1).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bacaeal,R.2001, *Performance Management*. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Basuki, Ahmad Nofan. 2008. “Korelasi Antara Tolak Ukur Kebersihan Investasi di Bidang Teknologi Sistem Informasi Akutansi dengan Peningkatan Kinerja Individual”. Skripsi S1 program Akutansi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Cascio, W.F. 1998. *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchhison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fataron, Zuhdan Ady. (2017). *Kualitas Kehidupan Kerja pada Wanita Pekerja : Studi pada Wanita Pekerja di Lingkup Bank BRI Syariah cabang Semarang*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2 (8): 285-307.
- Gultom, Cemerlang (2014). *Hubungan Antara Sikap Karyawan Terhadap Komunikasi Atasan Kepada Bawahan Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Global Mitra Prima*. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Hasmalawati, Nur & Hasanati, Nida. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mediapsi*. 3 (2). 1-9.

<https://ptpn2.com/>diakses 17 Februari 2020.

- Jewell, L. N. & Siegall, M., (2004). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan.
- Jufrizen. *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kossen, S. (1993). Aspek Manusiawi Dalam Organisasi. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Pematang.
- Margaretha, Meily. (2012). *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 2 (2): 151-166.
- Megarani, Sulia. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rojadani, Sleman, Yogyakarta*. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Monica, Sella. (2019). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) MEDAN*. (Skripsi). tidak diterbit. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Nugraheni, Annisa Rizki. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspem (Persero) Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 58 (1).
- Nugroho, Widya Satriyo, dkk. (2019). *Penyusunan Rancangan Sistem Manajemen Berbasis Kompetensi dalam Konteks Kualitas Kehidupan Kerja*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship 1 (13): 47-60.
- Oktafien, Shinta & Yuniarsih, Tjutju. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). Jurnal Wacana Kerja. 20 (2).

- Prabowo, Adhi Gilang. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta*. (Skripsi). diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, Kurniasari & Himam, Fathul. (2014). *Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Undip, 1 (13): 42-49.
- Priansa, Juni Donni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, Nuryanti. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Putra, Eko. (2014). *Pengaruh Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Citra Swalayan dengan Variabel Intervening Service Quality*. Jurnal Apresiasi Ekonomi. 2 (2). 89-94.
- Putra, Muhammad Hertanto & Wikansari Rinandita. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kinerja Karyawan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 1 (2): 2541-1438.
- Qustolani, Asep H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. 4 (2): 2356-3923.
- Rahmatia, Heni Matondang. (2016). *Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Teknologi Indonesia*. (Skripsi). tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Medan. Universitas Medan Area.
- Rahmi, Fitria & Riyono, Bagus. (2016). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja*. Jurnal Psikologi Undip, 1 (15): 64-76.
- Randall, Schuler, dan Susan, E, Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Edisi- 6, Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ristanti, Astrianditya Januar & Dihan, Fereshti Nurdiana. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 1 (5).
- Robbins, S. P. 2007. *Organizational Behavior Konsept, Conrtroversies, Aplication Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey:PEARSON Prentice Hall.
- Robinson, J.P. and Larsen, P.R. 1990. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institute for Social Research, The University of Michigan.

- Setiyadi, Yusuf Wildan & Wartini, Sri. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Analisis, 5 (4): 2252-6552.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi)*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sunaryo. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1 (17): 1693-7619.
- Sutrisno. H Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tentama, Fatwa. (2015). *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Undip. 14 (1): 1-8.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wijaya, Andree & Suhaji. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.





**LAMPIRAN A**

**DATA MENTAH EXCEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

**DATA MENTAH EXCEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

No	Kualitas Kehidupan Kerja																														Total
	Aitem																														
	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	
1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	74
2	1	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	100
3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	100
4	3	3	3	3	3	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	101
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69
6	3	3	4	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	90
7	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	4	3	1	4	2	4	2	2	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	100
8	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	89
9	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	80
10	2	2	4	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	2	1	4	2	4	3	4	3	2	3	82
11	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	69
13	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100
14	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	101
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
19	3	3	3	3	3	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	73
20	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	71
21	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	106
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	106
23	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	80
24	3	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	102
25	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	90
26	2	3	3	3	3	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	90



58	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	87	
59	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	98	
60	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	96	
61	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	104
62	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	95



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



## SKALA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Assalamuualaikum, Wr,Wb.

Dengan Hormat,

Saya Wahyudi Andri Gunawan mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/I untuk melengkap identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamuualaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya

Wahyudi Andri Gunawan

## IDENTITAS DIRI

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Jabatan :  
 Masa Kerja :  
 Status Perkawinan :

---

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari satu (1) bagian yaitu skala A.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
3. Skala ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi). Kemudian identitas dan jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
  - SS = Sangat Sesuai
  - S = Sesuai
  - TS = Tidak Sesuai
  - STS = Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Penghasilan yang saya terima cukup secara finansial	√			

6. Jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.

**-SELAMAT MENGERJAKAN-**

### SKALA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Penghasilan yang saya terima cukup secara finansial	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa bahwa gaji yang saya diterima kurang sesuai dengan kebutuhan keluarga	SS	S	TS	STS
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR yang ada	SS	S	TS	STS
4	Gaji yang saya terima berbeda dengan rekan kerja lainnya	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa senang setelah menyelesaikan tugas dengan maksimal	SS	S	TS	STS
6	Saya tidak peduli ketika menyelesaikan tugas melebihi dari waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
7	Saya berdiskusi pada rekan kerja saat menemukan kesulitan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
8	Saya bisa memilih fokus kepada pekerjaan daripada menyapa teman	SS	S	TS	STS
9	Atasan saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan karyawan	SS	S	TS	STS
10	Saya jarang mendapat reward setelah tugas selesai saya kerjakan	SS	S	TS	STS
11	Atasan memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan	SS	S	TS	STS
12	Saya jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
13	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan	SS	S	TS	STS
14	Atasan tidak memperhatikan kinerja yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
15	Saya nyaman dengan kebersihan dan kerapian lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
16	Situasi ruangan kantor terasa kurang nyaman	SS	S	TS	STS
17	Hubungan saya dan rekan kerja terjalin secara akrab dan penuh kekeluargaan	SS	S	TS	STS
18	Saya jarang sekali berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja lain	SS	S	TS	STS
19	Bagi saya penghasilan yang saya terima kurang memadai	SS	S	TS	STS
20	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga	SS	S	TS	STS

21	Gaji saya lebih sedikit dibanding gaji yang seharusnya saya terima	SS	S	TS	STS
22	Gaji yang saya terima sesuai dengan posisi atau jabatan	SS	S	TS	STS
23	Saya merasa terbebani dengan tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa puas ketika menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	TS	STS
25	Saya lebih memilih untuk diam daripada sibuk bertanya kepada teman tentang pekerjaan	SS	S	TS	STS
26	Dalam pekerjaan saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
27	Permasalahan yang saya alami sering kali diabaikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
28	Atasan saya sering memberikan reward kepada karyawan setelah menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
29	Kesempatan pelatihan yang diberikan tidak mampu menunjang kemampuan saya	SS	S	TS	STS
30	Atasan saya mampu bersikap adil memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada semua karyawan	SS	S	TS	STS
31	Saya kurang tertarik dengan kesempatan pengembangan karir yang ada di perusahaan	SS	S	TS	STS
32	Kinerja saya diperhatikan untuk upaya peningkatan keterampilan	SS	S	TS	STS
33	Ruangan kerja saya tidak tertata rapi	SS	S	TS	STS
34	Penataan ruangan kantor membuat nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
35	Saya hanya mengenal secara dekat beberapa orang diantara kami	SS	S	TS	STS
36	Antara sesama karyawan dan atasan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS



**UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS KUALITAS KEHIDUPAN**

**KERJA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	36

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,06	,973	62
aitem_2	2,77	,931	62
aitem_3	3,15	,921	62
aitem_4	2,45	1,082	62
aitem_5	3,21	,871	62
aitem_6	2,92	1,045	62
aitem_7	3,08	,874	62
aitem_8	2,53	1,036	62
aitem_9	2,87	,859	62
aitem_10	2,69	1,001	62
aitem_11	2,81	,865	62
aitem_12	2,73	1,027	62

aitem_13	2,89	,889	62
aitem_14	2,87	1,000	62
aitem_15	3,02	,914	62
aitem_16	2,87	1,000	62
aitem_17	2,98	,896	62
aitem_18	2,85	1,022	62
aitem_19	2,53	1,020	62
aitem_20	2,48	,987	62
aitem_21	2,47	,970	62
aitem_22	2,63	1,044	62
aitem_23	2,52	,987	62
aitem_24	2,95	1,151	62
aitem_25	2,69	1,018	62
aitem_26	2,60	1,016	62
aitem_27	2,55	,953	62
aitem_28	2,37	,945	62
aitem_29	2,45	,986	62
aitem_30	2,55	,986	62
aitem_31	2,66	,957	62
aitem_32	2,63	,979	62
aitem_33	2,69	1,018	62
aitem_34	2,77	1,062	62
aitem_35	2,29	1,046	62
aitem_36	2,82	1,079	62

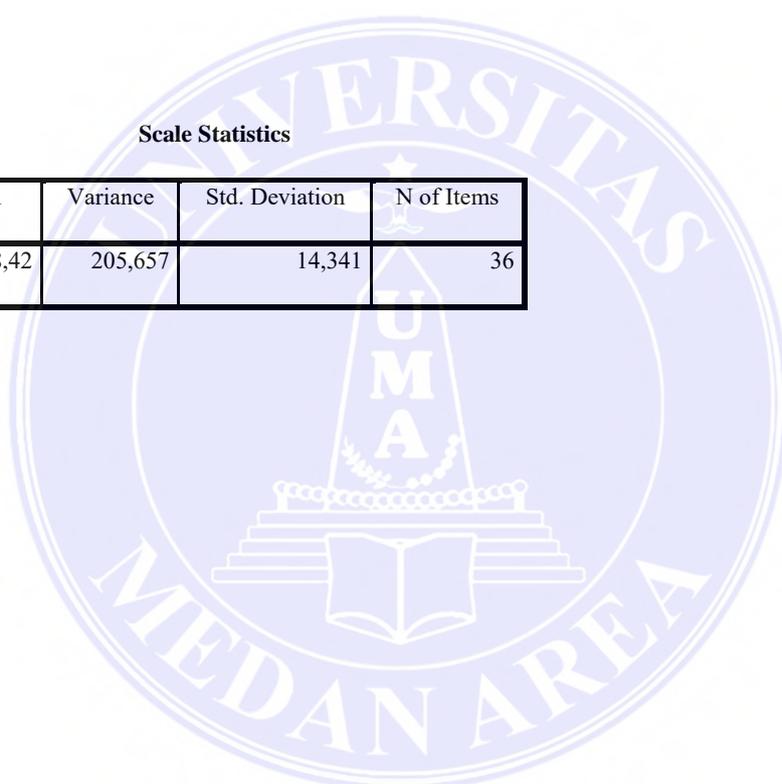
#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	95,35	197,544	,362	,852
<b>aitem_2</b>	<b>95,65</b>	<b>200,757</b>	<b>,153</b>	<b>,854</b>
aitem_3	95,27	195,579	,358	,850
<b>aitem_4</b>	<b>95,97</b>	<b>204,228</b>	<b>,008</b>	<b>,859S</b>
aitem_5	95,21	193,480	,471	,847
aitem_6	95,50	196,418	,378	,852
aitem_7	95,34	195,080	,402	,849
<b>aitem_8</b>	<b>95,89</b>	<b>203,085</b>	<b>,051</b>	<b>,857</b>
aitem_9	95,55	197,957	,288	,851
<b>aitem_10</b>	<b>95,73</b>	<b>199,251</b>	<b>,191</b>	<b>,854</b>
<b>aitem_11</b>	<b>95,61</b>	<b>199,684</b>	<b>,214</b>	<b>,853</b>
aitem_12	95,69	196,642	,376	,852
aitem_13	95,53	198,679	,347	,852
aitem_14	95,55	196,350	,397	,851
aitem_15	95,40	194,507	,404	,849
aitem_16	95,55	196,416	,394	,851
aitem_17	95,44	196,545	,331	,850
aitem_18	95,56	194,119	,369	,849
aitem_19	95,89	197,413	,251	,852
<b>aitem_20</b>	<b>95,94</b>	<b>200,783</b>	<b>,139</b>	<b>,855</b>
aitem_21	95,95	192,244	,464	,847
aitem_22	95,79	191,709	,445	,847
aitem_23	95,90	191,663	,476	,847
aitem_24	95,47	187,269	,541	,844
aitem_25	95,73	192,858	,416	,848
aitem_26	95,82	193,657	,388	,849
aitem_27	95,87	189,819	,569	,845
aitem_28	96,05	197,162	,387	,851

aitem_29	95,97	193,048	,425	,848
aitem_30	95,87	192,934	,429	,848
aitem_31	95,76	191,072	,517	,846
aitem_32	95,79	192,103	,464	,847
aitem_33	95,73	191,874	,452	,847
aitem_34	95,65	190,495	,479	,846
aitem_35	96,13	196,704	,368	,852
aitem_36	95,60	188,212	,550	,844

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,42	205,657	14,341	36





**DATA KINERJA KARYAWAN PTPN II TANJUNG MORAWA**

<b>DATA PENILAIAN KINERJA</b>			
<b>NO</b>	<b>INISIAL</b>	<b>NILAI</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	SS	90	SANGAT TINGGI
2	BT	90	SANGAT TINGGI
3	SEL	90	SANGAT TINGGI
4	R	90	SANGAT TINGGI
5	PL	80	TINGGI
6	EK	80	TINGGI
7	HB	85	SANGAT TINGGI
8	SB	86	SANGAT TINGGI
9	N	86	SANGAT TINGGI
10	SRL	90	SANGAT TINGGI
11	W	80	TINGGI
12	ES	80	TINGGI
13	HR	90	SANGAT TINGGI
14	Y	85	SANGAT TINGGI
15	JT	85	SANGAT TINGGI
16	S	86	SANGAT TINGGI
17	J	85	SANGAT TINGGI
18	S	86	SANGAT TINGGI
19	J	80	TINGGI
20	RK	80	TINGGI

21	TA	90	SANGAT TINGGI
22	ES	85	SANGAT TINGGI
23	D	85	SANGAT TINGGI
24	S	85	SANGAT TINGGI
25	WN	85	SANGAT TINGGI
26	Y	85	SANGAT TINGGI
27	L	85	SANGAT TINGGI
28	S	85	SANGAT TINGGI
29	Y	85	SANGAT TINGGI
30	M	85	SANGAT TINGGI
31	WCE	85	SANGAT TINGGI
32	HM	85	SANGAT TINGGI
33	SRN	85	SANGAT TINGGI
34	SS	88	SANGAT TINGGI
35	S	85	SANGAT TINGGI
36	W	85	SANGAT TINGGI
37	J	85	SANGAT TINGGI
38	S	85	SANGAT TINGGI
39	S	85	SANGAT TINGGI
40	HH	85	SANGAT TINGGI
41	S	85	SANGAT TINGGI
42	MS	80	TINGGI
43	ML	76	CUKUP
44	MS	80	TINGGI

45	TD	80	TINGGI
46	AW	80	TINGGI
47	S	88	SANGAT TINGGI
48	S	90	SANGAT TINGGI
49	S	85	SANGAT TINGGI
50	SH	90	SANGAT TINGGI
51	P	88	SANGAT TINGGI
52	AS	80	TINGGI
53	BI	90	SANGAT TINGGI
54	KK	85	SANGAT TINGGI
55	LP	88	SANGAT TINGGI
56	TR	78	CUKUP
57	AA	80	TINGGI
58	RE	77	CUKUP
59	DR	85	SANGAT TINGGI
60	TG	80	TINGGI
61	BP	90	SANGAT TINGGI
62	GH	86	SANGAT TINGGI



## UJI NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kualitas Kehidupan Kerja	62	92,76	10,750	69	106
Kinerja	62	84,73	3,689	76	90

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja
N		62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	92,76	84,73
	Std. Deviation	10,750	3,689
	Absolute	,155	,272
Most Extreme Differences	Positive	,109	,158
	Negative	-,155	-,272
Kolmogorov-Smirnov Z		1,219	1,382
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102	,081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN F**  
**UJI LINIERITAS**

## UJI LINIERITAS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kualitas Kehidupan Kerja	62	96,9%	2	3,1%	64	100,0%

### Report

Kinerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
69	80,00	2	,000
70	85,00	1	.
71	80,00	1	.
73	80,00	1	.
74	90,00	1	.
80	82,75	4	3,202
81	85,00	2	,000
82	90,00	1	.
84	88,00	1	.
85	82,50	2	3,536
86	85,00	1	.
87	77,00	1	.
88	83,67	3	3,215
89	85,50	2	,707

90	82,00	4	3,559
93	85,00	1	.
95	88,00	2	2,828
96	82,50	2	3,536
97	90,00	1	.
98	86,00	3	1,732
99	88,00	1	.
100	88,50	6	2,345
101	85,00	3	5,000
102	86,00	3	1,732
103	85,00	2	,000
104	84,29	7	3,450
106	84,00	4	5,831
Total	84,73	62	3,689

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kualitas Kehidupan Kerja	(Combined)	444,493	26	17,096	1,551	,112
	Between Groups					
	Linearity	58,630	1	58,630	35,318	,000
	Deviation from Linearity	385,864	25	15,435	1,400	,177
	Within Groups	385,845	35	11,024		
Total	830,339	61				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kualitas Kehidupan Kerja	,566	,271	,732	,535



**LAMPIRAN G**  
**UJI REGRESI**

## UJI REGRESI

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	84,73	3,689	62
Kualitas Kehidupan Kerja	92,76	10,750	62

### Correlations

		Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,266
	Kualitas Kehidupan Kerja	,266	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,018
	Kualitas Kehidupan Kerja	,018	.
N	Kinerja	62	62
	Kualitas Kehidupan Kerja	62	62

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Kehidupan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,566 <sup>a</sup>	,271	,055	3,586	1,363

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,630	1	58,630	24,558	,000 <sup>b</sup>
	Residual	771,709	60	12,862		
	Total	830,339	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	76,266	3,988		19,123	,000		
1 Kualitas Kehidupan Kerja	,3391	,043	,566	5,135	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Kualitas Kehidupan Kerja
1	Correlations	Kualitas Kehidupan Kerja
		1,000
	Covariances	Kualitas Kehidupan Kerja
		,002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kualitas Kehidupan Kerja
1	1	1,993	1,000	,00	,00
	2	,007	17,455	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Kinerja

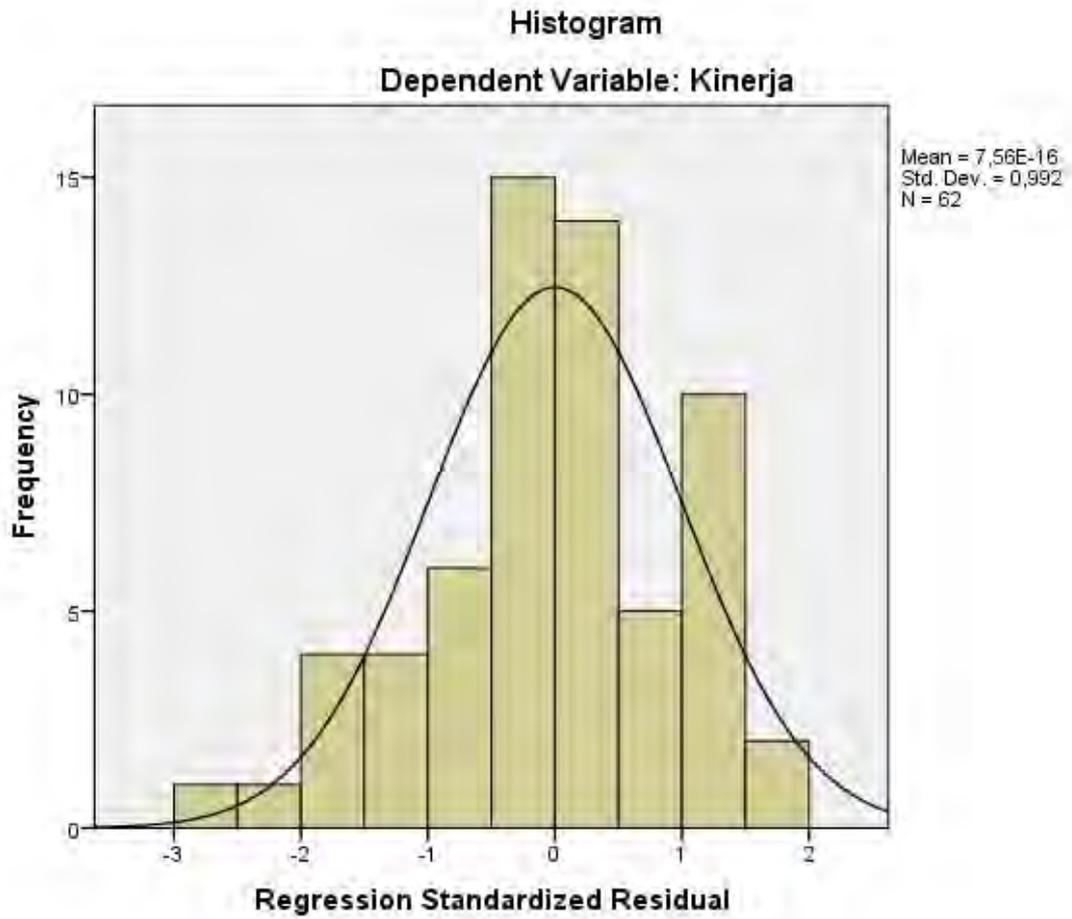
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	82,56	85,93	84,73	,980	62
Residual	-9,933	6,985	,000	3,557	62
Std. Predicted Value	-2,210	1,232	,000	1,000	62
Std. Residual	-2,770	1,948	,000	,992	62

a. Dependent Variable: Kinerja

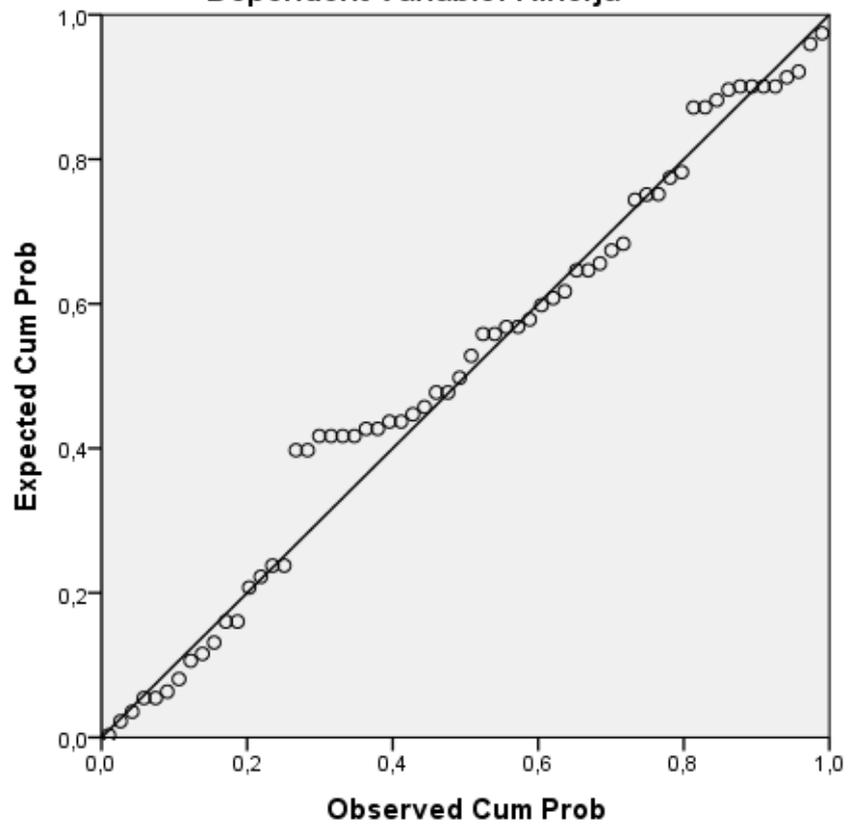
**LAMPIRAN H**  
**Surat Keterangan Penelitian**

### Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja**





## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

**Kampus I** : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan :  
**Kampus II** : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan  
**Website:** [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) **E-Mail:** [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 783 /FPSI/01.10/XII/2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 22 Desember 2020

**Yth. Direktur PTPN II Tanjung Morawa**  
**c.q. Kepala SDM**  
 Di  
 Tempat

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

Nama : Wahyudi Andri Gunawan  
 NPM : 168600250  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN II Tanjung Morawa, Jl. Tj. Morawa No.Km. 21, Limau Manis, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20363** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN II Tanjung Morawa"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian 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.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip

PT Perkebunan Nusantara II  
Tanjung Morawa

Tanjung Morawa, 14 Januari 2021

Nomor : 2.6/X/24/I/2021

Hal : **PENDIDIKAN**  
Izin Pengambilan Data

Kepada Yth. :

**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**

Jl. Kolam No.1 Medan Estate / Jl.Setiabudi No.79

Menghunjuk surat Saudara No : 783/FPSI/01.10/XII/2020 Tanggal 22 Desember 2020 mengenai hal tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini dengan ketentuan tetap mematuhi **Protokol COVID-19** yang berlaku di Perusahaan dan membawa surat keterangan **Hasil Rapid Test**. Adapun nama tersebut adalah :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Wahyudi Andri Gunawan	168600250	Psikologi

Untuk melaksanakan Pengambilan Data di Kebun Tanjung Garbus PTPN II pada tanggal 14 Januari 2021 s.d 20 Januari 2021 Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Kepada mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Pengambilan Data selama di Kebun Tanjung Garbus yang diketahui oleh Manajer . Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) examplar Laporan hasil Pengambilan Data ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia



Drs. M. T. Siagian  
Kepala Bagian

Tembusan :

- 2.TGP
- Pertinggal

PT Perkebunan Nusantara II  
Tanjung Morawa

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 2.6/S.Ket/ 03 /1/2021

Tanggal : 18 Januari 2021

Dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang namanya tersebut di bawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Wahyudi Gunawan	168600250	Psikologi

Benar telah menyelesaikan Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 14 Januari 2021 s.d. 20 Januari 2021.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia



**Dr. M.T. Siagian**  
Kepala Bagian

Tembusan:

- Pertinggal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22