

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DUTA VARIA
PERTIWI**

SKRIPSI

OLEH :

JULIARDINUR SETIAWAN

18.860.0178



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 23/10/23

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

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT DUTA VARIA
PERTIWI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH :
JULIARDINUR SETIAWAN
18.860.0178

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 23/10/23

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Di PT Duta Varia Pertiwi
Nama : Juliardinur Setiawan
NPM : 188600178
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing


Prof. Hasyimuddin, Ph.D
Dekan


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

Tanggal Lulus : Kamis, 31 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 31 Agustus 2023



Juliardinur Setiawan
18.860.0178

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Juliardinur Setiawan
NPM : 18.860.0178
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

“HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. DUTA VARIA PERTIWI.”

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

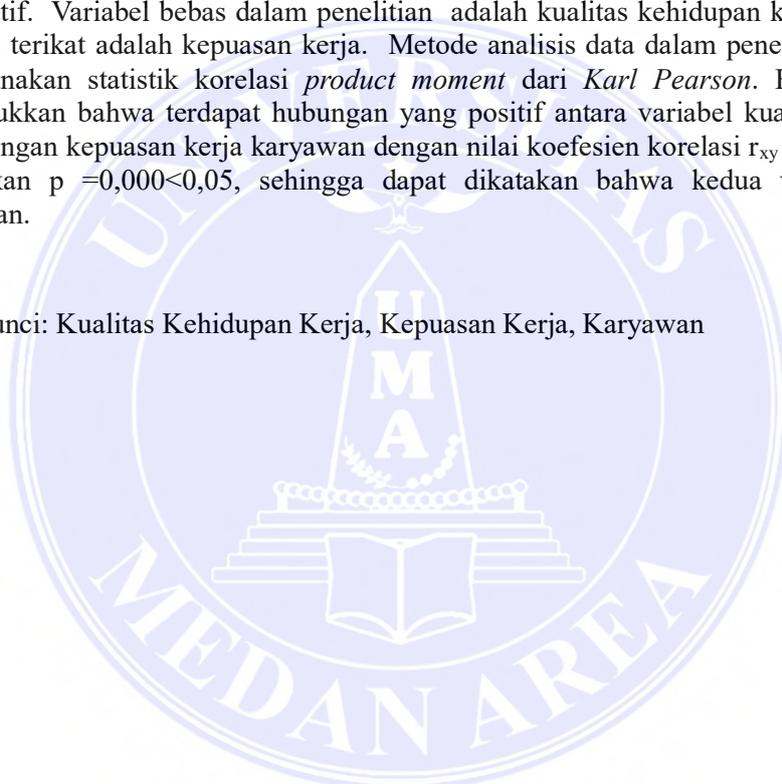
Dibuat di : Kota Medan
Pada Tanggal : 01 September 2023
Yang Menyatakan


Juliardinur Setiawan
18.860.0178

ABSTRAK

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kepuasan karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan PT Duta Varia Pertiwi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian adalah kualitas kehidupan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,643$, dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel adalah signifikan.

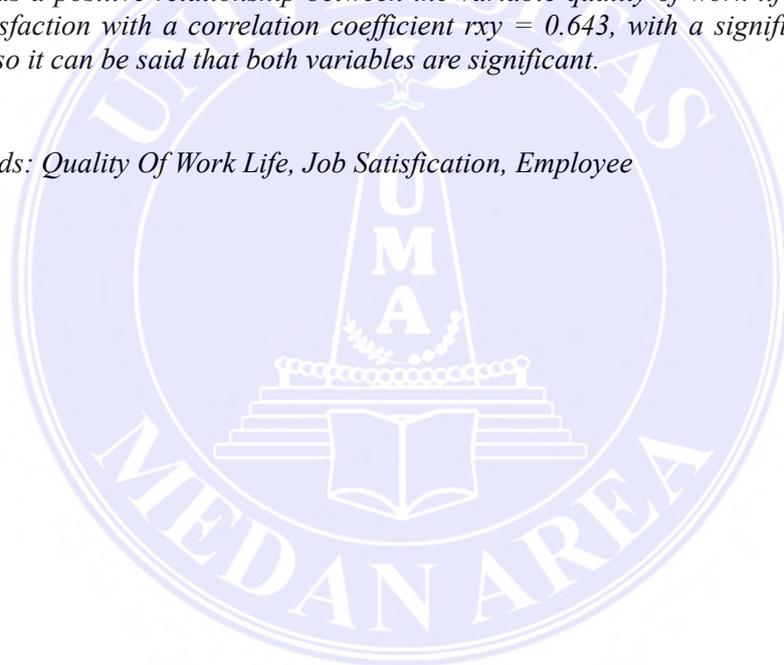
Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan



ABSTRACT

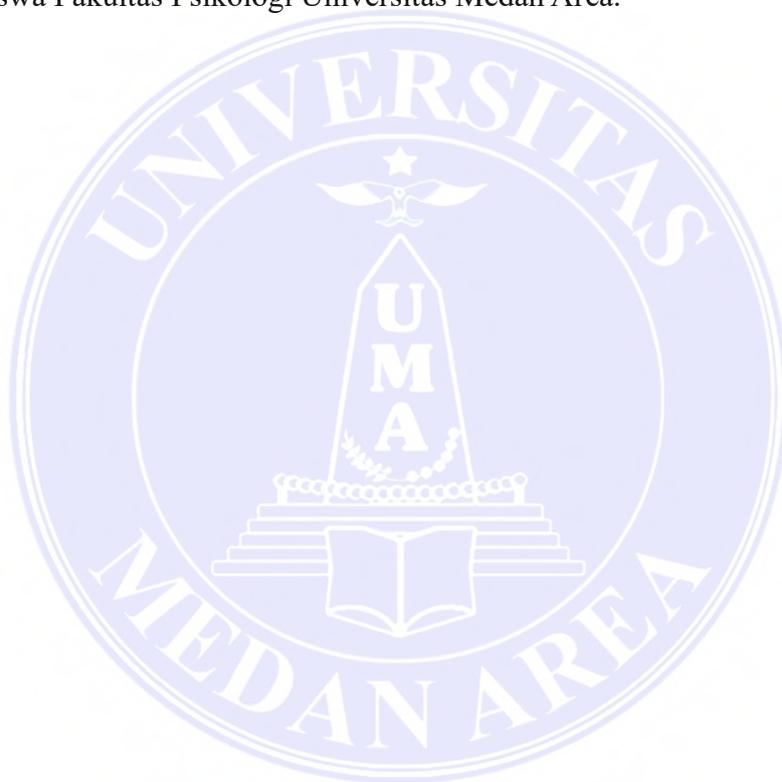
Companies that pay little attention to quality of work life factors are likely to find it difficult to get or retain workers who meet the company's needs, and will even find it difficult to revive the performance of existing employees. More than that, they will face conditions of worker displacement because they prefer to work in other places or companies that apply various quality of work life factors that are more promising. This study aims to test empirically and see the relationship between the Quality of Work Life and Job Satisfaction at PT Duta Varia Pertiwi employees. The method used in this research is a type of quantitative research. The independent variable in this study is the quality of work life, while the dependent variable is job satisfaction. The method of data analysis in this study is to use product moment correlation statistics from Karl Pearson. The results showed that there was a positive relationship between the variable quality of work life and employee job satisfaction with a correlation coefficient $r_{xy} = 0.643$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$, so it can be said that both variables are significant.

Keywords: Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Employee



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung Morawa, Medan, Sumatera Utara pada tanggal 11 Juli 2000 dari ayah Markus Anjar Setiawan dan ibu Nurlina Agnes Br Sitepu. Penulis merupakan putra ke-1 dari 3 bersaudara. Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA Swasta Sint Louis Semarang dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Duta Varia Pertiwi.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pembelajaran dan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada pihak perusahaan PT. Duta Varia Pertiwi yang telah memberikan izin dan yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah saya Markus Anjar Setiawan, ibu saya Nurlina Agnes Br Sitepu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

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

Penulis

(Juliardinur Setiawan)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALALAM PERNYATAAN.....	ii
HALMAN IZIN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Hipotesis Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2 Manfaat Praktis.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan kerja	9
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Aspek Kepuasan Kerja	15
2.2. Kepuasan Kehidupan Kerja	20
2.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	20
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas kehidupan kerja	22

2.2.3. Aspek-aspek Kepuasan Kehidupan Kerja	29
2.3. Hubungan Kualitas kehidupan kerja Dengan Kepuasan Kerja	33
2.4. Kerangka Konseptual	36
III. METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.2. Bahan dan Alat.....	39
3.3. Metodologi Penelitian	42
3.3.1. Validitas	42
3.3.2. Realibilitas	42
3.3.3. Normalitas.....	42
3.3.4. Linearitas	42
3.4. Populasi dan Sampel	43
3.5. Prosedur Kerja.....	44
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Hasil	46
4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Skala Kepuasan Kerja.....	46
4.1.2. Uji Validitas dan Realibilitas Skala Kehidupan Kerja	48
4.1.3. Uji Normalitas.....	49
4.1.4. Uji Linearitas.....	50
4.1.5. Hasil Perhitungan Hipotesa Korelasi Product Moment	51
4.1.6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
4.2. Pembahasan.....	53
V. SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Simpulan.....	58
5.2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	41
Tabel 3. Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sesudah Uji Coba	47
Tabel 4. Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba	49
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	51
Tabel 7. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan ...	51
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	52



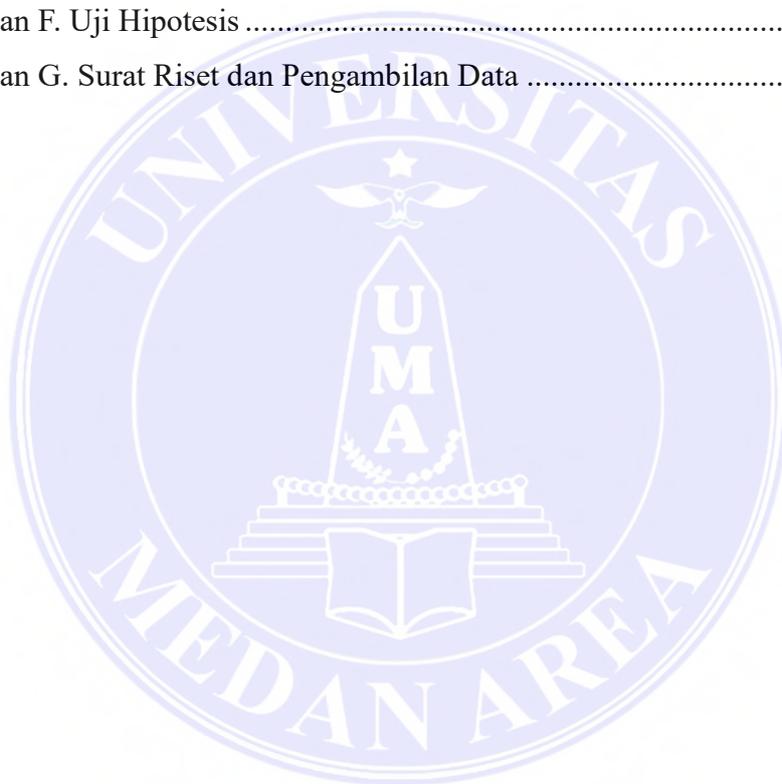
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual 36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur Penelitian.....	65
Lampiran B. Sebaran Data	73
Lampiran C. Validitas dan Realibilitas.....	75
Lampiran D. Uji Normalitas	86
Lampiran E. Uji Linearitas	87
Lampiran F. Uji Hipotesis	90
Lampiran G. Surat Riset dan Pengambilan Data	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang sangat ketat dalam dunia bisnis menuntut organisasi bekerja lebih cerdas. Berbagai cara dilakukan organisasi untuk menciptakan keunggulan bersaing. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Nurbiyati, 2014).

Sumber daya manusia adalah aset paling pokok pada suatu perusahaan sebab peranannya yang menjadi subjek pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan disebut karyawan. Karyawan merupakan seorang pekerja tetap yang melakukan pekerjaannya di bawah perintah orang lain dan mendapatkan upah atau kompensasi hingga asuransi (Hasibuan dalam Utami, 2021).

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana membangun budaya produktif kerja pada karyawan dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Waluyo (2019), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan atas peranannya atau

pekerjaannya yang dijalani dalam perusahaan. Tingkat rasa puas individu adalah bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, Tiffin (dalam Waluyo, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan.

Anoraga (2019) berpendapat bahwa biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila yang telah ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, dan apabila harapan itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan PT Duta Varia Pertiwi pada tanggal 14 oktober 2021, diperoleh hasil yakni tidak, Alasannya dikarenakan gaji yang saya terima disini masih tergolong rendah. Tunjangan yang diberikan, seperti THR juga masih tergolong rendah, tidak seperti perusahaan sebelah. Belum lagi beberapa fasilitas kerja harus ditanggung oleh karyawan. Perumahan yang diberikan juga tidak begitu bagus, bisa dilihat sendiri lantai rumah yang sudah pecah, atap yang sudah bocor, terpa ksa mau tidak mau diperbaiki sendiri.”

Dari kutipan di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut tergolong rendah. Hal ini dikarenakan bahwa beberapa fasilitas penunjang kerja yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai, gaji yang diterima masih tergolong rendah, tunjangan yang diterima juga masih tergolong rendah, serta pada

beberapa perumahan karyawan terdapat bagian-bagian perumahan yang rusak, yang itu harus ditanggung/diperbaiki sendiri oleh karyawan yang tinggal di rumah tersebut.

Waluyo (2019) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perannya atau pekerjaannya yang dijalani dalam organisasi. Howell dan Diboya (dalam waluyo, 2019) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan akan melakukan hal-hal negatif dalam penurunan kepuasan seperti keterlambatan datang ke tempat kerja, ketidakhadiran, pemogokan, tingginya tingkat *turn over* karyawan dan segala tindakan negatif karyawan lainnya yang akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Burt (dalam Waluyo, 2019) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor psikis individu karyawan dengan kondisi kerja serta emosi karyawan terhadap situasi kerja dimana ia bekerja.

Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damawati (2022), yang meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitian tersebut, yaitu terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja karyawan dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berakhir pada kepuasan karyawan yang semakin baik.

Nawawi (dalam Hadiwijaya, 2016) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja ialah merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas

kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Lebih lanjut, Damayanti (2022) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja menekankan perusahaan agar tidak hanya memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dari persepsi perusahaan, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kepuasan yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karier, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan untuk mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran dalam menunaikan pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi karyawan untuk ikut menentukan kebijakan yang akan diterapkan pada karyawan itu sendiri, sehingga meningkatkan rasa kebanggaan bagi para karyawan

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kepuasan karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar dalam Hidayat, 2017).

Melihat pentingnya menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan, serta terdapatnya hubungan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan yang dilakukan oleh dilakukan oleh Damawati (2022) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan, maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Duta Varia Pertiwi”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Varia Pertiwi.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Ada Hubungan Positif Kepuasan Karyawan dengan Kualitas kehidupan kerja”. Dengan asumsi semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi PT. Duta Varia Pertiwi

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

2) Bagi Karyawan

Memberikan informasi kepada karyawan sebagai pedoman untuk mengetahui dampak Kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, dalam Wiliandari 2015). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan (Wiliandari, 2015)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, dalam Husni 2020). Menurut Davis dan Newstrom (dalam Muayyad 2016), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang

pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana, dalam Zulkifli dkk 2021). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema, dalam Zulkifli dkk 2021).

Menurut Minto Waluyo (2019), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranannya atau pekerjaannya yang dijalani dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, Howel & Dipboye (dalam Waluyo, 2019) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya,

Robert Hopped New Hope Pensiylvania (dalam Waluyo, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan itu sendiri, yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kemudian, Tiffin (dalam Waluyo, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan. Lebih lanjut, Martoyo (dalam Astika, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang karyawan dalam menyatakan kecintaannya terhadap pekerjaannya serta terhadap kebijakan, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan perusahaan dimana ia bekerja yang didapat berdasarkan pengalaman individu tersebut dalam bekerja.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. Menurut Minto Waluyo (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdiri dari:

1) Faktor Psikologi.

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi psikologi/kejiwaan seorang karyawan. Faktor ini terdiri dari:

- a. Minat
- b. Ketentraman dalam bekerja
- c. Sikap terhadap kerja
- d. Bakat
- e. Keterampilan

2) Faktor Sosial.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan dalam bekerja. Faktor ini terdiri dari:

- a. Interaksi antar sesama karyawan
- b. Interaksi antar karyawan dengan atasan
- c. Interaksi antar karyawan dengan atasan yang berbeda jenis pekerjaannya

3) Faktor Finansial.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan selama bekerja. Adapun faktor ini terdiri dari:

- a. Sistem dan besarnya gaji
- b. Jaminan sosial
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas yang diberikan
- e. Promosi.

Kemudian Herzberg's (dalam N. Purba, 2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Frustrasi dan Pengasingan
- 2) Ciri-ciri teknologi
- 3) Kebermaknaan kerja
- 4) Sifat-sifat supervise
- 5) Pekerjaan dan kesejahteraan psikologi
- 6) Ketidaksesuaian peran dan konflik peran
- 7) Organisasi kerja dan rencana kerja
- 8) Tugas dan karakteristik pekerjaan
- 9) Konteks organisasi yang lebih luas
- 10) Kualitas kehidupan kerja
- 11) Unit penelitian kerja
- 12) Lingkaran kualitas

Lebih lanjut, Blum (dalam Siregar, 2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan, yakni diantaranya:

1) Faktor Individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan

2) Faktor Sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat

3) Faktor utama dalam pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor faktor dari kepuasan kerja seorang pekerja, terdiri dari faktor utama dalam bekerja, faktor psikologi, faktor sosial, faktor finansial, serta faktor dari individu pekerja itu sendiri.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap seorang pekerja memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (dalam Puspitawati, 2013), yaitu

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- 2) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk

kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- 5) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Kemudian, Celluci dan De Vries (dalam Kusumawati, 2008) merumuskan indikator indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut :

- 1) Kepuasan dengan gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Jika gaji yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.

2) Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

3) Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

4) Kepuasan dengan gaya kepemimpinan pemimpin

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik. Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dengan demikian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja seorang pekerja terdiri dari, pekerjaan itu sendiri, gaji/upah yang diterima, promosi jabatan kerja, pengawwasan (supervisi), rekan kerja, serta gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut.

2.1.4 Aspek Kepuasan Kerja

Santi Octavianti dan Rahma Hamni (2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi

dikepuasan kerjanya, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya (Damayanti,dkk. 2018). Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010), menjelaskan mengenai beberapa aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1) Aspek psikologis

Aspek psikologis merupakan aspek berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2) Aspek fisik

Aspek fisik merupakan aspek berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.

3) Aspek sosial

Aspek sosial merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi social, baik antar sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis kerjanya serta berhubungan dengan anggota keluarga.

4) Aspek finansial

Aspek finansial merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Kemudian, Spector (dalam Utami, 2006)) mengemukakan bahwa terdapat 9 aspek dalam kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu diantaranya:

1) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

2) Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada

produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

3) Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kepuasan yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

4) Tunjangan

Kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kepuasan para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

5) Imbalan Non Materil

Kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kepuasan yang dianggap bagus. Imbalan ini dapat berupa liburan gratis yang difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar di luar kota atau di luar negeri secara gratis.

6) Kondisi Kerja

Kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawannya.

7) Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

8) Sifat Pekerjaan

Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam

melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

9) Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya Effendi, (dalam Novianti, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki beberapa aspek yaitu antara lain:

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atau hanya diterima seseorang sebagai hasil dari tugas yang telah dilaksanakannya, apakah sesuai dengan kebutuhannya dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak

3) Rekan kerja

Rekan kerja yaitu teman-teman, dimana kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Apakah dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.

4) Atasan

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang dirasakan tidak menyenangkan

oleh seseorang karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

5) Promosi

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Apakah disini seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan yang terbuka atau tertutup. Semua hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pekerja bekerja, meliputi lingkungan fisik dan psikologis.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja, terdiri dari gaji, promosi, atasan, tunjangan, imbalan non material (seperti liburan/cuti keluarga yang di fasilitasi oleh perusahaan, atau dapat berupa pemberian seminar gratis), kondisi kerja/lingkungan kerja, rekan kerja, sifar pekerjaan, serta komunikasi dalam bekerja.

2.2. Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengetian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan bagi sebagian organisasi. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan, contohnya yaitu perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya

menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, dalam Arifin 2012).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 dalam Arifin, 2012). Menurut Lewis, dkk (dalam Arifin, 2012) kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Sedangkan Obsorn, dkk (dalam Yusuf, 2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia dalam tempat kerja.

Pendapat lain menurut Cascio (2006) Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Dalam hal ini penerapan teori kualitas kehidupan kerja dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. Tak hanya itu, Marihot (dalam Mengko, Kimico, dkk. 2023) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam

pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (dalam Mengko, Kimico, dkk. 2023) juga mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Menurut Yusuf Wildan Setiyadi & Sri Wartini (2016) dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya.

Pengertian Kualitas kehidupan kerja yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan Kualitas kehidupan kerja itu sendiri. Menurut Cascio Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

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

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas kehidupan kerja

Swamy, Nanjundeswaraswamy dan Rashmi (2015) mengemukakan 8 (Delapan) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang karyawan yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal ini terdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

2) Hubungan dan Kerjasama.

Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan karyawan didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan, kemampuan dan potensi

tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

3) Pelatihan dan Pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, memiliki kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan pribadi.

4) Kompensasi dan Penghargaan.

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan bergantung pada tingkat tertentu pada 14 kompensasi yang ditawarkan. pembayaran harus ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kepuasan dan prestasi.

5) Fasilitas.

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas termasuk layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya. Banyak pengusaha merasa beruntung dapat memberikan alternatif pengaturan kerja bagi karyawan mereka. Inilah salah satu

metode untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Pengaturan kerja alternatif untuk karyawan termasuk jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak ada jalan buntu, dan lingkungan kerja yang aman.

6) Kepuasan dan Jaminan Kerja.

Kepuasan dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

7) Otonomi Kerja.

Karyawan diberi kebebasan pengambilan keputusan. Karyawan sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan terkait pekerjaan. Ini juga mencakup berbagai kesempatan bagi personil seperti kemandirian di tempat kerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka.

Sedangkan menurut Siagian (2004) menyebutkan bahwa ada delapan factor keberhasilan kualitas kehidupan kerja, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

- 1) Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*) Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku. Artinya, imbalan yang diterima

oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Untuk menilai adil tidaknya imbalan yang diperoleh oleh karyawan biasanya menggunakan empat pembandingan, yaitu :

- a. Diri sendiri didalam, artinya apakah sesuai dengan harapannya atau tidak.
- b. Diri sendiri diluar, yaitu imbalan yang pernah diterima seseorang ketika bekerja diperusahaan lain. . Orang lain didalam, yaitu rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan kekaryaannya lainnya yang relatif sama.
- d. Orang lain diluar, yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan lain dalam kawasan yang sama dan dengan jenis pekerjaan yang serupa.

- 2) Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Save and healthy environment*)

Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan. hal penting dari kondisi tersebut ialah jam kerja yang memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah ada ketentuan tentang jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

- 3) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*)

Yaitu bahwa dalam kehidupan pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.

- 4) Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan Kualitas kehidupan kerja

Bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

- 5) Integrasi sosial dalam lingkungan kerja.

Melalui penerapan Kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijaksanaan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagi simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan untuk berkarir secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan adanya iklim saling mendukung diantara karyawan.

- 6) Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif Kualitas kehidupan kerja

Menjamin didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat. Semua orang dalam perusahaan mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan dan pertikaian perburuhan diselesaikan berdasarkan ketentuan- ketentuan hukum yang berlaku.

7) Keseimbangan antara kehidupan karyawan dan kehidupan pribadi. Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain seperti :

- a. Kepala rumah tangga
- b. Anggota masyarakat
- c. Anggota klub olah raga
- d. Anggota organisasi sosial
- e. Anggota organisasi politik
- f. Anggota organisasi keagamaan
- g. Anggota organisasi profesi.

Dari peranannya tersebut berakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekerjaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

8) Relevansi sosial kehidupan kekerjaan.

Melalui program Kualitas kehidupan kerja setiap karyawan dibina untuk memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial organisasional, seperti :

- a. Tanggung jawab sosial perusahaan
- b. Kewajiban menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berguna bagi masyarakat
- c. Pelestarian lingkungan
- d. Pembuangan limbah industri dan limbah domestik

- e. Pemasaran yang jujur
- f. Cara dan teknik menjual yang tidak menimbulkan harapan yang berlebihan.

Lalu, Cascio Wayne (dalam Irawati, 2015), mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Restrukturisasi kerja, yaitu 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.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan, yakni diantaranya terdiri dari lingkungan kerja, hubungan dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan penghargaan yang diberikan oleh

perusahaan, fasilitas kerja, jaminan kerja (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan), serta integrasi social dalam bekerja.

2.2.3 Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Casio (dalam Pratama 2021) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan persepsi karyawan. Tentang rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Tak hanya itu, ia juga berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai serangkaian tujuan yang hal ini dicapai melalui kebijakan regulasi seperti: kondisi kerja yang aman, Partisipasi kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan lain-lain. Cascio (dalam Hilsan, 2017) mengatakan bahwa ada sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- 1) Partisipasi karyawan
- 2) Penyelesaian konflik
- 3) Komunikasi
- 4) Kesehatan kerja
- 5) Keselamatan kerja
- 6) Keamanan kerja
- 7) Kompensasi yang layak
- 8) Kebanggaan
- 9) Pengembangan Karir

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

- 1) Pertumbuhan dan pengembangan Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.
- 2) Partisipasi Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.
- 3) Lingkungan kerja Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan.
- 4) Supervisi Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.
- 5) Gaji dan tunjangan Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.
- 6) Hubungan sosial Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.
- 7) Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Lebih lanjut, Albrecht (dalam Purba, 2017) berpendapat bahwa terdapat beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja, yaitu diantaranya:

- 1) Pekerjaan yang Patut Dikerjakan

Pekerjaan yang patut dikerjakan, yaitu pekerjaan yang bermfaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.

- 2) Kondisi Kerja yang Memadai

Kondisi kerja yang memadai merupakan seperangkat kondisi fisik dan psikologis yang cukup manusiawi dan aman di sekeliling tempat pelaksanaan pekerjaan.

3) Upah dan Keuntungan yang Memadai

Upah dan keuntungan yang memadai ialah sebagai imbalan kerja yang baik

4) Jaminan Kerja

Jaminan kerja bertujuan guna mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.

5) Supervisi

Supervisi yang cukup perlakuan positif, bersifat mendukung dan menyetujui oleh atasannya serta orang-orang dari kalangan yang lebih tinggi.

6) Umpan Balik Atas Hasil Kerja

Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang merupakan bentuk dari pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan suatu perusahaan

7) Kesempatan Untuk Tumbuh Dan Berkembang Dalam Keterampilan dan Pertanggungjawaban

Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dalam keterampilan kerja dan pertanggungjawaban, pekerjaan yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.

8) Kesempatan yang Wajar Untuk Maju Berdasarkan Jasa

Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa dapat berupa kesempatan untuk latihan, kenaikan kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat

9) **Iklm Sosial yang Positif**

Iklm sosial yang positif dapat dilihat dari lingkungan kerja yang mantap, lingkungan kerja yang secara psikologis mendorong karyawan untuk maju, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.

10) **Keadilan dan Perlakuan yang Wajar Terhadap Semua Orang**

Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang, yaitu perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan kejujuran serta perlakuan sama terhadap semua karyawan, tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

2.3 Hubungan Kualitas kehidupan kerja Dengan Kepuasan Kerja

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat kepuasan kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dilakukan dengan lebih baik.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik (Handoko, dalam N.Purba, 2017). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja karyawan (Herzberg's dalam N. Purba, 2017). Lebih lanjut, Mangkupira (dalam Karnaen, 2022) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak dan menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016) adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawannya atau kualitas kehidupan kerja karyawan seperti gaji dan tunjangan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar karyawan memiliki kepuasan kerja dan mampu memberikan kepuasannya yang terbaik bagi perusahaan. Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, menurut Walton (dalam N. Purba, 2017) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Siagian (2004) menyebutkan bahwa ada delapan faktor keberhasilan kualitas kehidupan kerja pada suatu perusahaan, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*), kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan, Integrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif kualitas kehidupan kerja, keseimbangan antara kehidupan karyawan dan kehidupan pribadi.

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).

Tak hanya itu, 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 Astiani, Wardiah Hamzah, Septianti (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan dan mengidentifikasi bahwa optimalnya kualitas kehidupan kerja pada suatu perusahaan berkorelasi terhadap memaksimalkan kepuasaan yang dirasa karyawan. Penelitian lain memperoleh hasil tingginya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi secara otomatis akan mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prasetyawati Meri, dan Kusnudian (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari 4 faktor Kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan strategi yang dilakukan perusahaan

dengan berusaha untuk meningkatkan kepuasan dengan memaksimalkan program kepuasan kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Duta Varia Pertiwi Kebun Ujung Batu Sosa perusahaan yang beroperasi di sektor industri perkebunan kelapa sawit, penanaman serta pembibitan dengan lokasi perkebunan yang terletak di Desa Ujung Batu Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 26 Mei sampai 09 Juni 2023 untuk menyebarkan skala kualitas kehidupan kerja dan skala kepuasan kerja karyawan.

Peneliti melakukan penelitian pada saat jam istirahat, dimulai dengan mekanisme yakni peneliti memperkenalkan terlebih dahulu diri peneliti kepada responden, kemudian menjelaskan tujuan dari kedatangan peneliti, manfaat yang didapat responden apabila mengikuti seluruh rangkaian penelitian, selanjutnya menyebarkan angket kepada responden, membagikan alat tulis, menjelaskan bagaimana cara mengerjakan skala, kemudian setelahnya melakukan pengumpulan angket yang telah selesai diisi dan mengucapkan terimakasih kepada respon yang telah mengikuti seluruh rangkaian penelitian.

3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat ukur penelitian yang nantinya akan diberikan kepada sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Pada tahapan ini ditujukan guna menyusun alat ukur berupa skala yang mencakup variabel penelitian, yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Alat ukur tersebut nantinya akan dipakai untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya.

Pada alat ukur skala kualitas kehidupan kerja yang telah disusun oleh peneliti berjumlah 50 butir aitem pertanyaan. Sedangkan pada skala kepuasan kerja karyawan berjumlah 36 butir aitem pertanyaan.

Skala kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini diukur melalui skala model Likert. Pernyataan pada skala ini terdiri dari 2 sifat, yakni *favorable* (positif, mendukung aspek yang diukur) dan *unfavorable* (negatif, tidak mendukung aspek yang diukur). Setiap pernyataan tersusun atas 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Lebih lanjut dapat dilihat mengenai kisi-kisi blueprint alat ukur dari disiplin kerja variabel penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Blueprint Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek Variabel	Indikator	No. Butir Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan yang Patut Dikerjakan	1. Pekerjaan yang diharapkan Perusahaan	29	23	3
		2. Kesesuaian dengan keahlian	36	24	
2	Kondisi Kerja yang Memadai	1. Fasilitas yang memadai	39, 40	32, 33	6
		2. Kebisingan	21	25	
3	Upah dan Keuntungan yang Memadai	1. Gaji	47, 50	41, 43	6
		2. Tunjangan Hari Raya	20	30	
4	Jaminan Kerja	1. Asuransi Kesehatan dan Keluarga	19, 46	37, 38	6
		2. Jaminan Hari Tua	20	31	
5	Supervisi yang Cukup Perlakuan yang Positif	1. Memberikan Arahan	42	26	6
		2. Pengawasan	18	28	
		3. Perhatian	45	48	
6	Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaan	1. Penghargaan	44	35	4
		2. Pengakuan	14	34	
7	Kesempatan Untuk Tumbuh dan Berkembang Dalam Keterampilan dan Pertanggungjawaban	1. Pelatihan	22	27	4
		2. Peningkat Pendidikan	15	13	
8	Kesempatan yang Wajar Untuk Maju Berdasarkan Jasa	1. Peningkatan Karir/Jabatan	10, 12	9, 17	4
9	Iklim Sosial yang Positif	1. Hubungan yang Baik Antar Semua Anggota	11	16	6
		2. Kerjasama yang Positif	4	7	
		3. Keterbukaan	2	8	
10	Keadilan dan Perlakuan yang Wajar Terhadap Semua Orang	1. Persamaan Hak, Kesempatan dan Kewajiban	6	3	4
		2. Kebijakan yang Adil	1	5	
Total			25	25	50

Keterangan:

Favorable : Aitem *favorabel* (aitem yang mendukung pernyataan pada aspek)

Unfavorable : Aitem *unfavorable* (aitem yang tidak mendukung pernyataan pada aspek)

Kemudian untuk skala kepuasan kerja karyawan diukur melalui skala model Likert. Pernyataan pada skala ini terdiri dari 2 sifat, yakni *favorable* dan *unfavorable*. Selanjutnya untuk setiap pernyataan tersusun dari 4 alternatif jawaban yaitu diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Lebih lanjut dapat dilihat mengenai kisi-kisi blueprint alat ukur dari disiplin kerja variabel penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel. 2: Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek Variabel	Indikator	No. Butir Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji	Kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan	1, 28	10, 19	4
2	Promosi	Kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan/karir	11, 20	2, 33	4
3	Supervisi	Kepuasan terhadap perilaku pemimpin	3, 30	12, 21	4
4	Benefit	Kepuasan terhadap keuntungan atau tunjangan yang didapatkan dari perusahaan	13, 22	4, 29	4
5	Penghargaan	Kepuasan terhadap reward yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan baik karyawan	5, 23	14, 32	4
6	Prosedur Kerja	Kepuasan terhadap peraturan – peraturan dan prosedur kerja perusahaan	15, 24	6, 31	4
7	Rekan Kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	7, 25	16, 34	4
8	Sifat Kerja	Kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan	17, 27	8, 35	4
9	Komunikasi	Kepuasan akan berkomunikasi yang terjalin di dalam perusahaan	9, 26	18, 36	4
TOTAL			18	18	36

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat kertas dan perangkat lunak. Perangkat kertas terdiri atas sebuah laptop, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi *Microsoft windows 10*. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan *SPSS versi 23.0 for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1. Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014).

3.3.2. Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

3.3.3. Linearitas

Uji linearitas mempunyai tujuan mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi

linear. Hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat apabila nilai signifikan atau $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikan atau $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik dengan bantuan program *SPSS version 22.0 for window* dan *Microsoft Office Excel 2013*.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat Arikunto (dalam Elisawati, 2012) populasi merupakan sekumpulan subjek dalam suatu penelitian. selain itu, Usman dan Setiady (dalam Elisawati 2012) berpendapat bahwa populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ialah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Duta Varia Pertiwi dengan jumlah sebanyak 314 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (dalam P. Indah Permatasari, 2017) berpendapat bahwa sampel merupakan sampel sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 77 orang karyawan tetap di PT. Duta Varia Periwati Kebun Ujung Batu Sosa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis *Probability Sampling* dan menggunakan kategori *Simple Random Sampling*, hal ini dilakukan karena anggota populasi perusahaan PT Duta Varia Periwati memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Sugiyono (2001), berpendapat bahwa *Simple Random Sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang simple (sederhana) sebab pengambilan sampel dari suatu populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.4 Prosedur Penelitian

Mengurus administrasi merupakan langkah awal sebelum melakukan sebuah penelitian ini memiliki syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan penelitian ini, salah satu syarat sebelum melakukan penelitian ini meminta izin kepada pihak-pihak terkait. Tahap pertama, peneliti perlu meminta surat perizinan penelitian dan pengambilan data kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT. Duta Varia Periwati. Setelah itu Fakultas Psikologi Universitas Medan Area akan mengeluarkan surat dengan nomor surat 1060/FPSI/01.10/V/2023. Kemudian sesudah peneliti menerima surat selanjutnya peneliti menyerahkan surat tersebut kepada PT. Duta Varia Periwati. Setelah disetujui oleh pihak PT. Duta Varia Periwati, peneliti melaksanakan pengambilan data, kemudian pihak PT. Duta Varia Periwati mengeluarkan surat balasan dengan keterangan yang menyatakan bahwasannya telah menyelesaikan penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menyimpulkan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilaksanakan oleh peneliti melalui aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Science*), maka diperoleh bahwa terdapatnya hubungan yang positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,643$, dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah signifikan.
- 2) Kemudian pada hasil analisis uji koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan, diperoleh yakni nilai sebesar 0,413. Sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terdistribusi sebesar 41,3% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT. Duta Varia Pertiwi Kebun Ujung Batu Sosa
- 3) Selanjutnya dari hasil perhitungan nilai mean (rata-rata) hipotetik dan empirik yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa kualitas kehidupan kerja yang terdapat pada PT. Duta Varia Pertiwi tergolong rendah, sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan

kerja pada karyawan pun tergolong rendah dengan perolehan hasil rata-rata (mean) hipotetik variabel

- 4) kualitas kehidupan kerja sebesar 82,5 dengan rata-rata (mean) empirik sebesar 75,05. Sedangkan pada hasil rata-rata (mean) hipotetik variabel kepuasan kerja sebesar 82,5 dengan rata-rata (mean) empirik sebesar 57,84

5.2 Saran

5.2.1 Saran Kepada Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan tergolong rendah yang mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan pun tergolong rendah pula. Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi pada perusahaan terutama terkait variabel yang diteliti, serta menjadi pertimbangan mengenai bagaimana perusahaan dapat mengembangkan program atau aktivitas yang dapat menjaga kepuasan kerja karyawan dengan baik.

Pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari karyawan itu sendiri, seperti memberi jaminan kerja pada seluruh pekerja, menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti alat penunjang operasional kerja, memberikan umpan balik yang positif, seperti pemberian promosi jabatan, penghargaan serta bonus bonus penunjang lainnya. Tak hanya itu, perusahaan juga diharapkan dapat memberikan keadilan dan perilaku yang wajar terhadap semua pekerja, serta jenjang karir yang jelas.

Melalui upaya tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, sehingga dengan demikian akan meminimalisir potensi karyawan yang melakukan *turn over*/penguduran diri dari perusahaan.

5.2.2 Saran Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diperoleh bahwa adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah yang diakibatkan oleh tingkat kualitas kehidupan kerja yang rendah di perusahaan. Sehingga dengan demikian, maka dengan ini peneliti memberi saran kepada karyawan agar lebih aktif lagi dalam menyuarakan kepada management perusahaan mengenai kebutuhan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan yang sifatnya fisik, seperti adanya peralatan kerja yang mendukung, adanya dukungan/*support* biaya untuk perbaikan rumah karyawan yang rusak, adanya jenjang karir/jabatan yang jelas, adanya pemberian pendidikan/pelatihan/seminar pada karyawan guna peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan *attitude* dalam bekerja, maupun kebutuhan yang sifatnya psikologis, seperti adanya dukungan kerja berupa motivasi pada karyawan, adanya keinginan management perusahaan untuk mendengarkan keluhan kesah dari karyawan, serta kegiatan liburan/kegiatan *outbound* guna menjalin rasa kekeluargaan diantara para pekerja.

5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak termasuk dalam penelitian ini seperti karakteristik individu, kemampuan intelegensi, usia, status perkawinan, nilai dan budaya yang dianut, kondisi ekonomi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012, April). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8, 11 – 21.
- Anoraga, P. (2019). *Psikologi Kerja* (Vol. 4). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astika, R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 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. 2006. „Managing Human Resources“. Colorado: McGraw-Hill.
- Damayanti, Z. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung*. Pasundan.
- Dihan, A. J. (2016, April). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5, 53 - 64.
- Hadiwijaya, H. (2016). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Oganization Fit Dan I* (Siregar, 2019) *implikasinya Pada Kinerja Karywan* (Vol. 14). Sriwijaya: Media Neliti.
- Hamni, S. O. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5, 1490 - 1496.
- Hidayat, I. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonna Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Hilsan, M. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan*. Medan, Sumatera Utara: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Husni, S. A. (2020). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru*. Riau, Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Iqram, m. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *jurnal manajemen*.

- Irawati, S. A. (2015, Desember). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, 9, 41 - 52.
- Islamy, F. J. (2019, Agustus). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18, 30 - 44.
- Karnaen, I. A. (2022). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusa Net Medan*. Meda: Universitas Medan Area.
- Kimico Putri Mengko, L. O. (2023, Januari). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA*, 11, 443 - 453.
- Kusumawati, R. (2008, November). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan: (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3, 148 - 161.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9, 75 - 98.
- Nimas Ayu Aulia Pitasari, M. S. (2018). Kepuasan Kerja: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7, 1-11.
- Noval Alfino Takalao, R. N. (2019, Oktober). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 5613 - 5622.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *jurnal ekonomi*, 18, 247.
- Pratama, R. A. (2021). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Prestawan, A. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta .

- Purba, N. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukses Motor Globalindo*. Medan: Universitas Medan Area.
- Puspitawati, N.M.D., 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*
- Riski Damayanti, A. H. (2018, Oktober). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV*, 75 - 86.
- Safira Dahlia Octareine, N. W. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, 1-14.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, A. P. (2023). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Persepsi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi Kebun Ujung Batu Sosa*. Universitas Medan Area, Psikologi, Medan, Sumatera Utara.
- Siregar, M. I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan*. Kota Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri* (Vol. 1). Surabaya: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Wartini, Y. W. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 315 - 324.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society, Jurnal J urusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81 - 95.
- Yusuf, T. (2010). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Balikpapan: Universitas Balikpapan*.
- Zulkifli Azhari, E. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23, 187 - 193.

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama : (boleh inisial)

Usia : tahun

Masa Kerja :tahun

Jenis Kelamin :.....

Jabatan :.....

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

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di 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 di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewati. 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, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada 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.

Hormat Saya

Peneliti

Juliardi Nur Setiawan

SKALA 1: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QWL)**KUISIONER PENELITIAN**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Setiap karyawan yang melakukan kesalahan akan memperoleh sanksi, tanpa terkecuali				
2	Ketika terjadi kesalahpahaman, saya dan rekan kerja saya menyelesaikannya dengan baik-baik agar tidak terjadi konflik.				
3	Karyawan dengan latar belakang sosial tertentu akan lebih diprioritaskan.				
4	Saya dan rekan kerja saya saling membantu saat ada pekerjaan yang kurang dimengerti.				
5	Perusahaan mempersulit urusan atau pekerjaan karyawan tertentu.				
6	Perusahaan memperlakukan karyawan dengan adil tanpa membedakan latar belakang.				
7	Rekan kerja saya menghindar saat saya meminta bantuannya.				
8	Rekan kerja saya suka menceritakan dan menjatuhkan dibelakang satu sama lain.				
9	Perusahaan menunda-nunda proses kenaikan jabatan karyawan				
10	Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keahlian yaang dimiliki untuk memperoleh kenaikan jabatan				
11	Semua karyawan sangat kompak dan memiliki hubungan yang sangat baik.				
12	Perusahaan memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kepuasan yang baik dan hasil kerja yang memuaskan				
13	Perusahaan mempersulit izin bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan.				
14	Karyawan yang memberikan jasa bagi perusahaan akan memperoleh pengakuan dari atasan				
15	Perusahaan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan tamatan SMA.				

16	Saya merasa tertekan dengan lingkungan kerja saya, karena rekan-rekan kerja yang kurang menyenangkan.				
17	Tidak ada jenjang karir bagi karyawan walaupun sudah lama bekerja.				



18	Pimpinan memantau hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan.				
19	Ketika saya atau ada keluarga yang sakit perusahaan menanggung biaya perobatan.				
20	Setiap tahun perusahaan memberikan tunjangan hari raya.				
21	Saya bisa berkerja dengan fokus karena lingkungan kerja saya tenang.				
22	Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan berguna untuk meningkatkan mutu karyawan.				
23	Pekerjaan saya kurang maksimal sehingga belum bisa mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.				
24	Saya merasa terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.				
25	Saya merasa penat di tempat kerja karena lingkungan kerja yang berisik.				
26	Pimpinan hanya memerintah karyawan tanpa memberikan arahan				
27	Perusahaan tidak memberikan pelatihan, sehingga keterampilan karyawan tidak berkembang.				
28	Pimpinan tidak mengawasi proses kerja yang dilakukan karyawan.				
29	Saya merasa betah kerja disini karena perusahaan akan memberikan jaminan hari tua saat memasuki masa pensiun.				
30	Karyawan tidak pernah memperoleh tunjangan hari raya				
31	Saya merasa ingin mencari pekerjaan lain yang membuat hari tua saya terjamin.				
32	Saya sulit berkonsentrasi mengerjakan tugas karena lingkungan kerja saya tidak tenang.				
33	Saya harus keluar kantor jika ingin mencetak (print) hasil laporan kerja				
34	Saya merasa tidak memperoleh pengakuan dari perusahaan atas hasil kerja saya yang memuaskan.				
35	Walaupun saya telah memberikan kontribusi bagi perusahaan, akan tetapi tidak ada penghargaan bagi saya.				
36	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya.				

37	Perusahaan tidak menyediakan asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga karyawan.				
38	Ketika saya atau keluarga saya sakit, saya membayar biaya perobatan dengan uang saya sendiri.				
39	Perusahaan menyediakan segala peralatan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan				
40	Perusahaan menyediakan WiFi di kantor untuk menunjang pekerjaan karyawan.				
41	Saya merasa imbalan yang saya peroleh kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
42	Sebelum melakukan pekerjaan, atasan memberikan arahan terlebih dahulu.				
43	Perusahaan tidak membayar gaji karyawan tepat waktu				
44	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berhasil melakukan tugasnya dengan baik.				
45	Atasan menanyakan sejauh mana perkembangan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.				
46	Saya merasa terbantu dengan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dan keluarga.				
47	Perusahaan membayar gaji sesuai dengan ketentuan dan tepat waktu.				
48	Pimpinan tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.				
49	Saya merasa betah kerja disini karena perusahaan akan memberikan jaminan hari tua saat memasuki masa pensiun.				
50	Dengan imbalan yang saya peroleh, saya merasa tidak perlu mencari penghasilan tambahan.				

SKALA 2: KEPUASAN KERJA

KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2	Sedikit kesempatan bagi saya, untuk dipromosikan pada pekerjaan saya				
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
4	Saya tidak puas dengan tunjangan – tunjangan yang saya terima				
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang seharusnya				
6	Banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mudah menjadi sulit				
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini				
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti				
9	Jalur komunikasi dalam perusahaan saya tampak baik				
10	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah				
11	Orang – orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di perusahaan ini				
12	Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya				
13	Tunjangan – tunjangan di perusahaan ini sama baiknya dengan perusahaan lain				
14	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai				
15	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat kebijakan perusahaan				
16	Saya harus bekerja lebih keras dipekerjaan saya karena rekan kerja yang kurang berkompoten				

17	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
18	Tujuan perusahaan saya, tidak jelas bagi saya				
19	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan jika dilihat dari gaji yang saya terima.				
20	Proses promosi dip perusahaan ini sama dengan dip perusahaan lain				
21	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya				
22	Paket tunjangan yang kami punya wajar				
23	Terdapat beberapa penghargaan bagi mereka yang bekerja disini				
24	Saya tidak pernah kesulitan dalam menjalankan prosedur kerja di tempat saya bekerja				
25	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya				
26	Saya merasa bahwa informasi seputaran pekerjaan yang disampaikan kepada saya sudah sangat jelas				
27	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya				
28	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji				
29	Terdapat beberapa tunjangan – tunjangan yang tidak saya miliki tetapi seharusnya saya miliki				
30	Saya menyukai atasan saya				
31	Saya kerap merasa terhambat dalam bekerja apabila selalu mengikuti prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan				
32	Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dengan cara yang tidak seharusnya				
33	Saya tidak puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan				
34	Ada banyak pertengkaran, persaingan dan perselisihan saat di tempat kerja				
35	Pekerjaan saya sangat membosankan				
36	Tugas – tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik				

Variabel Kepuasan Kerja

NO	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
a1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	70
a2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
a3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	55	
a4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	83	
a5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	44	
a6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	60	
a7	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	57	
a8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	69	
a9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	67	
a10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	80		
a11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	48	
a12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	79		
a13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	
a14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	56	
a15	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	78	
a16	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	54	
a17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	58	
a18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	82	
a19	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
a20	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	63		
a21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	79		
a22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	60	
a23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	54		
a24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
a25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	56	
a26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	82	
a27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
a28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	66	
a29	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	61	
a30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
a31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	66	
a32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	121	
a33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78		
a34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	
a35	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
a36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48	

LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability
Scale: KUALITAS KEHUDUPAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2.45	.999	77
KK2	2.51	.986	77
KK3	2.58	.997	77
KK4	2.11	.704	77
KK5	2.38	.894	77
KK6	2.63	1.018	77
KK7	2.45	.999	77
KK8	1.96	.720	77

KK9	2.39	.818	77
KK10	2.18	.795	77
KK11	2.38	1.032	77
KK12	2.14	.743	77
KK13	2.30	.980	77
KK14	2.64	1.042	77
KK15	2.25	1.367	77
KK16	2.09	.803	77
KK17	2.21	.853	77
KK18	2.41	.851	77
KK19	2.22	.793	77
KK20	2.11	.793	77
KK21	2.62	1.032	77
KK22	2.11	.932	77
KK23	2.43	.971	77
KK24	2.37	.877	77
KK25	2.83	.641	77
KK26	3.01	.739	77
KK27	2.79	.699	77
KK28	2.62	.799	77
KK29	3.00	.816	77
KK30	2.43	.838	77
KK31	2.14	.844	77
KK32	2.58	.983	77
KK33	2.55	.885	77
KK34	2.72	.858	77
KK35	2.64	.828	77
KK36	2.70	.633	77
KK37	2.63	.746	77

KK38	2.89	.665	77
KK39	2.57	1.050	77
KK40	2.32	.752	77
KK41	2.70	.749	77
KK42	2.49	.774	77
KK43	2.50	.792	77
KK44	2.53	.871	77
KK45	3.07	.854	77
KK46	2.83	.929	77
KK47	2.46	.901	77
KK48	2.84	.834	77
KK49	2.82	.844	77
KK50	2.95	1.005	77

Item-Total Statistics

		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Variance if Item Deleted		
KK1	1 2 3. 0 9	226.031	.610
KK2	1 2 3. 0 3	223.173	.719
KK3	1 2	223.372	.704

	2.			
	9			
	6			
KK4	1	233.876	.510	.855
	2			
	3.			
	4			
	3			
KK5	1	229.015	.574	.853
	2			
	3.			
	1			
	6			
KK6	1	222.991	.701	.850
	2			
	2.			
	9			
	1			
KK7	1	224.885	.650	.851
	2			
	3.			
	0			
	9			
KK8	1	236.007	.399	.857
	2			
	3.			
	5			
	8			
KK9	1	227.992	.676	.852
	2			
	3.			
	1			
	4			
KK10	1	231.432	.549	.854
	2			
	3.			
	3			
	6			
KK11	1	225.015	.622	.851
	2			
	3.			
	1			
	6			
KK12	1	231.815	.574	.854
	2			
	3.			
	3			
	9			
KK13	1	227.890	.557	.853
	2			
	3.			

	2			
	4			
KK14	1	221.669	.728	.849
	2			
	2.			
	8			
	9			
KK15	1	231.195	.295	.859
	2			
	3.			
	2			
	9			
KK16	1	233.024	.476	.855
	2			
	3.			
	4			
	5			
KK17	1	230.597	.541	.854
	2			
	3.			
	3			
	3			
KK18	1	229.582	.583	.853
	2			
	3.			
	1			
	3			
KK19	1	232.139	.520	.855
	2			
	3.			
	3			
	2			
KK20	1	230.356	.597	.853
	2			
	3.			
	4			
	3			
KK21	1	222.020	.724	.849
	2			
	2.			
	9			
	2			
KK22	1	229.156	.543	.854
	2			
	3.			
	4			
	3			
KK23	1	227.802	.567	.853
	2			
	3.			

	1			
	1			
KK24	1	226.357	.690	.851
	2			
	3.			
	1			
	7			
	1			
KK25	2	244.075	.043	.862
	2.			
	7			
	1			
KK26	1	247.106	-.099	.864
	2			
	2.			
	5			
	3			
	1			
KK27	2	240.857	.184	.860
	2.			
	7			
	5			
	1			
KK28	2	246.900	-.087	.865
	2.			
	9			
	2			
	1			
KK29	2	248.385	-.144	.866
	2.			
	5			
	4			

KK30	123.11	239.589	.195	.860
KK31	123.39	246.375	-.066	.865
KK32	122.96	240.598	.124	.862
KK33	122.99	244.360	.007	.864
KK34	122.82	251.726	-.261	.868
KK35	122.89	237.189	.293	.858
KK36	122.84	236.535	.432	.857
KK37	122.91	249.418	-.197	.866
KK38	122.64	244.872	.001	.863
KK39	122.97	232.853	.355	.857
KK40	123.22	241.136	.156	.861
KK41	122.84	246.535	-.074	.864
KK42	123.05	249.784	-.206	.866
KK43	123.04	244.332	.016	.863
KK44	123.01	244.760	-.006	.864
KK45	122.47	247.373	-.103	.865
KK46	122.71	240.582	.135	.861
KK47	123.08	244.740	-.007	.864
KK48	122.70	237.627	.273	.859
KK49	122.72	241.803	.108	.862
KK50	122.59	248.085	-.118	.867

$50 - 17 = 33 \times 4 + 33 \times 1 / 2 = 82,5$ **Reliability**

Scale: KEPUASAAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	1.8831	.70662	77
K2	2.0130	.76937	77
K3	1.7922	.63531	77
K4	1.9481	.66681	77
K5	1.7662	.60472	77
K6	1.8052	.68899	77
K7	1.7662	.66681	77
K8	1.7273	.75457	77
K9	1.6104	.63154	77
K10	1.6494	.62337	77
K11	1.7403	.69590	77
K12	1.8182	.70201	77

K13	1.8961	.66063	77
K14	1.8571	.70177	77
K15	1.9481	.77623	77
K16	1.9740	.68775	77
K17	1.8701	.67572	77
K18	1.7662	.79300	77
K19	1.8312	.67673	77
K20	1.7662	.74155	77
K21	1.7013	.68949	77
K22	1.7922	.73157	77
K23	1.8831	.68775	77
K24	2.0000	.77799	77
K25	1.7662	.66681	77
K26	1.7273	.75457	77
K27	1.6104	.63154	77
K28	1.6494	.62337	77
K29	1.7403	.69590	77
K30	1.8182	.70201	77
K31	1.8571	.70177	77
K32	1.9481	.77623	77
K33	1.9740	.68775	77
K34	1.8701	.67572	77
K35	1.7662	.79300	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	61.6494	252.915	.542	.962
K2	61.5195	251.753	.543	.962
K3	61.7403	253.905	.557	.962
K4	61.5844	251.167	.662	.962
K5	61.7662	253.787	.594	.962
K6	61.7273	249.543	.716	.961
K7	61.7662	252.050	.619	.962
K8	61.8052	247.448	.740	.961
K9	61.9221	250.625	.729	.961
K10	61.8831	250.184	.762	.961
K11	61.7922	248.246	.769	.961
K12	61.7143	254.970	.452	.963
K13	61.6364	253.998	.530	.962
K14	61.6753	249.617	.698	.961
K15	61.5844	250.483	.291	.962
K16	61.5584	250.434	.675	.962
K17	61.6623	251.937	.615	.962
K18	61.7662	247.050	.719	.961
K19	61.7013	253.502	.540	.962
K20	61.7662	248.839	.693	.961
K21	61.8312	249.537	.715	.961
K22	61.7403	248.853	.702	.961

K23	61.6494	252.099	.596	.962
K24	61.5325	255.805	.369	.964
K25	61.7662	252.050	.619	.962
K26	61.8052	247.448	.740	.961
K27	61.9221	250.625	.729	.961
K28	61.8831	250.184	.762	.961
K29	61.7922	248.246	.769	.961
K30	61.7143	254.970	.452	.963
K31	61.6753	249.617	.698	.961
K32	61.5844	250.483	.291	.962
K33	61.5584	250.434	.675	.962
K34	61.6623	251.937	.615	.962
K35	61.7662	247.050	.719	.961

$$35 - 2 = 33 \times 4 + 33 \times 1 \sqrt{2} = 82,5$$

LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja
N	Mean	77	77
Normal Parameters ^a	Std. Deviation	85.88	57.84
	Absolute	7.372	15.136
Most Extreme Differences	Positive	.107	.107
	Negative	.078	.107
		.046	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		-.078	.937
Asymp. Sig. (2-tailed)		.682	.344
		.740	

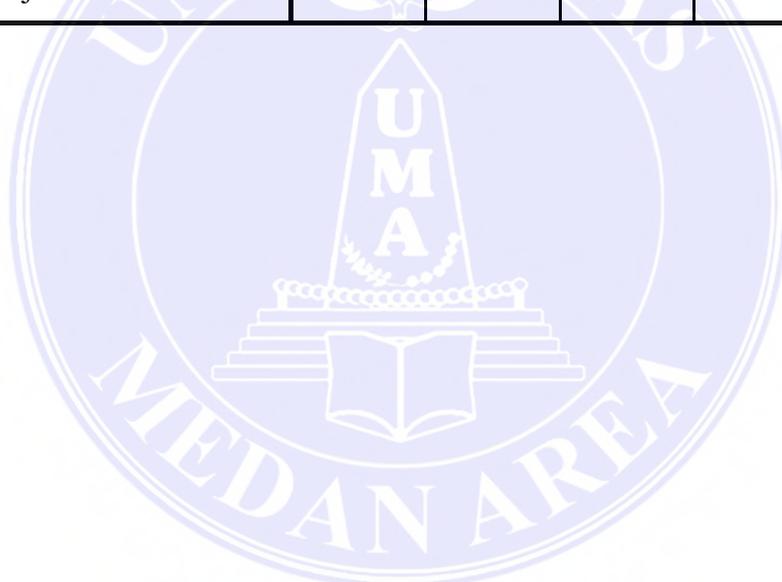
a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN E
UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%



Report Kepuasan kerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
63	68.00	1	.
70	52.00	1	.
71	56.00	1	.
73	38.00	1	.
74	51.67	3	3.786
75	73.00	1	.
77	59.00	2	2.828
78	58.50	2	20.506
79	44.00	1	.
80	59.25	4	16.978
81	85.00	3	22.517
82	70.00	4	6.976
83	61.00	1	.
84	61.50	4	16.422
85	58.50	4	13.988
86	64.20	5	26.967
87	56.67	6	9.750
88	56.83	6	14.020
89	47.75	4	12.606
90	46.50	2	10.607
91	62.33	3	12.583
92	42.67	3	8.622

93	58.00	2	5.657
94	54.33	3	18.037
95	56.00	2	26.870
96	56.80	5	13.217
97	54.00	1	.
99	41.00	1	.
101	49.00	1	.
Total	57.84	77	15.136

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * kehidupan kerja	Between (Combined) Groups	6009.197	28	214.614	.903	.606
	Linearity	480.296	1	480.296	2.022	.162
	Deviation from Linearity	5528.900	27	204.774	.862	.655
Within Groups		11402.933	48	237.561		
Total		17412.130	76			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	.643	.413	.799	.639

LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS

Correlations

		Correlations	
		Kualitas Kehidupan Kerja	kepuasaan kerja
kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

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

LAMPIRAN G
SURAT RISET DAN PENGAMBILAN DAT



LAMPIRAN H

BALASAN SURAT RISET DAN PENGAMBILAN DATA



Nomor :
 Lampiran :
 Perihal : Pengambilan Data

Medan, 09 Juni 2023

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas
 Psikologi Universitas
 Medan Area di Tempat

Dengan Hormat,
 Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:
 Nama : Juliardinur Setiawan
 NPM : 188600178
 Judul Skripsi : Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT DVP
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 26 Mei 2023 sampai dengan 09 Juni 2023.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

