

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
KOPERASI MENTARI PAGI**

SKRIPSI

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

OLEH:

WINDA SRI RUKMANA

198600048



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN2023**

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 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
KOPERASI MENTARI PAGI**

SKRIPSI

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



OLEH :

WINDA SRI RUKMANA

198600048

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2023


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Mentari Pagi.
Nama : Winda Sri Rukmana
Stambuk : 19.860.0048
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Syafrizaldi S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 3 oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 3 oktober 2023



Winda Sri Rukmana
19.860.0048

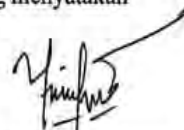
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Winda Sri Rukmana
NPM : 19.860.0048
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya saya yang berjudul "**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Mentari Pagi**". Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan,
Pada Tanggal : 3 oktober 2023
Yang menyatakan



Winda Sri Rukmana
19.860.0048

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Mentari Pagi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja di Koperasi Mentari Pagi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Sugiono (2012) mengemukakan bahwa penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% dengan jumlah populasi 238 maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah berupa skala. Model yang digunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 23 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Koperasi Mentari Pagi dimana $r_{xy} = 0,414$ p $0,002 < 0,05$. Mean Hipotetik untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja adalah $\{(41 \times 1) + (41 \times 5)\} : 2 = 123$. Mean Hipotetik variabel adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 5)\} : 2 = 88$. Maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini "diterima". Adapun koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 0,370 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 37%. Artinya, ada 63% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Quality of Work Life on Job Satisfaction in Mentari Pagi Cooperative Employees

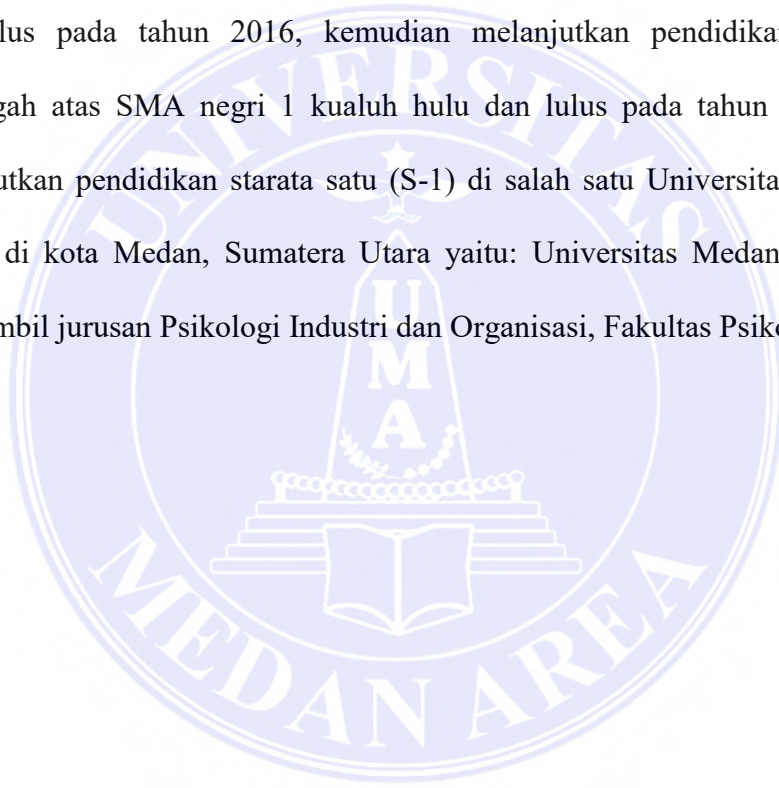
This study aims to find out and test empirically the effect of job satisfaction on the quality of work life at the Mentari Pagi Cooperative. The sampling technique in this study used the opinion of Sugiono (2012) who suggested that determining the number of samples from a certain population with an error rate of 5% with a total population of 238, the sample in this study totaled 142 employees. The data collection tool used is a scale. The model used is the Likert scale. The data analysis method used in this study is simple linear regression analysis. The calculation method is assisted by using the SPSS 23 for windows program. Based on the results of the research conducted, there is a positive influence between job satisfaction and organizational commitment to Mentari Pagi Cooperative employees where $r_{xy} = 0.414$ $p = 0.002 < 0.05$. The hypothetical mean for the variable Quality of Work Life is $\{(41 \times 1) + (41 \times 5)\} : 2 = 123$. The hypothetical mean of the variable is $\{(27 \times 1) + (27 \times 5)\} : 2 = 88$. The more the higher the job satisfaction of employees, the higher the quality of work life perceived by employees. Conversely, the lower the job satisfaction of employees, the lower the quality of work life for employees. Based on the results of this study, the research hypothesis is "accepted". The determinant coefficient (r^2) is 0.370 which indicates that job satisfaction is influenced by the quality of work life by 37%. That is, there are 63% of other influencing factors in this study that were not examined.

Keywords: *Quality of Work; Job Satisfaction; Employee*

RIWAYAT HIDUP

Winda Sri Rukmana, di lahirkan di Wonosari, pada tanggal 13 Oktober 2001. Anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Goto Arianto dan Ngatinem Pane. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar SD negeri 115466 pada tahun 2013.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP negeri 1 kwaluh hulu dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas SMA negeri 1 kwaluh hulu dan lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas swasta yang berada di kota Medan, Sumatera Utara yaitu: Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang maha esa, atas berkat yang diberikan kepada saya, kedua orangtua saya, keluarga beserta teman teman. Sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya dengan segala kemampuan dan kesempatan yang baik ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Mentari Pagi”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area dan Dosen dan pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, seluruh keluarga, serta teman-teman saya atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 3 oktober 2023

Winda Sri Rukmana
19.860.0048

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN ORIGINALITAS.....	iv
HALAMAN IZIN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	14
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.2.3 Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
2.2.4 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja	27
2.3 Karyawan	30
2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja	32
2.5 Kerangka Konseptual	34
III. METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	35
3.1.1 Waktu Penelitian.....	35
3.1.2 Tempat Penelitian.....	35
3.2 Bahan Dan Alat	36
3.3 Metodologi Penelitian	37

3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	41
3.3.3 Metode Analisis Data.....	42
3.4 Subjek Penelitian.....	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel	44
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5 Prosedur Kerja.....	45
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	45
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	49
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Uji Validitas	50
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.1.3 Uji Normalitas	54
4.1.4 Uji Linieritas.....	55
4.1.5 Analisis Data Regresi Linier Sederhana.....	56
4.1.6 Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik.....	57
4.2 Pembahasan	58
V. SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMPIRAN	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan Koperasi Mentari Pagi.....	37
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan Koperasi Mentari Pagi	38
Tabel 3.3 Bobot Nilai.....	39
Tabel 4.1 Sebelum uji validitas Kualitas Kehidupan Kerja	49
Tabel 4.2 Sebelum uji validitas Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Validitas.....	53
Tabel 4.4 Sesudah uji validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	54
Tabel 4.5 SKALA (Y) KEPUASAN KERJA	55
Tabel 4.6 Sesudah uji validitas Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Relibilitas	57
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Analisis Data Regresi Linier Sederhana..	59
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini, perusahaan berkompetisi secara ketat untuk mencapai tujuannya, salah satu pengupayaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan fasilitas, peralatan canggih dalam penunjang efisiensi kerja dan yang paling penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai efisiensi penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan

bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Sumber daya manusia yang termasuk dalam perusahaan ialah karyawan. Karyawan merupakan individu yang bekerja sebagai salah satu pilar penggerak organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu yang diwujudkan dengan kemampuan fisik maupun non fisik (Octareina, 2021). Karyawan berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan aktivitas dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya aktivitas di perusahaan bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. Hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan berlangsung ketika perusahaan menuntut karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Ketika melaksanakan tugasnya, karyawan juga melibatkan perasaan, pikiran, dan keinginan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, salah satu yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dan penunjang kinerja yang baik bagi karyawan adalah memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan (Lie, 2018).

Menurut Locke (dalam Sutrisno, 2019) ciri seorang karyawan tidak puas dalam bekerja yakni tidak semangat dalam bekerja, kinerja yang menurun, absensi tinggi, adanya pemberontakan dan lainnya karena karyawan tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan tidak adanya kontrol dari perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap psikis karyawan, dengan tidak adanya kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh pihak perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang beranggotakan orang perorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi yang dapat membantu serta mendampingi pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah salah satunya adalah koperasi simpan pinjam. Salah satu koperasi yang menjadi objek penelitian ini adalah Koperasi Mentari Pagi, Desa Silebo-lebo, Dusun II Namo Buah, Kec. Kutalimbaru, Kel. Silebo-lebo. Koperasi Mentari Pagi merupakan sebuah koperasi simpan pinjam yang diperuntukkan kepada anggota nya untuk membantu perekonomian.

Observasi yang telah peneliti dapatkan yaitu Koperasi Mentari Pagi merupakan sebuah organisasi yang digunakan untuk kepentingan bersama demi meningkatkan kesejahteraan bersama, mengeluhnya karyawan disebabkan alat operasional yang tersedia masih manual sehingga menyebabkan lamanya dalam mengerjakan pekerjaan dan tingginya tingkat kesalahan karyawan dalam mengkalkulasi keuangan, dan pada setiap harinya karyawan bekerja melebihi jam

kerja yang telah disepakati yang disebabkan penerapan manajemen kerja yang kurang efektif pada karyawan.

Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan lebih produktif serta keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat diraih dengan sikap saling memahami antar karyawan dengan pihak perusahaan. Perusahaan dengan upayanya memahami harapan dan kebutuhan karyawannya untuk meningkatkan kualitas kehidupan di lingkungan kerja, sedangkan karyawan dengan upayanya memahami tujuannya bersama tujuan dari perusahaan (Sunarta, dalam Octareina & Puspitadewi, 2021). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Menurut Botutihe (dalam Octareina & Puspitadewi, 2021) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh pada meningkatnya produktivitas, turunnya tingkat *turnover* serta meningkatkan perasaan positif yang dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil yang menimbulkan kepuasan bagi karyawannya (Sutrisno, 2019). Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mendapatkan perhatian dan dimaksudkan untuk mengubah sistem kerja agar

kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi (Robbins & Judge, dalam Bekti 2018).

Peran organisasi dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik merupakan usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikis. *Quality of Work Life* atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja terbagi menjadi 9 faktor, yaitu keterlibatan karyawan (*employee participation*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa bangga terhadap instansi (*pride*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kesejahteraan (*wellness*), pengembangan karir (*career development*), penyelesaian masalah (*conflict resolution*) dan komunikasi (*communication*) (Cascio, dalam Bekti 2018).

Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat diraih dengan sikap saling memahami antar karyawan dengan pihak perusahaan. Perusahaan dengan upayanya memahami harapan dan kebutuhan karyawannya, sedangkan karyawan dengan upayanya memahami tujuannya bersama tujuan dari perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan

untuk menciptakan kepuasan kerja yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan (Cascio, dalam Octareina & Puspitadewi, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Mentari Pagi”.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

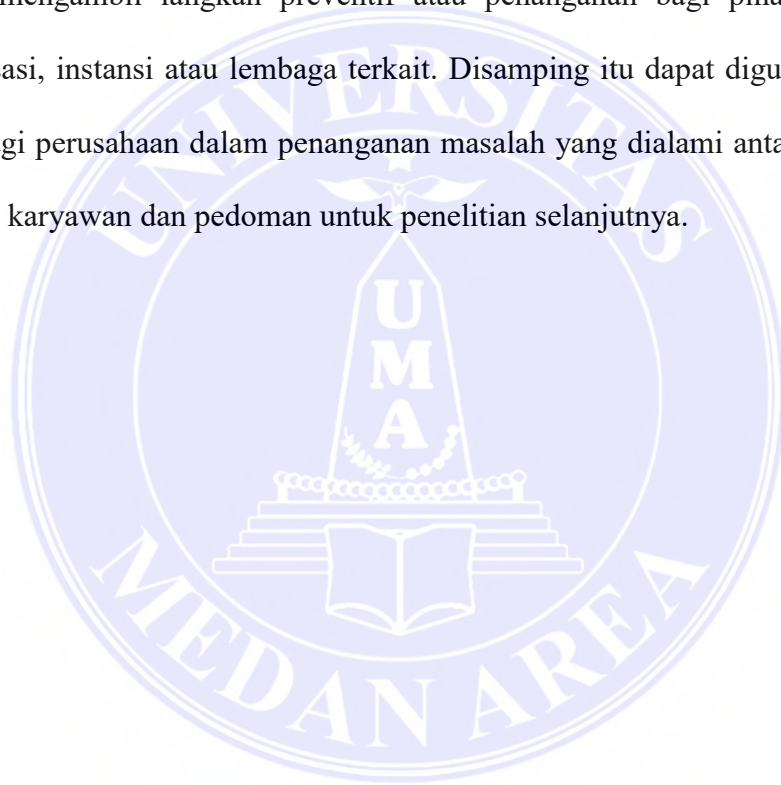
1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan psikologi secara umum dan menambah khasanah pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan

kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, serta dapat digunakan sebagai informasi tambahan atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan bagi pihak manajemen organisasi, instansi atau lembaga terkait. Disamping itu dapat digunakan sebagai data bagi perusahaan dalam penanganan masalah yang dialami antara perusahaan dengan karyawan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini harus diterima. Devita (2018) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif serta kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan,

perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya

Mihiravi dan Perera (2016), kepuasan kerja adalah reaksi afektif karyawan dengan membandingkan hasil yang diinginkan sehingga hasil aktual. Selanjutnya Anggi dan Kristiana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif yang muncul dalam sikap positif pula terhadap pekerjaannya, karena adanya persepsi seberapa baik pekerjaan yang digelutinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Teori yang dikemukakan oleh Frederik Herzberg (1966 dalam Rivai & Sagala, 2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan hygiene factor.

Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Sedangkan, Teori yang dikemukakan oleh Porter & Locke (1969) dalam Rivai & Sagala (2013) ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) yang dialami oleh pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya yang dinilai berdasarkan perlakuan dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya jika perusahaan mempunyai kemampuan menemukan faktor apa saja yang akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Menurut Sinambela (dalam Octareina & Puspitadewi, 2021) mengungkapkan terdapat dua faktor penyebab kepuasan kerja, yakni,

a. Faktor Internal

Faktor ini tentang persepsi karyawan tentang kualitas kehidupan kerja yang meliputi gaji yang dianggap sesuai, pekerjaan yang berkembang, hubungan dan komunikasi baik dengan rekan kerja dan atasan, supervisi, maupun kebijakan perusahaan. Arifin (2012) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011) bahwa faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terdiri dari isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

b. Faktor Eksternal

Meliputi karakteristik yang dimiliki setiap individu, nilai dan budaya yang dianut, usia, tingkat pendidikan, intelegensi, status perkawinan, kondisi ekonomi, serta kepuasan dari keluarga.

Menurut Akhyadi (2015), faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
2. Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
3. Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
4. Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

5. Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
6. Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
7. Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

Terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menurut Kinicki (dalam Hidayati, 2021) yakni sebagai berikut :

- a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan), adalah tingkatan karakteristik pekerjaan sehingga memberikan kesempatan pada individu pada pemenuhan kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (Perbedaan), adalah hasil dalam pemenuhan harapan, dicerminkan melalui perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai), adalah hasil dari persepsi pekerjaan diberikan untuk memenuhi nilai kerja individual.
- d. *Equity* (Keadilan), yaitu fungsi dari kepuasan adalah seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik), yaitu suatu keyakinan sebagian dari fungsi bersifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dari beberapa pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor dari kepuasan kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dari dalam perusahaan seperti kualitas kehidupan kerja dan faktor eksternal dari luar perusahaan seperti nilai dan budaya yang dianut, usia, tingkat pendidikan, intelegensi, status perkawinan, kondisi ekonomi, serta kepuasan dari keluarga.

2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017), ada empat aspek dalam kepuasan kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan
Kecenderungan karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan, kecakapan, bervariasi dalam menawarkan tugas-tugas, kebebasan, dan adanya umpan balik pada seberapa baik karyawan dalam bekerja.
- b. Penghargaan yang layak
Sistem penggajian dan kebijakan promosi yang diinginkan karyawan sebagai bentuk kewajaran, tidak membingungkan, dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.
- c. Kondisi kerja yang menunjang

Merupakan keinginan karyawan adalah merasa senang dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan mempunyai tingkat gangguan yang minimum.

d. Rekan kerja yang mendukung

Dalam memenuhi kebutuhannya, bekerja juga dapat untuk berinteraksi sosial dengan rekan kerja, maka jika karyawan mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector (dalam Badriyah 2015), mengidentifikasi aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

d. **Benefit**

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. *Nature of Work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. *Quality of Work Life* merupakan dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Menurut Walton (dalam Ristanti & Dihan, 2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dikatakan baik jika perusahaan mampu memberikan

dorongan, kesejahteraan dan keseimbangan antara aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial pada karyawan sehingga menjadikan karyawan lebih efektif, efisien, dan produktif dalam bekerja, selain itu perusahaan juga mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan agar merasa dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (2013) menatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. *Quality of Work Life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan (Pitha, 2022).

Menurut Wirawan (2015) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses organisasi kerja yang memungkinkan anggotanya di semua tingkatan untuk secara aktif berpartisipasi dalam membentuk lingkungan, metode dan waktu penyelenggaraan organisasi. Proses berbasis nilai ini ditujukan untuk memenuhi tujuan peningkatan efektivitas organisasi dan peningkatan kualitas hidup di tempat kerja bagi karyawan. Sedangkan menurut Iskamawati (2019) kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat.

2.2.2 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (dalam Liswandi, 2016), mengemukakan kualitas kehidupan kerja memiliki delapan faktor elemen, yaitu :

- a. Kompensasi yang adil dan memadai,
- b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat,
- c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas individu,
- d. Perubahan pertumbuhan dan keamanan,
- e. Integrasi sosial dalam organisasi,
- f. Konstitusionalisme,
- g. Kerja dan total ruang hidup
- h. Relevansi sosial dari pekerjaan dalam kehidupan.

Selanjutnya menurut Cascio (dalam Irawati, 2015), mengemukakan ada tiga faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu :

- a. Sistem Imbalan Yang Inovatif

Artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus- bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja

Artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

c. Restrukturisasi Kerja

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Sedangkan menurut Elisaveta (dalam Imanullah, 2017), Banyak faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life* seseorang diantaranya adalah :

a. Kepuasan kerja

Mengacu pada seberapa jauh individu merasa puas dengan jabatan pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan tempat kerja, kolega,

pendapatan dan tugas kerja mempengaruhi seberapa puaskah seorang karyawan dengan pekerjaannya. Bila kepuasan kerja positif, ini memberikan kontribusi pada *Quality of work life* yang lebih baik. Seseorang yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki *Quality of work life* yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak puas atau bahkan kesal dengan pekerjaannya.

b. Tekanan pekerjaan

Mengacu pada tekanan yang dialami oleh seorang karyawan di lingkungan kerja. Tekanan pekerjaan disebabkan oleh banyak faktor, termasuk tugas apa yang harus dilakukan seseorang, atau kelompok pekerja dalam perusahaan, dan keseluruhan beban kerja mereka. Karyawan yang memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi, seperti dokter di ruang gawat darurat yang bertanggung jawab atas kehidupan banyak orang setiap hari, lebih cenderung mengalami stres akibat kerja. Seorang karyawan, yang memiliki beban kerja yang berat, juga lebih cenderung mengalami stres kerja. Tekanan di tempat kerja sering kali menyebabkan stres di luar tempat kerja karena adanya aspek pekerjaan yang muncul pada kegiatan sehari-hari. Stres kerja ini merupakan penyebab terjadinya penurunan *Quality of work life*.

c. Faktor lain yang mempengaruhi *Quality of work life*, yaitu

1) Upah pekerja

Seseorang yang menerima upah rendah, jika dibandingkan dengan beratnya pekerjaan, akan memiliki *Quality of work life*

yang lebih rendah. Upah seorang karyawan seharusnya sesuai dengan kinerja melalui kompensasi yang adil.

2) Waktu bekerja

Waktu bekerja dapat mempengaruhi *Quality of work life* secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja terlalu lama, terlalu sedikit, atau bekerja pada waktu yang tidak biasa cenderung memiliki *Quality of work life* yang lebih rendah. Seseorang yang memiliki waktu bekerja yang sedikit tidak akan mendapat uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara individu yang bekerja terlalu lama cenderung mengalami stres kerja dan penurunan hubungan sosial. Waktu kerja yang tidak biasa dapat menyebabkan penurunan *Quality of work life* karena fakta bahwa individu dengan waktu kerja yang tidak biasa lebih mungkin terjadi penurunan hubungan sosial dan mengalami kesulitan dalam melakukan kegiatan sehari-hari di luar pekerjaan.

3) Kondisi tempat kerja

Kondisi tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk semua faktor yang berhubungan dengan fisik maupun pikiran karyawan. Kondisi tempat kerja mengacu pada undang-undang atau peraturan.

4) Keadilan di tempat kerja

Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil tempat kerja dan bagaimana caranya mempertahankan. Bila tempat

kerja tidak dikelola secara adil, berarti setiap individu di tempat kerja itu tidak diperlakukan sama. Sebagai contoh jika seorang karyawan terus terlambat bekerja namun tidak menerima pengurangan gaji, hukuman atau peringatan lainnya, sementara karyawan lainnya dihukum karena terlambat bekerja bahkan gaji mereka dipotong, maka ini dianggap ketidakadilan di tempat kerja. Bila tempat kerja dianggap tidak adil, hal ini menyebabkan penurunan *Quality of work life* karena karyawan mungkin merasa dendam bila dihukum secara tidak adil atau dipecat karena ketidakadilan di tempat kerja.

5) karakter individu seperti cemas atau depresi

Karakteristik personal dapat mempengaruhi lingkungan kerja melalui bagaimana ia diterima atau bagaimana ia melaksanakan tugas kerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja berupa persepsi, kesesuaian dan dukungan dari pihak organisasi terhadap karyawan seperti kompensasi yang adil dan memadai, lingkungan kerja baik, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan individu dan lainnya.

2.2.3 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (dalam Sajjad & Abbasi, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat delapan aspek yang bisa digunakan mengungkap kualitas kehidupan kerja delapan aspek tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

Yaitu mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan karyawan, dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil. Ini berarti perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai standar untuk karyawan pada tingkatan yang sama serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

- b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*) Yaitu mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, tata letak yang strategis, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.
- c. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja (*Growth and security*)

Yaitu berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan kebutuhan fisik dan emosional dari karyawan dalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja pada perusahaan.

- d. Pengembangan kemampuan manusia (*Development of human capacities*)

Yaitu menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan dan menggunakan skill yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan, training dan lain sebagainya.

- e. Integrasi sosial (*Social integration*)

Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Dimana karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan.

- f. Hak-hak karyawan dalam perusahaan (*Constitutionalism*)

Yaitu berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

- g. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*The total life space*)

Yang mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran-peran pribadi karyawan. Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

- h. Tanggung jawab sosial perusahaan (*Social relevance*)

Yang mencakup mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar serta karyawan yang

bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap hal-hal seperti penyediaan produk dengan kualitas tinggi, hubungan dengan masyarakat, dll) yang sudah dilakukan perusahaan serta rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Wirawan (2015) menyebutkan terdapat empat indikator dari *Quality of Work Life*. Adapun indikator yang mengukur kualitas kehidupan kerja tersebut yakni sebagai berikut :

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Menurut Ni'imah (2016) aspek-aspek pada Kualitas kehidupan kerja yakni sebagai berikut:

a. Komunikasi

Pekerja/karyawan sebagai sdm memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

b. Pemecahan Konflik

Setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami

konflik, atau melalui proses banding pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

c. Pengembangan Karir

Karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

d. Keikutsertaan

Karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan.

e. Kepentingan

Perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek yang bisa digunakan mengungkap kualitas kehidupan kerja mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi

sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah sangat dibutuhkan karyawan. Hal ini menuntut hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

2.2.4 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Suryani (2021) menyatakan organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan seperti berikut:

- a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turn over
Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.
- b. Meningkatkan motivasi
Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.
- c. Meningkatkan kebanggan kerja
Berbagai pengelolaan sumber daya manusia memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian

prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggan kerja.

d. Meningkatkan kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

e. Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti, menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

f. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

g. Meningkatkan produktivitas

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat

dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Menurut Lisabella (2021) manfaat dari penerapan kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.
- b. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas.
- c. Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pegawai. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

2.3 Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan (Ridlo, 2012).

Menurut Abdullah (2014), karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan atau SDM itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :

1. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya atau faktor produksi lainnya.
2. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
3. Kemampuan karakteristik, yang membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumber daya organisasi disamping sumber daya-sumber daya organisasi lainnya [uang (*money*), mesin (*mechine*), bahan baku (*material*), dan metode (*method*)] dengan kemampuannya yang *leading* (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial

(menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku dan metode).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 mengenai Ketenagakerjaan, karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik itu di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain-lain) dengan mendapat gaji (upah) atau bisa disebut juga sebagai pekerja atau pegawai (www.kbbi.web.id, 2021). Disisi lain menurut Marnis (2008), karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang terpilih dan dibayar (digaji) yang bekerja disuatu instansi dengan menghasilkan barang ataupun jasa yang bernilai guna untuk masyarakat luas dan instansi tersebut.

2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak dan menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja (Mangkuprawira, 2013). Kualitas kehidupan kerja mampu menunjukkan derajat karyawan dalam memuaskan kebutuhan kerjanya. Melalui upaya memaksimalkan kualitas kehidupan kerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat memunculkan

peranan para karyawan dengan maksimal serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2017).

Kualitas kehidupan kerja yang juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan, nantinya akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengembangkan hasil kerja dan dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil, bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

Kemudian dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja memiliki manfaat terhadap kepuasan kerja karyawan dan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif, sehingga pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi, dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi (Harsono, 2010). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2017) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dinilai berdasarkan 9 (sembilan) indikator yang dikembangkan dari teori Cascio (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

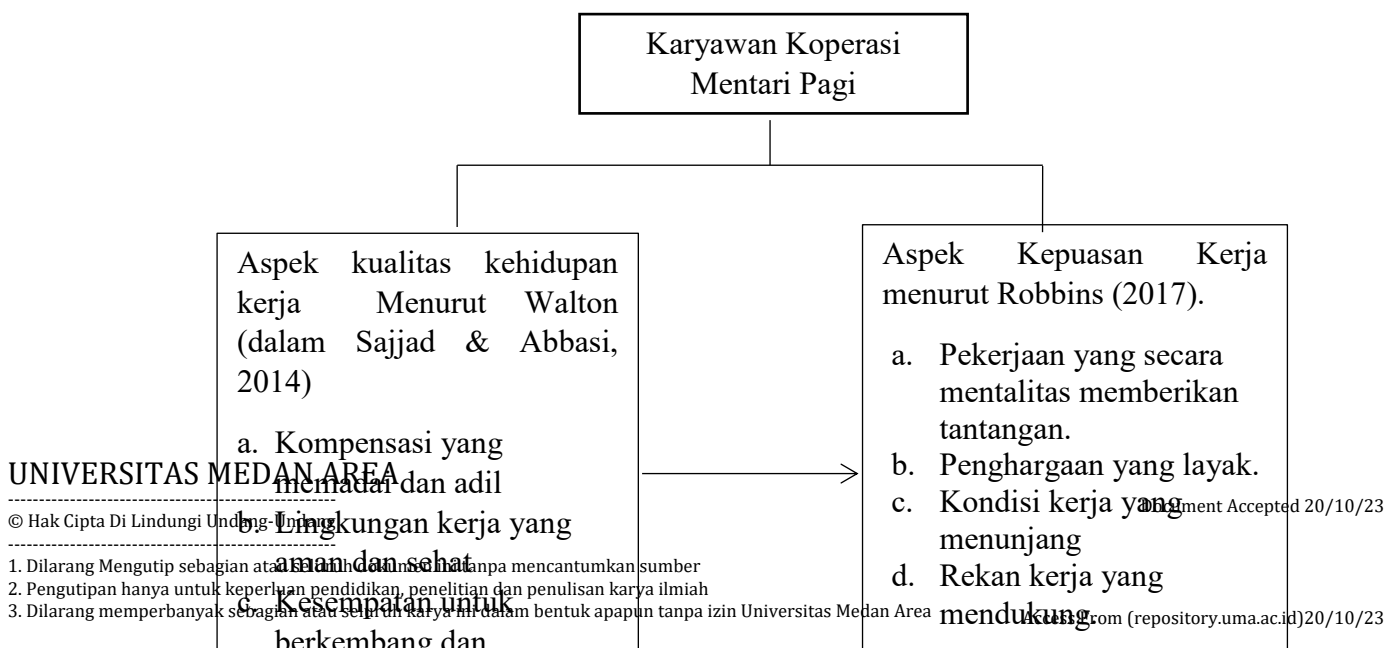
Kemudian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Negara dkk. (2015) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kualitas

kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin memiliki kehidupan kerja yang berkualitas maka seorang karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Begitupula dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviana & Rijanti (2014) yang juga menemukan hasil bahwa kualitas kehidupan kerjamemiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan seiring meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka rasa kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari beberapa peneliti tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan beban kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga mendapatkan hasil dengan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 Juli 2023 sampai dengan 12 Juli 2023 pada karyawan Koperasi Mentari Pagi, Desa Silebo-lebo, Dusun II Namo Buah, Kec. Kutalimbaruyaitu Direktur Bapak Kuat Ginting.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Mentari Pagi yang beralamatkan di Desa Silebo-lebo, Dusun II Namo Buah, Kec. Kutalimbaru. Kel. Silebo-lebo. Kabupaten Deli Serdang-Prov. Sumatera Utara, Indonesia. Koperasi Mentari Pagi yang dipimpin oleh Bapak Kirim Keliat. Koperasi Mentari Pagi merupakan sebuah koperasi simpan pinjam terbesar suku Karo yang berada di desa Desa Silebo-lebo yang didirikan pada tahun 2015. Koperasi Mentari Pagi memiliki 12 cabang yang berada di kabupaten deli serdang.

1. Visi Koperasi Mentari Pagi :

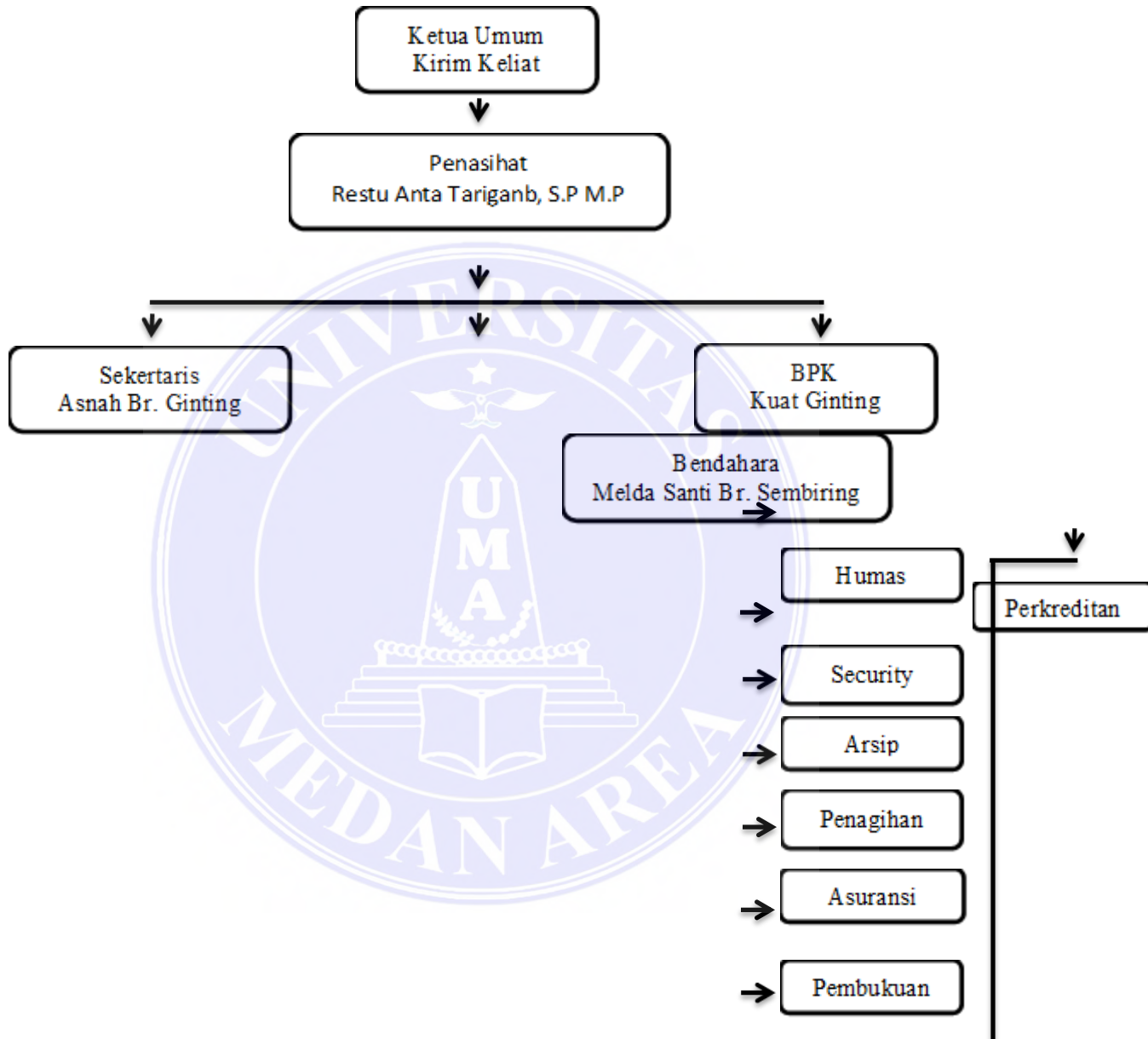
Meningkatkan Taraf Hidup Perekonomian Masyarakat

2. Misi Koperasi Mentari Pagi :

1. Menghindarkan Masyarakat Dari Rentenir
2. Menyenggarakan pelayanan prima kepada Anggota, sesuai dengan jatidiri koperasi.
3. Menjalankan kegiatan usaha simpan pinjam dengan efektif, efisien dan transparan.

3. Struktur Organisasi Koperasi Mentari Pagi

Gambar 3.1. Struktur Organisasi



3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian dari variabel kepuasan kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014). Dimana pengaruh antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014).

Tabel 3.2. Bobot Nilai

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2017) meliputi:

- a. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan
karyawan menyukai pekerjaan yang menggunakan keterampilan, kecakapan, bervariasi dalam menawarkan tugas-tugas, kebebasan, dan adanya umpan balik pada seberapa baik karyawan dalam bekerja.
- b. Penghargaan yang layak
Yang meliputi Sistem penggajian dan kebijakan promosi yang sesuai dengan apa yang diinginkan.
- c. Kondisi kerja yang menunjang
Ditandai dengan karyawan merasa senang dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan mempunyai tingkat gangguan yang minimum.
- d. Rekan kerja yang mendukung
Karyawan mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah.

2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan Walton (dalam Sajjad & Abbasi, 2014) yang meliputi :

- a. Kompensasi yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

Yaitu mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan karyawan, dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil. Ini berarti perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai standar untuk karyawan pada tingkatan yang sama serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

- b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*)
Yaitu mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, tata letak yang strategis, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.
- c. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja (*Growth and security*)

Yaitu berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang berkaitan kebutuhan fisik dan emosional dari karyawan dalam bekerja seperti kejelasan dalam berkarir, promosi jabatan di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja pada perusahaan.

- d. Pengembangan kemampuan manusia (*Development of human capacities*)

Yaitu menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan dan menggunakan skill yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana prasarana untuk mengembangkan kemampuan seperti pelatihan, training dan lain sebagainya.

- e. Integrasi sosial (*Social integration*)

Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Dimana karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan.

- f. Hak-hak karyawan dalam perusahaan (*Constitutionalism*)

Yaitu berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.

- g. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*The total life space*)

Yang mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran-peran pribadi karyawan. Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

- h. Tanggung jawab sosial perusahaan (*Social relevance*)

Yang mencakup mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar serta karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian

karyawan terhadap hal-hal seperti penyediaan produk dengan kualitas tinggi, hubungan dengan masyarakat, dll) yang sudah dilakukan perusahaan serta rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

3.3.2. Metode Uji Coba Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

1. Validitas Alat Ukur

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, maupun 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 Alat Ukur

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 reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$.

3.3.3. Metode 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 23 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 (Kepuasan Kerja) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Model Analisis Regresi Linear Sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

a dan b : Konstanta

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

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier sedereha variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. 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

b. 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

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penelitian dianggap sangat penting.

Tabel 1 Populasi Jumlah Karyawan Koperasi Mentari Pagi

No.	Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan Pusat	22 Orang
2.	Karyawan Cabang 1	18 Orang
3.	Karyawan Cabang 2	18 Orang
4.	Karyawan Cabang 3	18 Orang
5.	Karyawan Cabang 4	18Orang
6.	Karyawan Cabang 5	18 Orang

7.	Karyawan Cabang 6	18 Orang
8.	Karyawan Cabang 7	18 Orang
9.	Karyawan Cabang 8	18 Orang
10.	Karyawan Cabang 9	18 Orang
11.	Karyawan Cabang 10	18 Orang
12.	Karyawan Cabang 11	18 Orang
13.	Karyawan Cabang 12	18 Orang
Total		238 Orang

Sumber: Koperasi Mentari Pagi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pusat dan karyawan cabang pada Koperasi Mentari Pagi yang berjumlah 238 Karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan Koperasi Mentari Pagi

No.	Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Cabang	12 Orang
2.	Sekretaris	12 Orang
3.	Bendahara	12 Orang
4.	BPK	4 Orang
5.	Penagihan	24 Orang
6.	Humas	12 Orang
8.	Asuransi	12 Orang

9.	Pembukuan	12 Orang
10.	Arsip	12 Orang
11.	Penabungan	12 Orang
13.	Adm. Perkreditan	18 Orang
Total Karyawan		142 Orang

Sumber: Peneliti

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Cabang Koperasi Mentari Pagi yang berjumlah 142 orang yang masing-masing berada pada 12 cabang dan berposisi sebagai karyawan tetap.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016).

3.5. Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan beberapa persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak Koperasi Mentari Pagi dengan nomor surat 1184/FPSI/01.10/VII/2023 tanggal 06 Juli 2023. Selanjutnya Peneliti menghubungi pihak Koperasi Mentari Pagi Desa Silebo-lebo, Dusun II Namo Buah, Kec. Kutalimbarudan kemudian bertemu untuk menyerahkan surat

izin. Setelah mengetahui dan mengikuti beberapa prosedur yang diberikan pihak Koperasi Mentari Pagi, maka permohonan izin penelitian diterima. Kemudian peneliti menyebar kuisisioner dengan bentuk hard copy. Setelah selesai melakukan penelitian kemudian pihak Koperasi Mentari Pagi mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan nomor surat 123/VII/DS/KMP/2023 tanggal 12 Juli 2023.

2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dimulai dengan penyusunan butir-butir pernyataan skala dari variabel penelitian yang nantinya digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, yakni dilakukan terhadap 142 orang karyawan. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain Regresi Linier Sederhana yang merupakan tipe penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengambilan sampel dan dengan metode pengumpulan data skala.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Sajjad & Abbasi, 2014) yaitu : Kompensasi yang memadai dan adil, Lingkungan kerja yang aman dan sehat, Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja, Pengembangan kemampuan Manusia, Integrasi sosial, Konstitusionalisme, Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, dan Tanggung jawab sosial perusahaan.

Tabel Distribusi Skala Sebelum uji validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Indikator	Pernyataan		Total
		Favourable	Unfavourable	
Kompensasi yang memadai dan adil	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Bonus • Fasilitas 	2,14,21	28,39,45	6
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersihan • Tata Letak • Keamanan bekerja 	24,34, 41	1,18,32	6
Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Berkarir • Promosi Jabatan • Rasa Aman Status Pekerjaan 	5,8,26	6,11,30	6
Pengembangan kemampuan manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan skill • Sarana Prasarana • Training 	3,16,23	17,36,43	6
Integrasi sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Hak Karyawan • Lingkungan Demokratis • Kebebasan Kesamaan 	20,37,46	27,40,48	6
Hak-hak karyawan dalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Hak Karyawan • Lingkungan Demokratis • Kebebasan dalam segala hal 	25,29,31	15,22,35	6
Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh pekerjaan dengan kehidupan pribadi • Keseimbangan pekerjaan • Keseimbangan hidup dengan pekerjaan 	10,19,33	7,12,44	6
Tanggung jawab social perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan perusahaan dengan masyarakat • Apresiasi untuk karyawan • Penilaian karyawan terhadap fasilitas 	38,42,47	4,9,13	6
Total		24	24	48

Aspek-aspek dari Kepuasan Kerja yang dijelaskan menurut Robbins (2017) adalah sebagai berikut : Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan, Penghargaan yang layak, Kondisi kerja yang menunjang, dan Rekan kerja yang mendukung.

Tabel 4.2 Distribusi Skala Sebelum uji validitas Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Pernyataan		Total
		Favourable	Unfavourable	
Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Kecakapan • Kebebasan • Apresiasi 	10,18,24,32	4,21,28,30	8
Penghargaan yang layak	<ul style="list-style-type: none"> • Penggajian • Kebijakan Promosi • Apresiasi • Hadiah 	1,9,19,26	6,13,23,31	8
Kondisi kerja yang menunjang	<ul style="list-style-type: none"> • Aman • Nyaman • Bersih • Gangguan Bekerja 	20,25,27,29	8,15,16,22	8
Rekan kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan yang mendukung • Rekan yang ramah • Rekan yang terbuka • Rekan memberi masukan 	2,3,7,14	5,11,12,17	8
Total		16	16	32

Kedua skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk unfavourable sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 5.

3.5.2. Pelaksanaan Penelitian

Prosedur penelitian ini dilaksanakan mulai dengan menghubungi pihak Koperasi Mentari Pagi, Desa Silebo-lebo, Dusun II Namo Buah, Kec.

Kutalimbaruyaitu Direktur Bapak Kuat Ginting. Penyebaran angket dilakukan pada tanggal 10 Juli 2023 dengan nomor surat 1184/FPSI/01.10/VII/2023. Setelah itu disebarakan angket kepada 142 karyawan tersebut dengan cara bertatap muka yang dimulai dengan perkenalan peneliti dan penyampaian mengenai tata cara pengisian kuesioner tersebut sampai 12 Juli 2023 dengan nomor surat 123/VII/DS/KMP/2023 penelitian berakhir.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir-butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke Microsoft Excel 2016 yang di format sesuai dengan keperluan tabulasi data. Dan pengujian asumsi analisis varians data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Koperasi Mentari Pagi dimana $r_{xy} = 0,414$ $p < 0,002 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerjakaryawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerjapada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini "diterima".
2. Adapun koefisien determinan (r^2) adalah sebesar 0,370 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 37%. Artinya, ada 63% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti.
3. Mean kepuasan kerja adalah (104.35) kemudian untuk Kualitas Kepuasan Kerja nilai meannya yaitu (145.51) maka diketahui bahwa data dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya berjumlah 0.088 dan 0.099 yang lebih besar dari 0.05

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada perusahaan harus berusaha memberikan dukungan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan ikut meningkat, perusahaan harus dapat menekankan atau mendorong karyawan untuk berupaya bekerja dengan baik meskipun saat ini kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan masih rendah karena saat ini kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan koperasi Mentari Pagi rendah.
2. Kepada karyawan juga harus melakukan koordinasi kepada pimpinan atau pihak manajemen terkait dengan kualitas kehidupan kerja agar perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, karena dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan segala kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, melalui analisis masalah yang berbeda mengenai faktor kepuasan kerja. Karena dilihat dari hasil penelitian ini, kualitas kehidupan kerja hanya memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 37% sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Mentari Pagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Akhyadi, Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Alam, A. R. N., & Sulvionita, E. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI'' Manajemen dan Akuntansi''*, 4(2), 61-68.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraini, D. 2019. *Peranan Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur* (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, Vol. 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: Stienu Jepara
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. United States: McGraw-Hill Irwin.
- Devita, R. 2018. The Effect Of Health Education Toward Knowledge Of The Elderly In Management Risk Of Urinary Incontinence. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 2(2), 245-259.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Elmi, F., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan* Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskamawati, 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jati, N.A. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior. *Kiat bisnis* 5(2), 97-102.
- Jumas, D. Y., Ariani, V., & Asrini, A. 2021. Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*, 4(1), 89-95.
- Kasmir. 2016. *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mehiravi dan Perera. 2016. *Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study on Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. 3 rd International HRM Conference*, Vol. 3, No 1, 08th October, 2016
- Monica, F. D., & Mulyana, O. P. 2019. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 6(2).
- Nabilah, F. P., Tewal, B., & Trang, I. 2017. pengaruh pelatihan, pendidikan dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor pembangkitan minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Nuraini. 2013. *Sumber Daya Manusia Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Rivai. (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*

- Octareina, S. D., & Puspitadewi, 2021. N. W. S. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X Di Masa Pandemi COVID-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(5).
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. 2020. Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. 2019. Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Cetakan Kesatu. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri, V. V. 2021. Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kelas Bawah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 1(1), 29-32.
- Rahmawati, I. 2019. *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1).
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajjad, K, N, & Abbasi, B. 2014. Studying the Relationship beetwen Quality of work life and Organizational Commitment. *Journal of Recent Sciences*. Vol.3(2), 92-99.
- Sekaran, U. 2011. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat. *Annals of Tourism Research*.
- Sianipar, A.R.B & Haryati, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan Produksi CV.X. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*. Vol 13 No.1. Hlm 99-101.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602-627.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Wagonhurst, Carole, 2006. Developing Effective Training Programs. The Journal of Research Administration, Volume XXXIII, Number II

Widodo, S. E., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajak

Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.



I. IDENTITAS SAMPEL

Nama : (Boleh Inisial)

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : L / P

Jawablah setiap nomor sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal hal yang berhubungan dengan aktifitas maupun pekerjaan anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah identitas anda pada tempat yang telah ditentukan.
2. Dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan disetiap butir – butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adakah benar, asalkan saudara benar benar menjawab sesuai dengan kenyataan yang ada pada data diri anda.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih

Peneliti

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kebersihan kurang diperhatikan oleh perusahaan				
2.	Saya mendapatkan Upah yang cukup dari instansi ini				
3.	Perusahaan memberikan training kepada setiap karyawannya				
4.	Perusahaan tidak peduli dengan masyarakat sekitar				
5.	Saya puas dengan sistem promosi perusahaan yang jelas				
6.	Proses Promosi di perusahaan ini tidak jelas				
7.	Kehidupan pribadi saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang ada				
8.	Fasilitas dari perusahaan mendukung dan membuat saya cepat dalam bekerja				
9.	Perusahaan tidak memberikan apresiasi atas prestasi karyawan kepada perusahaan				
10.	Pekerjaan yang mudah membuat kehidupan pribadi saya menjadi nyaman				
11.	Fasilitas yang tidak mendukung membuat pekerjaan menjadi lama				
12.	Tidak adanya keseimbangan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi				
13.	Mengeluhnya karyawan atas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan				
14.	Saya puas dengan bonus yang diberikan disaat adanya lembur dalam bekerja				
15.	Atasan saya tidak pernah mementingkan hak karyawannya				
16.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan				
17.	Sedikit kesempatan bagi saya untuk di diberikan pelatihan				
18.	Saya merasa tidak nyaman dalam bekerja karena perusahaan tidak menata dengan rapi				
19.	Adanya keseimbangan atantara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi				
20.	Saya senang dilibatkan dalam pekerjaan apapun				
21.	Saya merasa senang perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap				
22.	Perusahaan tidak memberikan karyawan yang demokratis				
23.	Saya merasa senang dengan kelengkapan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya				
24.	Tata letak yang rapi membuat saya senang untuk bekerja				
25.	Saya merasa senang dengan atasan yang mementingkan hak karyawannya				
26.	Saya merasa tenang apabila perusahaan memberikan status jelas dalam pekerjaan saya				
27.	Saya merasa terbebani jika dilibatkan diluar pekerjaan				

	saya				
28	Fasilitas yang diberikan perusahaan tidak lengkap dan membuat saya kesulitan dalam bekerja				
29	Perusahaan selalu memperbolehkan karyawan berfikir secara demokratis				
30	Status pekerjaan yang tidak aman membuat saya resah dalam bekerja				
31	Perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawannya				
32	Banyaknya kecelakaan dalam bekerja dikarenakan tidak amannya perusahaan				
33	Karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarganya				
34	Perusahaan yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja				
35	Tidak adanya kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya				
36	Kurang lengkapnya fasilitas membuat saya kesulitan dalam bekerja				
37	Saya menjadi betah dalam bekerja karena teman kerja yang saling mendukung				
38	Hubungan perusahaan yang baik kepada masyarakat membuat perusahaan menjadi tentram				
39	Upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
40	Kurangnya dukungan dari rekan kerja membuat saya tidak betah dalam bekerja				
41	Tata letak yang rapi membuat saya senang untuk bekerja				
42	Perusahaan selalu memberikan apresiasi atas prestasi karyawan untuk perusahaan				
43	Tidak adanya training yang diberikan perusahaan kepada karyawannya				
44	Tidak mampunya karyawan untuk menyeimbangkan keluarga dengan pekerjaan				
45	Fasilitas yang diberikan perusahaan tidak lengkap dan membuat saya kesulitan dalam bekerja				
46	Hal yang menyenangkan adalah rekan kerja yang saling membantu				
47	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang telah diberikan perusahaan				
48	Rekan kerja sulit membantu membuat saya kesusahan dalam bekerja				

Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
2.	Saya senang dibantu dengan rekan kerja saat saya kesulitan				
3.	Rekan kerja yang ramah membuat saya senang				
4.	Keterampilan yang dimiliki karyawan tidak direspon baik oleh perusahaan				
5.	Saya merasa tidak nyaman dengan rekan kerja yang tidak ramah				
6.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
7.	Rekan kerja yang terbuka membuat saya merasa senang				
8.	Keamanan karyawan tidak di perhatikan oleh atasan				
9.	Perusahaan memberikan hadiah sama rata dengan karyawan lain				
10.	Setiap karyawan diperbolehkan unjuk keterampilan				
11.	Rekan kerja tidak mau membantu saya saat saya kesulitan				
12.	Saya senang dengan rekan kerja yang terbuka dengan saya				
13.	Tidak adanya promosi untuk karyawan yang bekerja dengan baik				
14.	Rekan kerja selalu mmemberikan masukan pekerjaan yang saya kerjakan				
15.	Karyawan merasa tidak bahagia apabila tempat kerja tidak nyaman				
16.	Tempat kerja yang kotor membuat karyawan tidak nyaman				
17.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah di beri masukan oleh rekan kerja				
18.	Perusahaan memberikan penghargaan atas apresiasi karyawan untuk perusahaan				
19.	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan yang bekerja dengan baik				
20.	Perusahaan selalu memperhatikan keamanan karyawan				
21.	Pekerjaan diluar tupoksi saya yang diberikan atasan membuat saya tertekan				
22.	Saya merasa tidak nyaman apabila terdapat gangguan dalam bekerja				
23.	Tidak adanya apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik				
24.	Saya senang apabila atasan memberikan pekerjaan diluar tupoksi saya				
25.	Pekerjaan yang tidak ada gangguan membuat saya cepat menyelesaikan pekerjaan saya				

26	Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi yang saya dapat dalam bekerja				
27	Tempat kerja yang nyaman membuat karyawan bahagia saat bekerja				
28	Tidak adanya kebebasan yang diberikan perusahaan dalam jenjang karir karyawan				
29	Lingkungan kerja yang bersih membuat karyawan merasa nyaman				
30	Tidak adanya penghargaan dari perusahaan atas apresiasi karyawan kepada perusahaan				
31	Hadiah yang perusahaan berikan berbeda tidak sama rata antar karyawan lain				
32	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk jenjang berkarir				





```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5
X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13
X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20
X21 X22 X23 X24
X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31
X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38
X39 X40 X41 X42 X43 X44 X45
X46 X47 X48
/SCALE('KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		13-JUL-2023 16:01:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40 X41 X42 X43 X44 X45 X46 X47 X48 /SCALE('KUALITAS KEHIDUPAN KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	142	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,697	,695	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,1338	1,13755	142
X2	2,7887	1,09045	142
X3	2,1197	,94142	142
X4	3,0493	1,24529	142

X5	1,8662	,77395	142
X6	3,6408	,84502	142
X7	2,4648	,93522	142
X8	2,4507	,49933	142
X9	3,7887	1,26508	142
X10	3,2535	,78493	142
X11	4,1127	,58466	142
X12	2,4085	1,19784	142
X13	3,3380	1,36256	142
X14	2,1549	,97701	142
X15	3,2113	1,10980	142
X16	3,1268	,94426	142
X17	4,2887	,45478	142
X18	3,7465	1,21127	142
X19	2,3451	1,14882	142
X20	2,0634	,93940	142
X21	2,8732	1,20789	142
X22	2,5211	1,33538	142
X23	2,9085	,89049	142
X24	2,3380	,88235	142
X25	2,2676	,92188	142
X26	2,1056	1,14674	142
X27	4,0563	,83177	142
X28	4,0845	,27913	142
X29	3,0070	,65770	142
X30	3,9366	1,11860	142
X31	2,5493	,99344	142
X32	2,8099	1,03782	142
X33	2,1831	,93490	142
X34	2,9366	1,40523	142
X35	3,4225	,78392	142
X36	4,1338	,97652	142
X37	2,7113	,93461	142
X38	3,0000	,93778	142
X39	4,0775	,81714	142
X40	3,0141	,96746	142
X41	2,5493	,85533	142
X42	2,3028	,82505	142
X43	3,5000	,89720	142
X44	4,1127	,78187	142
X45	3,7958	1,09505	142
X46	2,7746	,57605	142
X47	2,6056	1,01029	142

X48	3,5845	,99818	142
-----	--------	--------	-----

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum
Item Means	3,032	1,866	4,289	2,423	2,298

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	142,3803	135,443	,284	,686
X2	142,7254	145,690	,306	,709
X3	143,3944	127,687	,738	,662
X4	142,4648	158,931	,516	,737
X5	143,6479	145,393	,820	,704
X6	141,8732	148,835	,562	,712
X7	143,0493	143,451	,340	,702
X8	143,0634	142,712	,109	,696
X9	141,7254	143,038	,521	,706
X10	142,2606	140,464	,171	,693
X11	141,4014	134,313	,709	,676
X12	143,1056	126,421	,609	,663
X13	142,1761	130,784	,373	,678
X14	143,3592	138,388	,214	,691
X15	142,3028	142,057	,487	,701
X16	142,3873	144,381	,600	,704
X17	141,2254	144,800	,677	,700
X18	141,7676	127,087	,575	,665
X19	143,1690	145,120	,790	,709
X20	143,4507	133,866	,438	,679
X21	142,6408	131,664	,402	,678
X22	142,9930	137,355	,164	,694
X23	142,6056	132,921	,514	,676
X24	143,1761	152,430	,410	,720
X25	143,2465	130,130	,632	,669
X26	143,4085	128,711	,547	,669
X27	141,4577	146,676	,451	,707
X28	141,4296	144,942	,731	,699
X29	142,5070	147,755	,542	,708
X30	141,5775	133,508	,368	,681
X31	142,9648	139,424	,164	,693
X32	142,7042	142,224	,839	,700
X33	143,3310	140,663	,420	,695

X34	142,5775	150,189	,771	,724
X35	142,0915	135,233	,462	,680
X36	141,3803	134,464	,391	,681
X37	142,8028	126,074	,825	,658
X38	142,5141	143,386	,480	,702
X39	141,4366	140,361	,167	,693
X40	142,5000	126,394	,779	,659
X41	142,9648	138,814	,432	,690
X42	143,2113	151,175	,347	,717
X43	142,0141	133,787	,466	,678
X44	141,4014	136,809	,374	,684
X45	141,7183	129,934	,526	,671
X46	142,7394	140,832	,772	,692
X47	142,9085	140,949	,621	,697
X48	141,9296	146,364	,781	,709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
145,5141	144,266	12,01107	48

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18
Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24
Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30
Y31 Y32
/SCALE('KEPUASAN
KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
SCALE
/SUMMARY=TOTAL
MEANS.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		13-JUL-2023 13:42:08
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0 <none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Matrix Input Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y27 Y28 Y29 Y30 Y31 Y32	
		/SCALE('KEPUASAN KERJA') ALL	
		/MODEL=ALPHA	
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
		/SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02	
	Elapsed Time	00:00:00.01	

Ss

Scale: KEPUASAN KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	142	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,744	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2,3873	1,25957	142
Y2	3,3028	,92245	142
Y3	3,2113	1,24246	142
Y4	3,4577	1,23554	142
Y5	4,0000	1,00354	142
Y6	3,5423	1,14621	142
Y7	2,7113	,78624	142
Y8	3,1338	1,17436	142
Y9	2,5423	,77755	142
Y10	3,0986	,72747	142
Y11	3,9718	,44473	142
Y12	2,7324	1,16641	142
Y13	4,1690	,99625	142
Y14	3,0211	,86269	142
Y15	3,9014	,82780	142
Y16	4,0634	,72655	142

Y17	3,4789	,55503	142
Y18	2,2465	,82674	142
Y19	2,7324	1,44357	142
Y20	2,8169	1,33486	142
Y21	3,2887	,97181	142
Y22	3,4718	1,28103	142
Y23	3,7183	,93298	142
Y24	2,7042	1,07049	142
Y25	3,3380	,97404	142
Y26	3,3803	,84830	142
Y27	3,2535	1,10727	142
Y28	3,9085	,69348	142
Y29	3,2817	,70827	142
Y30	3,6549	1,11117	142
Y31	3,2254	,87027	142
Y32	2,6127	,85758	142

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,261	2,246	4,169	1,923	1,856	,263	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	101,9718	120,127	,308	,776
Y2	101,0563	102,593	,522	,724
Y3	101,1479	112,311	,520	,757
Y4	100,9014	98,841	,522	,720
Y5	100,3592	101,721	,517	,723
Y6	100,8169	97,385	,641	,713
Y7	101,6479	108,755	,233	,740
Y8	101,2254	108,374	,141	,746
Y9	101,8169	106,108	,405	,732
Y10	101,2606	112,265	,620	,748

Y11	100,3873	112,891	,311	,747
Y12	101,6268	102,718	,386	,730
Y13	100,1901	108,467	,180	,742
Y14	101,3380	104,722	,438	,730
Y15	100,4577	114,406	,501	,755
Y16	100,2958	117,359	,398	,760
Y17	100,8803	108,801	,353	,737
Y18	102,1127	98,498	,854	,710
Y19	101,6268	95,541	,552	,715
Y20	101,5423	100,406	,412	,727
Y21	101,0704	124,009	,543	,778
Y22	100,8873	98,157	,528	,719
Y23	100,6408	101,863	,556	,722
Y24	101,6549	107,547	,203	,741
Y25	101,0211	116,021	,410	,761
Y26	100,9789	111,184	,722	,747
Y27	101,1056	94,336	,820	,701
Y28	100,4507	108,476	,293	,738
Y29	101,0775	103,235	,657	,723
Y30	100,7042	118,380	,562	,769
Y31	101,1338	105,677	,378	,732
Y32	101,7465	106,247	,351	,734

Scale Statistics

	Variance	Std. Deviation	N of Items
Mean	104,3592	10,63938	32

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		13-JUL-2023 13:47:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.06
	Number of Cases Allowed ^a	314572

a. Based on availability of workspace memory.

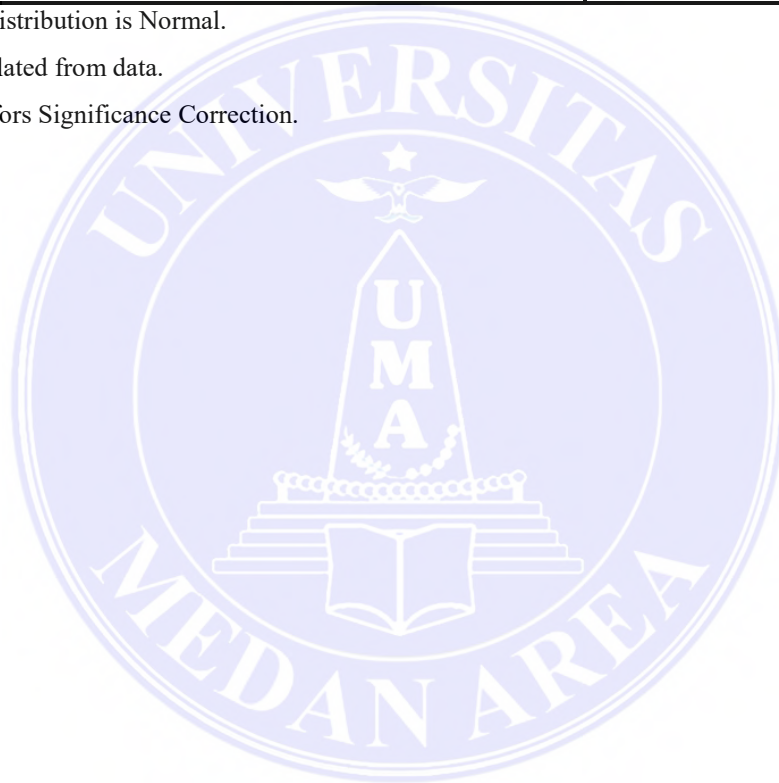
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	KEPUASAN KERJA
N		142	142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	145,5141	104,3592
	Std. Deviation	12,01107	10,63938
	Most Extreme Differences		
	Absolute	,232	,199
	Positive	,203	,164
	Negative	-,232	-,199
Test Statistic		,103	,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c	.090 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



```

REGRESSION
  /MISSING
LISTWISE
  /STATISTICS
COEFF OUTS R
ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER
X.
    
```

Regression

Notes	
Output Created	13-JUL-2023 14:16:10
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 142 File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.03 Memory Required 1356 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
---	---------

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.370	.268	10,63919

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,763	1	113,763	1,005	.002 ^b
	Residual	15846,920	140	113,192		
	Total	15960,683	141			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115,241	10,891		10,581	,000
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	-,075	,075	-,084	-1,003	,318

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

```
FREQUENCIES
VARIABLES=KualitasKehidupanKerja
KepuasanKerja

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM
MAXIMUM MEAN MEDIAN

/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		18-JUL-2023 07:52:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=KualitasKehidupanKerja KepuasanKerja /STATISTICS=STDDEV

		MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
Resources	Processor Time	00:00:00.0 0
	Elapsed Time	00:00:00.0 0

Statistics

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja
N	Valid	142	142
	Missing	0	0
Mean		145,51	104,36
Median		146,00	107,00
Std. Deviation		12,011	10,639
Minimum		129	86
Maximum		163	120

Frequency Table

Kualitas Kehidupan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	129	17	12,0	12,0	12,0
	131	19	13,4	13,4	25,4
	133	14	9,9	9,9	35,2

142	12	8,5	8,5	43,7
146	13	9,2	9,2	52,8
154	17	12,0	12,0	64,8
156	17	12,0	12,0	76,8
157	22	15,5	15,5	92,3
163	11	7,7	7,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	86	4	2,8	2,8	2,8
	90	27	19,0	19,0	21,8
	96	23	16,2	16,2	38,0
	100	8	5,6	5,6	43,7
	107	14	9,9	9,9	53,5
	111	25	17,6	17,6	71,1
	114	26	18,3	18,3	89,4
	120	15	10,6	10,6	100,0
Total		142	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES

VARIABLES=KualitasKehidupanKerja
KepuasanKerja

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN
MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		18-JUL-2023 07:52:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=KualitasKehidupanKerjaKepuasanKerja /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.0 2
	Elapsed Time	00:00:00.0 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KualitasKehidupanKerja	142	129	163	145,51	12,011
KepuasanKerja	142	86	120	104,36	10,639
Valid N (listwise)	142				

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF
 OUTS R ANOVA
 CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05)
 POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.

Regression

Notes

Output Created		13-JUL-2023 14:16:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN (.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENT ER X.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.03 Memory Required 1356 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.370	.268	10,63919

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	113,763	1	113,763	1,005	.002 ^b
	Residual	15846,920	140	113,192		
	Total	15960,683	141			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115,241	10,891		10,581	,000
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	-,075	,075	-,084	1,003	,318

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA