

**GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA  
KARYAWAN TANAMAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA I REGIONAL I**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**MUTIARA FADILLA HARAHAHAP**

**20.860.0184**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)3/4/24

**GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA  
KARYAWAN TANAMAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA I REGIONAL I**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**MUTIARA FADILLA HARAHAHAP  
20.860.0184**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/4/24

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

**HALAMAN PENGESAHAN**


Judul Skripsi : Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Tanaman di  
PT. Perkebunan Nusantara I Regional I  
Nama : Mutiara Fadilla Harahap  
NPM : 20.860.0184  
Fakultas : Psikologi


Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing

  
**Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi**

Pembimbing



  
**Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Dekan

  
**Faadhil S.Psi, M.Psi**  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 26 Maret 2024

### 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 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, 26 Maret 2024

Peneliti



Mutiara Fadilla Harahap

(208600184)



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Mutiara Fadilla Harahap  
NPM : 20.860.0184  
Program Studi : S1 Psikologi  
Fakultas : 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 saya yang berjudul: Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. 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.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 26 Maret 2024  
Yang menyatakan



( Mutiara Fadilla Harahap )

## ABSTRAK

### Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I

MUTIARA FADILLA HARAHAHAP

208600184

Email : mutiarafdilla1509@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel dari penelitian ini adalah 53 orang karyawan Tanaman PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cascio (dalam Soetjipto, 2017). Analisis data yang digunakan yaitu analisis *univariate* untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari kualitas kehidupan kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi aspek pengembangan karir yakni sebesar 20.545 %, berikutnya adalah kontribusi kompensasi yang layak sebesar 15.435% dan yang terendah adalah kesehatan kerja yakni sebesar 3.851% sehingga kualitas kehidupan kerja di bagian kompensasi yang layak dan pengembangan karir di kategorikan sedang.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Karyawan Tanaman, Perkebunan Nusantara I Regional I

## ABSTRACT

### **The Representation of the Quality of Work Life for Plant Employees at PT Perkebunan Nusantara I Regional I**

**MUTIARA FADILLA HARAHAHAP**

**208600184**

This research was conducted to determine the representation of the quality of work life for plant employees at PT Perkebunan Nusantara I Regional I. The research method used was a descriptive quantitative approach. The sample of this research was 53 Plant employees of PT Perkebunan Nusantara I Regional I, Bandar Klippa Plantation. The sampling technique in this research used a non-probability sampling technique, namely total sampling. The measurement tool used in this research was the quality of work life scale, which was created based on the aspects proposed by Cascio (in Soetjipto, 2017). The data analysis used was univariate analysis to get a clear representation of the quality of work life at PT Perkebunan Nusantara I Regional I. It could be concluded that the contribution of the career development aspect was 20,545%, the next was the contribution of adequate compensation with 15,435%, and the lowest was occupational health, which was 3,851%, so the quality of work life was in the areas of adequate compensation and career development were classified as moderate.

**Keywords: Quality of Work Life, Plant Employees, Perkebunan Nusantara I Regional I**

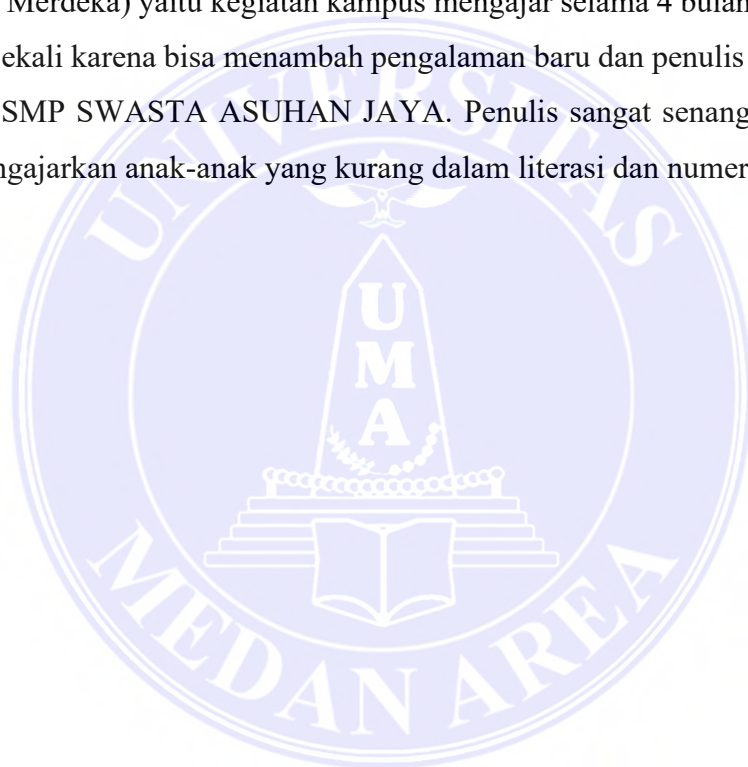


## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 15 September 2002 dari Ayah Ir. Ervansyah M Harahap dan Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi, Psikolog. Penulis merupakan putri ke 2 dari 3 bersaudara.

Tahun 2020 Penulis lulus dari Man 1 Medan dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Pada tahun 2022 Penulis pernah lolos kegiatan MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) yaitu kegiatan kampus mengajar selama 4 bulan. Penulis sangat senang sekali karena bisa menambah pengalaman baru dan penulis di tempatkan di sekolah SMP SWASTA ASUHAN JAYA. Penulis sangat senang karena penulis bisa mengajarkan anak-anak yang kurang dalam literasi dan numerasi.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul skripsi saya Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT.Perkebunan Nusantara I Regional I.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se selaku rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi, Bapak Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji seminar saya, Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris seminar saya, Serta Ungkapan terimakasih juga disampaikan kepada keluarga, Mama, Papa, Adek, Kakak, Sahabatku tersayang Ananda Salsabillah yang selalu support penulis.

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



(Mutiara Fadilla Harahap)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Teoritis .....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Kualitas Kehidupan Kerja .....	9
2.1.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	9
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja .....	10
2.1.3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja .....	12
2.1.4. Ciri-ciri Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.2. PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.....	17
2.2.1. Karyawan Tanaman PTPN I .....	19
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	20
3.2. Bahan dan Alat.....	22
3.3. Metodologi Penelitian .....	23
3.4. Defenisi Operasional.....	23

3.5. Populasi dan Sampel .....	23
3.5.1. Populasi .....	23
3.5.2. Sampel .....	24
3.6. Prosedur Kerja .....	24
3.6.1. Persiapan Penelitian.....	24
3.6.2. Persiapan Administrasi .....	24
3.6.3. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	25
3.6.4. Pelaksanaan Penelitian .....	26
3.7. Metode Pengumpulan Data .....	27
3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	28
3.8.1. Uji Validitas Alat Ukur .....	28
3.8.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	28
3.9. Metode Analisis Data .....	28
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1. Hasil Analisis Data.....	30
4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	30
4.1.2. Analisis Kontribusi .....	31
4.1.3. Analisis Deskriptif.....	32
4.2. Pembahasan.....	34
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
5.1. Simpulan .....	42
5.2. Saran.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>48</b>

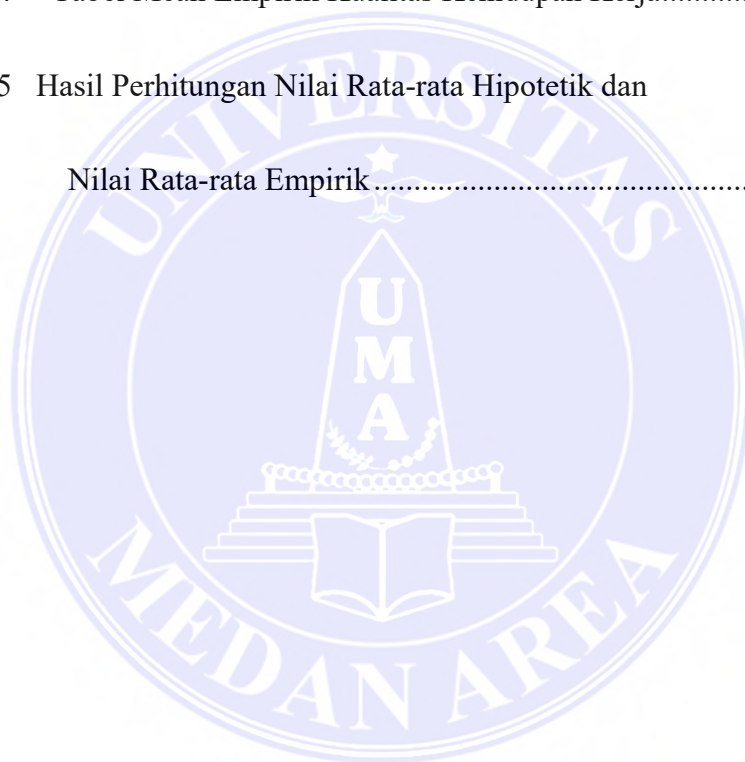
## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Struktur Organisasi .....	22
-------------------------------------	----



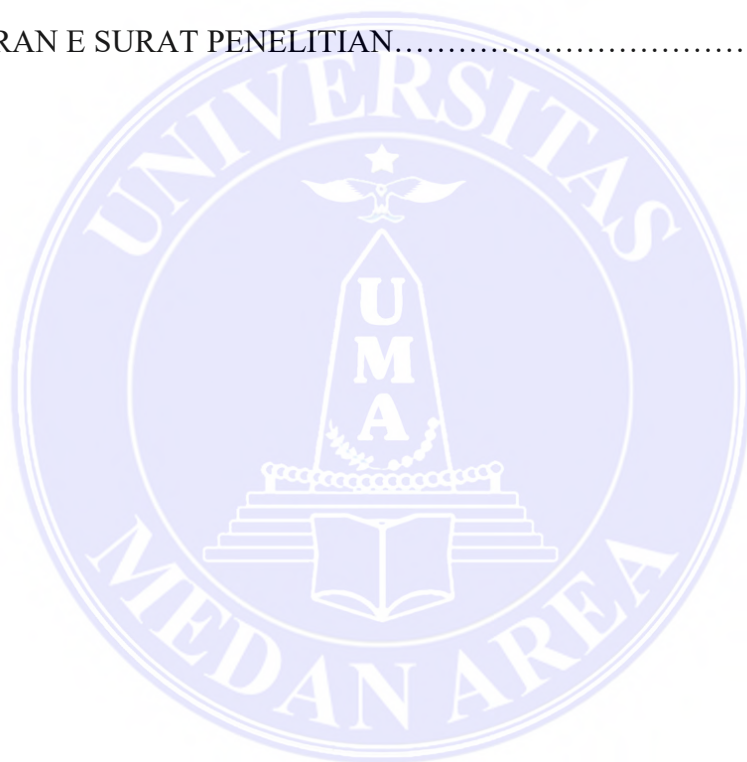
## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi Skala Sebelum Uji Coba .....	25
Tabel 4.1	Distribusi Skala Setelah Uji Coba .....	30
Tabel 4.2	Kontribusi Aspek terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	31
Tabel 4.3	Tabel Mean Hipotetik Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
Tabel 4.4	Tabel Mean Empirik Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	48
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN.....	54
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	59
LAMPIRAN D UJI KONTRIBUSI.....	66
LAMPIRAN E SURAT PENELITIAN.....	77



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

*Work* merupakan kegiatan sehari-hari yang dijadikan dasar kehidupan manusia untuk mempertahankan keberadaan diri sendiri dan keluarga tentunya harus memiliki akal sehat untuk bekerja lebih giat. Kerja merupakan kebutuhan untuk mencapai kebutuhan sosial seseorang. *Work* menjadikan seseorang untuk mendapatkan uang dan mencukupi kebutuhan gaya hidup. Kebutuhan sosial yang dikerjakan untuk mendapatkan kebutuhan hidup pada diri sendiri. Pada diri manusia adanya kebutuhan yang membentuk tujuan untuk dicapai dengan bekerja (Meliala & Simatupang, 2021).

Menurut *Curtin University of Technology* dalam laporan survey tahun 2006 mengemukakan bahwa seseorang yang bekerja perlu kualitas kehidupan kerja. Di samping itu, *quality of work life* diarahkan kepada usaha untuk dapat menumbuhkan martabat para karyawan dalam sebuah organisasi dan telah digunakan secara luas (Soetjipto, 2017). Menurut Scemerhorn, dkk. (dalam Soetjipto, 2017) *quality of work life* ialah pandangan karyawan mengenai kecukupan kualitas atas pengalaman karyawan di perusahaannya. Menurut Walton (dalam Soetjipto, 2017) *quality of work life* ialah pandangan karyawan mengenai keadaan dan pengalaman karyawan di perusahaannya. Menurut David & Edward (dalam Hermawati, dkk. 2016) *quality of work life* ialah pandangan seseorang mengenai pekerjaan atau konsekuensi pribadi dari pengalaman kerja. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan

bahwa *quality of work life* ialah pandangan pekerja mengenai keseluruhan kualitas atas pengalaman pekerja di tempat kerjanya.

Manfaat *quality of work life* bagi seseorang dalam perusahaan adalah untuk menyamakan kehidupan seseorang dan pekerjaan seseorang untuk membuat diri sendiri nikmat dalam menjalankan kehidupan mereka dan karir (Liswandi, 2016). Sementara itu, manfaat *quality of work life* ( kualitas kehidupan kerja ) terhadap company (perusahaan) ialah sebagai pengurangan tingkat stress dan turnover kerja, meningkatkan dalam mempertahankan dan memberi kepuasan pada karyawan yang memiliki dampak dalam peningkatan produktivitas kerjanya. (Sumarji, Suwasono, D., 2022).

Selain itu, Menurut Papilaya, dkk. (2022) dampak positif kualitas kehidupan *quality of work life* bagi perusahaan ialah meningkatkan hasil kerja seorang karyawan, meningkatkan kepuasan dalam perusahaan, meningkatkan kenyamanan bekerja, membantu tercapainya tujuan perusahaan serta menarik dan mempertahankan karyawan. Dengan demikian, penting untuk diteliti tentang kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini.

*Quality of work life* ialah hasil dari hubungan antara seseorang dengan pekerjaannya yang menghasilkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi karyawan. Kondisi kerja yang baik di perusahaan akan membuat karyawan lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaannya. Keberadaan *quality of work life* yang baik akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap mereka (Ningsih, 2023).



Menurut Cascio (dalam Soetjipto, 2017) aspek-aspek *quality of work life* meliputi partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan. Sementara itu, Ciri-ciri seseorang yang memiliki *quality of work life* yang tinggi ialah dengan yakin dalam melakukan pekerjaan, penuh semangat dan mampu manajemen waktu (Rohmawati & Izzati, 2021). Adapun ciri-ciri individu yang memiliki *quality of work life* yang rendah adalah tingginya tingkat *turnover* pegawai, ketidakhadiran, produktivitas yang menurun dalam bekerja, tidak bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan, melakukan kegiatan di luar aktifitas jam kerja (Novita Sari et al., 2021).

Adapun kasus mengenai *quality of work life* di perusahaan lain, yaitu di PT. Karisma Dayung Utara adanya terdapat beban kerja yang berat bagi karyawan sehingga menyebabkan tingkat *quality of work life* yang rendah, hal tersebut berdampak terhadap menurunnya intensitas kualitas kehidupan pekerja yang mana mereka mendapatkan beban kerja yang ini memungkinkan penurunan jumlah karyawan yang sedang bekerja di PT. Karisma Dayung Utara yang mana karyawan banyak yang keluar atau resign dikarenakan tidak tahan akan jam bekerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan insentif yang diberikan, sehingga perlu diteliti mengenai kualitas kehidupan kerja (Arya Rizky & Pratama, 2022).

Adapun kasus lain, mengenai *quality of work life* pada perawat di RS di Kota Yogyakarta mengenai kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan sebuah cara untuk memicu munculnya *quality of work life* (kualitas pekerjaan) yang positif untuk karyawannya. Didapat kesimpulan dari wawancara dengan beberapa perawat bahwa rumah sakit selalu menuntut perawat agar

meningkatkan kinerjanya demi mengubah kualitas keperawatan ke lebih baik lagi, akan tetapi itu tidak sebanding dengan 3 peningkatan *quality of work life* yang didapatkan perawat. Contohnya, perawat merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Dari keluhan itu didapat adanya indikasi minusnya *quality of work life* (kualitas pekerjaan) pada perawat di rumah sakit yang sudah diteliti (Suhartini, 2020).

PT Perkebunan Nusantara I (Persero) atau PTPN I adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. PT Perkebunan Nusantara I Regional I dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1996, tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa kini berganti nama pada tanggal 01 Desember 2023 dari PT. Perkebunan Nusantara II menjadi PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Kementrian BUMN yang dipimpin oleh Erick Thohir telah menggabungkan 13 perusahaan dibawah *holding* Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) menjadi dua *subholding*, yakni PalmCo dan SupportingCO. PalmCo membentuk PTPN 1 Regional I ini, menggabungkan PT.Perkebunan Nusantara V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV. Pembentukan SupportingCo ditempuh melalui penggabungan PTPN II, VII, VIII, IX, X, XI, XII, dan XIV ke dalam PTPN I.

Upaya untuk mendukung perusahaan ini yaitu dengan dibuatnya Integrasi PTPN Group agar menjadikan ketahanan ekonomi, pertumbuhan perusahaan yang berkualitas dengan mengurangi ketimpangan dan pemerataan melalui Peremajaan Sawit Rakyat (PSR). Selain itu, perusahaan juga memberikan komitmen kepada karyawan untuk melindungi lingkungan, meningkatkan ketahanan terhadap

bencana dan juga untuk mengurangi pengembangan energi. Pembentukan Palmco dan SupportingCO ini untuk memberikan kemandirian karyawan dalam bidang ketahanan pangan dan energi.

Salah satu wilayah kerja PTPN I Regional I adalah kabupaten deli serdang yang memiliki beberapa kebun, salah satunya adalah kebun bandar klippa. Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I memiliki komoditas beberapa kebun, yaitu kebun kelapa sawit, karet, kakao, gula dan tembakau. PT.Perkebunan Nusantara I Regional I di Kebun Bandar Klippa ada karyawan tanaman, yang terbagi menjadi 3 bagian, yaitu karyawan bagian produksi, karyawan bagian menunas, dan karyawan bagian pemeliharaan. Adapun jumlah total karyawan tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa adalah 53 orang karyawan di dalamnya sudah termasuk karyawan bagian produksi, karyawan bagian menunas, dan karyawan bagian pemeliharaan.

Keberadaan karyawan bagian tanaman sangat penting dalam perusahaan karena bagian tanamanlah yang menentukan baik buruknya kualitas produk baik secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki perusahaan (Qipthiyah, Mariatul, 2016). Penulis memilih responden karyawan bagian tanaman, karena karyawan tanaman ini merupakan karyawan yang secara penggolongan mereka termasuk penggolongan terendah, tetapi mereka juga memiliki aturan yang ketat dari perusahaan dan di tuntutan untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena berkaitan dengan produksi. Dan juga perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan golongan terendah dan penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan bagian tanaman PTPN I Regional I ini hanya dilakukan sekali setahun,

sehingga adanya kesenjangan mengenai gaji yang diberikan dan pengembangan karir di perusahaan ini sangat lambat.

Fenomena yang terjadi pada PTPN I Regional I Kebun Bandar Klippa pada karyawan bagian tanaman adalah karena gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian tanaman ini tidak fair ataupun paling sedikit dengan beban kerja yang dilakukan karyawan bagian tanaman, tentunya gaji yang diberikan ini tidak cukup untuk menghidupi keluarganya. Sehingga, karyawan tanaman ini mencari pekerjaan sampingan yang dilakukan pada hari libur. Pekerjaan sampingan yang dilakukan yaitu, seperti menjadi tukang bangunan dan juga istri dari karyawan tanaman ini ikut membantu suaminya mengutip berondolan sawit untuk menambah penghasilan keluarga mereka, untuk menambah pendapatan yang lebih baik lagi, agar anaknya bisa bersekolah.

Didapat dari proses wawancara yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I gaji yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawan tidak adil. Menurut hasil wawancara yang sudah dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa, selain masalah kompensasi yang tidak adil, pengembangan karir juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan bagian tanaman. Atasan tidak fair memberikan penilaian kinerja pada karyawan tanaman di perusahaan ini. Berbeda dengan PTPN lain, kalau di PTPN I Regional I ini dilakukan hanya sekali setahun, sedangkan PTPN yang lain dua kali dalam setahun. Sehingga pertumbuhan karir di PTPN I Regional I ini sangat lambat dan kualitas kehidupan kerja dalam pengembangan karir tidak tercapai.

Didapatkan kesimpulan dari wawancara meyakinkan peneliti dalam pengambilan variabel yang diambil dari fenomena yang telah ada di perusahaan, permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu mengenai *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja). Dari pemaparan tersebut, didapat bahwa peneliti memiliki penelitian yang memiliki judul, yaitu: “Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Tanaman di PT Perkebunan Nusantara I Regional I”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT Perkebunan Nusantara I Regional I?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat membantu memberikan tentang gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT.Perkebunan Nusantara I Regional I, dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta memberikan informasi dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak PT.Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan, dan karyawan tentang pentingnya *quality of work life*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kualitas Kehidupan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Scemerhorn, dkk. (dalam Soetjipto, 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan mengenai keseluruhan kualitas atas pengalaman karyawan di tempat kerjanya. Menurut Walton (dalam Soetjipto, 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerjanya. Menurut David & Edward (dalam Hermawati, dkk. 2016) kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan individu terhadap pekerjaan atau konsekuensi pribadi dari pengalaman kerja.

Menurut Rahman (2017) kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan mengenai pengalaman orang-orang di tempat kerja, hubungan mereka dengan orang lain, lingkungan kerja dan efektivitas mereka pada karyawannya. Menurut Pramesti & Izzati (2021) kualitas kehidupan kerja adalah pandangan karyawan dengan bekerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan personal penting melalui pengalaman mereka, dalam perusahaan dan mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian kualitas kehidupan kerja adalah pandangan pekerja mengenai keseluruhan kualitas atas pengalaman pekerja di tempat kerjanya.

### 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (dalam Hermawati, dkk. 2016) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (QWL) organisasi, meliputi:

- a. Imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya
- b. Program-program keuntungan/tunjangan: pensiun yang cukup dan kompetitif asuransi kesehatan
- c. Lingkungan yang aman dan sehat
- d. Jaminan kerja, yaitu kontinuitas pekerjaan sehingga pekerja terjamin masa depannya
- e. Partisipasi dalam pemecahan masalah

Adapun faktor-faktor kualitas kehidupan kerja Menurut Soetjipto (2017), yaitu:

- a. Supervisi, yaitu proses penjaminan di dalam praktik pekerjaan sosial agar pekerja sosial dapat bekerja dengan benar.
- b. Desain pekerjaan, yaitu proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini.
- c. Upah dan tunjangan yang mencukupi, yaitu upah yang mencukupi untuk hidup dengan standar hidup yang layak bagi karyawan.



Adapun faktor-faktor kualitas kehidupan kerja Menurut Iqram (2019), yaitu :

- a. Partisipasi karyawan, yaitu tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.
- b. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- c. Pelatihan dan pengembangan, pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Sedangkan pengembangan adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi

Berdasarkan pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya, program-program keuntungan/tunjangan: pensiun yang cukup dan kompetitif asuransi kesehatan, lingkungan yang aman dan sehat, jaminan kerja: kontinuitas pekerjaan sehingga, pekerja terjamin masa depannya, partisipasi dalam pemecahan masalah supervisi, desain pekerjaan, upah dan tunjangan yang mencukupi, dan pertumbuhan dan pengembangan.

### 2.1.3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (dalam Soetjipto, 2017) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

- a. Partisipasi kerja, yaitu peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan perusahaan.
- b. Pengembangan karir, yaitu dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi jabatan, sehingga jenjang karir di suatu perusahaan membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya.
- c. Penyelesaian konflik, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan masalah adalah keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.
- d. Komunikasi, yaitu merupakan hubungan yang terjadi antara rekan kerja, pimpinan maupun dengan perusahaan.
- e. Kesehatan kerja, yaitu bertujuan agar dapat mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal, dengan cara pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
- f. Keselamatan kerja, yaitu upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman seperti pembentukan komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
- g. Keamanan kerja, yaitu setiap perusahaan memerlukan jaminan atau rasa aman bagi para pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai

kesepakatan dengan pihak terkait mengenai kontrak kerja, gaji, dan lain sebagainya.

h. Kompensasi yang layak, yaitu bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung, bermanfaat untuk karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

i. Kebanggaan, yaitu membuat karyawan menjadi semakin nyaman dan betah untuk bekerja dengan baik. Rasa bangga itu dapat terwujud oleh, identitas perusahaan, partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan, dan rasa kepedulian terhadap lingkungan.

Menurut Liswandi (2016) mengemukakan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja meliputi:

- a. Standar keselamatan kerja, yaitu segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- b. Kesehatan kerja, yaitu segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para karyawan atau pekerja. Bila kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sehat, jarang absen, dan bekerja dengan lebih produktif.
- c. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, yaitu dukungan dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan.
- d. Gaji yang adil, yaitu para pekerja mendapatkan gaji, sesuai atas apa yang sudah dikerjakan oleh mereka.

- e. Keamanan kerja, yaitu melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.

Menurut Walker (dalam Kaswan, 2020) mengemukakan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja meliputi:

- a. Upah/Gaji yang memadai dan adil, yaitu hubungan upah/gaji yang adil dan setara dengan gaji/upah yang setara untuk pekerjaan setara yang dikerjakan.
- b. Program tunjangan, yaitu pekerjaan yang memadai dan kompetitif, asuransi kesehatan, liburan, tunjangan-tunjangan karyawan yang lain.
- c. Lingkungan yang aman dan sehat, yaitu kondisi kerja yang bersih dan aman.
- d. Keamanan pekerjaan, yaitu keberlangsungan suatu pekerjaan sehingga para karyawan relatif merasa aman tentang masa depannya.
- e. Pertumbuhan dan perkembangan, yaitu menganggap karyawan sebagai asset manusia dari suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang.
- f. Integrasi sosial, yaitu iklim kerja yang mengembangkan perasaan dan dibutuhkan di antara karyawan di dalam organisasi.
- g. Partisipasi, yaitu keterlibatan karyawan di dalam operasi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.
- h. Demokrasi di tempat kerja, yaitu pengakuan hak-hak dan hak-hak istimewa karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

- i. Ruang kehidupan yang menyeluruh, yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan bagian-bagian lain dari kehidupan manusia: waktu luang, pendidikan, dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan pendapat di atas, aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, program tunjangan, lingkungan yang aman dan sehat, pertumbuhan dan pengembangan, integrasi sosial, demokrasi di tempat kerja, dan ruang kehidupan yang menyeluruh.

#### **2.1.4. Ciri-ciri Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Rohmawati & Izzati (2021) ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, yaitu :

- a. Bersungguh-sungguh dalam bekerja, adalah bersungguh-sungguh, memiliki semangat tinggi dalam mengerjakan sesuatu, tekun dan ulet, serta tidak mudah menyerah.
- b. Penuh semangat, melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan memiliki hasil yang lebih baik
- c. Manajemen waktu, yaitu mengatur, mengorganisasikan, memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk aktivitas dan tujuan yang bermanfaat.

Sedangkan Menurut Novita Sari et al., (2021) & (Rohmawati & Izzati, 2021) ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, yaitu:

- a. Tingginya tingkat keluar masuk pegawai, yaitu proses pergantian pegawai pada sebuah perusahaan atas inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen internal.
- b. Ketidakhadiran, yaitu kegagalan seorang tenaga kerja untuk hadir di tempat kerja yang seharusnya ia datang untuk bekerja baik karena alasan medis atau lainnya.
- c. Produktivitas yang menurun dalam bekerja, biasanya terjadi karena upah yang diberikan tidak sesuai, jam kerja yang berlebihan, beban atau tugas kerja yang terlalu berat serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat seseorang merasa kelelahan dalam bekerja.
- d. Menurunnya semangat saat menyelesaikan tugas, biasanya terjadi karena karyawan merasa tidak dapat mengerjakan sesuatu secara maksimal, baik itu pekerjaan ataupun tugas-tugas yang memang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.
- e. Melamun dan melakukan kegiatan di luar aktifitas jam kerja yang sedang berlangsung

Menurut Walidya (2023) ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, yaitu :

- a. Meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi
- b. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan
- c. Bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan

d. Memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja lainnya

Menurut Patmawati (2023) ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, yaitu :

- a. Rentan mengalami stress kerja
- b. Tidak merasa nyaman dalam lingkungannya
- c. Tidak merasa puas terhadap pekerjaan maupun benefit dari pekerjaannya
- d. Kurang semangat dalam bekerja

Berdasarkan pendapat di atas, ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah, bersungguh-sungguh dalam bekerja, penuh semangat, manajemen waktu, meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi, mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja lainnya. Dan adapun ciri-ciri individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah adalah, tingginya tingkat keluar masuk pegawai, ketidakhadiran, produktivitas yang menurun dalam bekerja, menurunnya semangat saat menyelesaikan tugas, melamun dan melakukan kegiatan di luar aktifitas jam kerja yang sedang berlangsung, memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja lainnya, tidak merasa nyaman dalam lingkungannya, dan tidak merasa puas terhadap pekerjaan maupun benefit dari pekerjaannya.

## 2.2. PT. Perkebunan Nusantara I Regional I

PT. Perkebunan Nusantara I Regional I atau biasa disingkat menjadi PTPN I Regional I adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara Perkebunan Nusantara I Regional I dan Perkebunan Nusantara IX. PTPN I Regional I dibentuk berdasarkan PP No. 7 Tahun 1996

tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT.Perkebunan I Regional I dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan IX Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini berganti nama pada tanggal 01 Desember 2023 dari PT. Perkebunan Nusantara II menjadi PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Kementrian BUMN yang dipimpin oleh Erick Thohir telah menggabungkan 13 perusahaan dibawah *holding* Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) menjadi dua *subholding*, yakni PalmCo dan SupportingCO. PalmCo membentuk PTPN 1 Regional I ini, menggabungkan PT.Perkebunan Nusantara V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV. Pembentukan SupportingCo ditempuh melalui penggabungan PTPN II, VII, VIII, IX, X, XI, XII, dan XIV ke dalam PTPN I.

Selain di Sumatera Utara, perusahaan ini juga mengembangkan penanaman kelapa sawit di Papua, yaitu di Kabupaten Manokwari, Arso, dan Jayapura. Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke PTPN III, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk *holding* BUMN di bidang perkebunan. Pada bulan Oktober 2022, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk *subholding* pabrik gula di internal PTPN III, perusahaan ini resmi menyerahkan semua asetnya yang berupa pabrik gula ke anak usaha PTPN III yang lain, yakni PT.Sinergi Gula Nusantara. Walaupun begitu, perusahaan ini tetap mengelola aset yang berupa kebun tebu.

Visi PT.Perkebunan Nusantara I Regional I adalah “Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi”. Misi PT.



Perkebunan Nusantara I Regional I adalah “Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha, memberikan kontribusi optimal dan menjaga kelestarian dan penambahan nilai”.

### **2.2.1. Karyawan Tanaman PTPN I Regional I**

Dalam PT. Perkebunan Nusantara I Regional I di Kebun Bandar Klippa ada karyawan tanaman, yang terbagi menjadi 3 bagian, yaitu karyawan bagian menunas, karyawan produksi dan karyawan pemeliharaan.

Karyawan bagian menunas, adapun Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan bagian menunas adalah:

- a. Menunas pelapah kelapa sawit
- b. Pemangkalan atau membuang pelepah-pelepah daun tua dan pelepah yang sudah tidak produktif

Karyawan bagian produksi adapun Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan bagian produksi adalah:

- a. Memanen atau memotong tandan buah segar
- b. Mengumpulkan hasil memotong TBS dari pohon
- c. Memanen buah masak dan menyusun pelepah digawangan mati

Karyawan bagian pemeliharaan, adapun Tugas Pokok dan Fungsi Karyawan bagian pemeliharaan adalah:

- a. Memperbaiki jalan TPH dan pasar pikul
- b. Menutup lubang genangan air dan membersihkan tanaman liar

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Januari 2024 sampai dengan tanggal 26 Januari 2024 yang dilakukan pada karyawan tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa. PT. Perkebunan Nusantara I Regional I atau biasa disingkat menjadi PTPN I Regional I adalah anak usaha PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil penggabungan antara Perkebunan Nusantara I Regional I dan Perkebunan Nusantara IX. PTPN I Regional I dibentuk berdasarkan PP No. 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan I Regional I dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan IX Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini berganti nama pada tanggal 01 Desember 2023 dari PT. Perkebunan Nusantara II menjadi PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Kementerian BUMN yang dipimpin oleh Erick Thohir telah menggabungkan 13 perusahaan dibawah *holding* Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero) menjadi dua *subholding*, yakni PalmCo dan SupportingCO. PalmCo membentuk PTPN 1 Regional I ini, menggabungkan PT. Perkebunan Nusantara V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV. Pembentukan SupportingCo ditempuh melalui penggabungan PTPN II, VII, VIII, IX, X, XI, XII, dan XIV ke dalam PTPN I. PT Perkebunan Nusantara I atau biasa disingkat menjadi PTPN I adalah anak usaha PTPN III yang bergerak

di bidang agroindustri kelapa sawit, tebu, dan tembakau. Total areal yang dikelola PTPN I 109.409,61 Ha dan total areal ditanami 52.118,06 Ha. Wilayah kerja PTPN I Regional I terletak di 6 (enam) Kabupaten/Kota di Propinsi Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Padang Lawas, Kota madya Medan, Kota madya Binjai dan Provinsi Papua terletak 1 (satu) Kabupaten yaitu Keerom.

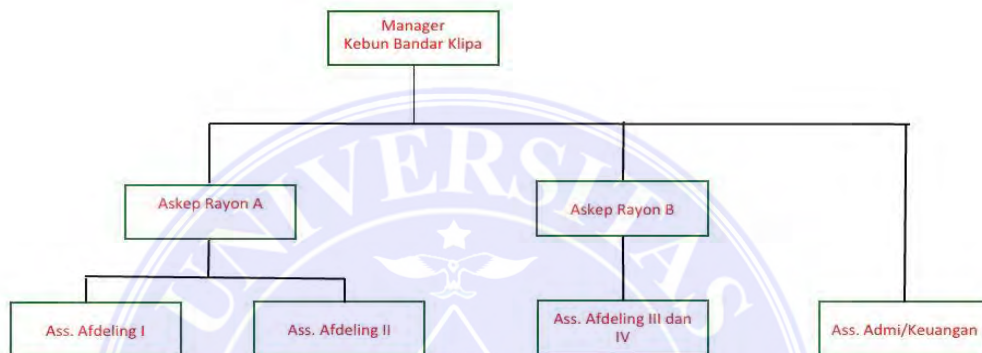
Salah satu wilayah kerja PTPN I Regional I adalah kabupaten deli serdang yang memiliki beberapa kebun, salah satunya adalah kebun bandar klipka. PT.Perkebunan Nusantara I Regional I di Kebun Bandar Klippa ada karyawan tanaman, yang terbagi menjadi 3 bagian, yaitu karyawan bagian produksi, karyawan bagian menunas, dan karyawan bagian pemeliharaan. Adapun jumlah total karyawan tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa adalah 53 orang karyawan di dalamnya sudah termasuk karyawan bagian produksi, karyawan bagian menunas, dan karyawan bagian pemeliharaan.

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara I Regional I merupakan struktur organisasi yang ditandai dengan pembagian divisi-divisi yang bertanggung jawab terhadap seluruh tupoksi yang ada. Struktur organisasi ini juga menggambarkan dengan jelas mengenai organisasi dan tata kerja kantor PT. Perkebunan Nusantara I Regional I dan juga wewenang dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan dari atasan kepada bawahan.

Struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara I Regional I meliputi Manager Kebun Bandar Klippa yang menaungi dua Askep yaitu, Askep Rayon A dan Askep Rayon B dan dibawah manager juga ada asisten administrasi dan keuangan. Pada

Askep Rayon A terbagi lagi menjadi dua bagian, yaitu Asisten Afdeling I dan Asisten Afdeling II. Pada Askep Rayon B terdiri dari dua bagian, yaitu Asisten Afdeling III dan Asisten Afdeling IV. Adapun struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I diuraikan sebagai berikut:

**Bagan 3.1 Struktur Organisasi**



### 3.2. Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner berbentuk kertas. Adapun kuisioner yang digunakan dengan metode skala likert. Setelah itu peneliti membagikan kuisioner kepada sampel penelitian berupa karyawan tanaman di tempat penelitian. Kemudian karyawan tanaman tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang ada di kuisioner dengan menggunakan alat tulis berupa pulpen. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak berupa *Miscrosoft Windows 10*. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan *IBM SPSS versi 22 for windows*. Kemudian hasil sebaran data penelitian dipindahkan ke *Miscrosoft Excel 2010*.

### 3.3. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Dalam lingkup yang lebih sempit, penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Ahyar et al., 2013).

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel

Kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan pekerja mengenai keseluruhan kualitas atas pengalaman pekerja di tempat kerjanya. Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini kualitas kehidupan kerja dapat diukur melalui aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yakni: partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Paramita, dkk. 2021). Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti (Priadana, dkk. 2021) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan bagian tanaman sebanyak 53 orang karyawan.

### 3.5.2. Sampel

Menurut Ahyar et al., (2013) sampel adalah sebagai anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan bagian tanaman yang diketahui berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dari penelitian ini yaitu 53 orang karyawan bagian tanaman di PT.Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan.

## 3.6. Prosedur Kerja

### 3.6.1. Persiapan Penelitian

### 3.6.2. Persiapan Administrasi

Sebelum melaksanakan penelitian, harus melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu mengenai surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat izin penelitian ini dibuat untuk meminta kesediaan perusahaan untuk dilakukannya penelitian di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Setelah mendapatkan persetujuan dari perusahaan, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan tanaman PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Setelah selesai melakukan penelitian, PT. Perkebunan Nusantara I Regional I mengeluarkan surat selesai penelitian.

### 3.6.3. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud disini adalah mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian, yaitu dimulai dengan penyusunan skala. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja.

**Tabel 3.1**

#### Distribusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum uji coba.

Aspek	Indikator	Pernyataan		Total
		Favourable	Unfavourable	
Partisipasi kerja	Kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan kerja yang relevan	1,9	31,39	4
Pengembangan karir	Pengadaan pendidikan/ Pelatihan	17,24	47,54	4
	Adanya penilaian kinerja dan promosi	2,10	32,40	4
Penyelesaian konflik	Adanya kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan	18,25	48,55	4
Komunikasi	Adanya komunikasi yang baik antar atasan dan karyawan	3,11	33,41	4
	Terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja di perusahaan	19,26	49,56	4
Kesehatan kerja	Ada upaya pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja	4,12	34,42	4
	Tersedianya fasilitas kesehatan/pengobatan	20,27	50,57	4
Keselamatan kerja	Program keselamatan	5,13	35,43	4
	Lingkungan kerja yang aman	21,28	51,58	4
Keamanan kerja	Adanya perjanjian kerja yang jelas	6,14	36,44	4
Kompensasi yang layak	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai	22,29	52,59	4
	Adanya insentif untuk memotivasi karyawan	7,15	37,45	4
Kebanggaan	Partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan	23,30	53,60	4
	Identitas Perusahaan yang positif	8,16	38,46	4

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

#### **3.6.4. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa. Sebelum melakukan penelitian tentunya peneliti pada tanggal 15 januari 2024 datang ke PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa untuk meminta izin kepada KTU nya untuk melakukan penelitian di perusahaan ini. Pada tanggal 16 januari 2024 peneliti melakukan penelitian, penelitian dilakukan sampai tanggal 26 januari 2024. Adapun subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tanaman yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan bagian tanaman dengan *hard copy*.



### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrument yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh Cascio (dalam Soetjipto, 2017), yaitu:

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

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan *Favourable* diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat *unfavourable* diberi rentangan nilai 1-4.

### **3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.8.1. Uji Validitas Alat Ukur**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Zulpan & Rusli, 2020). Validitas adalah suatu penelitian berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugeng, 2014). Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yang perhitungannya dibantu dengan aplikasi *software* IBM SPSS versi 22 *for windows*.

#### **3.8.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Paramita, dkk. 2021). Uji Reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, dan perhitungannya dibantu dengan aplikasi *software* IBM SPSS versi 22 *for windows*.

### **3.9. Metode Analisis Data**

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis data yang digunakan adalah secara statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian (Paramita, dkk. 2021). Jadi teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis

secara statisik deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap aspek kualitas kehidupan kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap aspek kualitas kehidupan kerja digunakan *univariate* dengan menggunakan program SPSS. Analisis *univariate* bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari kualitas kehidupan kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa aspek tertinggi dari kualitas kehidupan kerja adalah pengembangan karir dengan nilai hipotetik 20 dan mean empirik dengan 22,547. Aspek terendah adalah kesehatan kerja dengan nilai hipotetik sebesar 10 dan nilai empirik dengan 11,339. Karena kisaran persennya besar dibandingkan aspek lain tetapi, posisi deskriptif pengembangan karir dengan mean hipotetik 20, mean empirik 22,547 dan SD/SB 3,147 dengan kategori sedang dan kompensasi yang layak dengan mean hipotetiknya 20 dan mean empirik nya 22,321 dan SD/SB 2,578 dengan kategori sedang.

#### **5.2. Saran**

1) Saran kepada Karyawan

Disarankan untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan pekerjaan dan melakukan pekerjaan sesuai aturan perusahaan demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan akan memberikan pengembangan karir sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Disarankan juga kepada karyawan untuk menjadikan gaji ataupun upah yang diberikan perusahaan menjadi penyemangat mereka dalam bekerja, tentunya karyawan harus memiliki motivasi, terutama motivasi untuk memperoleh gaji dan upah yang lebih baik dengan cara menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti. Disarankan juga kepada karyawan untuk

memperhatikan kesehatan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) misalnya, sarung tangan karet, pakaian kerja, baju berlengan panjang dan celana panjang, sepatu *boot* karet, kacamata *safety*, helm *safety* pada saat bekerja dan usahakan untuk tidak mengangkat atau memindahkan beban melebihi batas.

## 2) Saran kepada Perusahaan (instansi)

Disarankan untuk perusahaan lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja di perusahaan di bagian pengembangan karir dengan cara memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan agar pengembangan karir di perusahaan lebih berkembang dan juga memberikan penilaian kinerja kepada karyawan di setiap tahunnya agar kualitas kehidupan kerja dalam pengembangan karir meningkat. Selain itu, diharapkan agar perusahaan memberikan gaji atau kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan, agar karyawan merasa gaji yang didapatkan layak dengan tugas ataupun pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik. Disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kesehatan kerja karyawan tanaman agar dapat mengurangi risiko kecelakaan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan.

### 3) Saran kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar lebih memperluas penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja dengan variabel lainnya seperti, partisipasi kerja, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja dan kebanggaan. Agar bisa lebih digali lagi permasalahan di perusahaan dan di cari jalan keluar yang lebih tepat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2013). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Arrafiqur Rahman. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Arya Rizky & Pratama. (2022). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Jurnal Manajemen Unsera*, 1, 1–12.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Person Organization Fit dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4).
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Hermawati, Adya, Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Iqram, M. (2019). *Kepuasan Kerja Karyawan PT . Pelabuhan Indonesia IV ( Persero ) Makassar*. 1–12.
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Alfabeta.
- Liswandi. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 50–63.
- Meliala, S. M. S., & Simatupang, B. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 58–64.
- Ningsih, T. (2023). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Family Handicraft Tasikmalaya*. 1(3), 161–168.
- Novita Sari, I., Sofia, M., & Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 59–66. <https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3443>
- Octareina, Safira, D. (2016). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT . X Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–14.

- Papilaya, I., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). *Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. X*. 7(1).
- Paramita, Rizal, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Ketu). WIDYA GAMA PRESS.
- Patmawati. (2023). Quality Of Work Life dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol.1(No.2), 129–138.
- Pramesti, R. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–12.
- Priadana, Sidik, Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Purwanti, L. D. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja ( Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT.Pembangkitan Jawa Bali ( PJB ) Unit Pembangkitan Paiton ). *Jurnal Administrasii Bisnis*, 44(1), 118–126.
- Qipthiyah, Mariatul, D. (2016). *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tanaman PT. Perkebunan Nusantara X Kertosari Jember*. Universitas Jember.
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.8 No.4.
- Setyoningrum, Putri, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)*. 4(1), 38–52.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Sugeng. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 454–472. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2.1079>
- Sumarji, Suwasono, D. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Polisi Sektor Mojojoto Kediri). *Jurnal Otonomi*, 22(5), 474–481.
- Walidya, A. U. (2023). *Hubungan antara Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Tetap Yayasan The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior in Permanent Foundation Teachers Abstrak*. 10(01), 636–652.



Wardani, R. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten lombok barat. *Jurnal Valiid*.

Zulpan, Z., & Rusli, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Membaca Short Functional Text Pada Siswa Smp Kelas Viii. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(1), 86–95. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.66>





**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

## IDENTITAS SAMPEL

Nama : .....(boleh inisial)

Usia : ..... tahun

Masa Kerja : ..... tahun

Jenis Kelamin : .....

Bagian Kerja : .....

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 terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, 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.**

Peneliti

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait tanaman				
2.	Perusahaan memberikan penilaian kinerja setiap tahunnya pada karyawan				
3.	Saat berbicara dengan karyawan tanaman, asisten tanaman menunjukkan sikap menghargai				
4.	Perusahaan menyediakan pemeriksaan kesehatan awal dan berkala kepada karyawan				
5.	Perusahaan menyediakan SOP kerja yang mempertimbangkan keselamatan kerja para karyawannya				
6.	Perusahaan memberikan program pensiun kepada karyawan				
7.	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk lebih bersemangat dalam bekerja				
8.	PTPN I Regional I bandar klipka memiliki citra positif di masyarakat				
9.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan tanaman untuk berpartisipasi dalam kegiatan kerja bagian tanaman				
10.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) ditempat kerja saya sudah sesuai				
11.	Asisten tanaman merespon informasi atau pesan yang disampaikan karyawan dengan cepat				
12.	Perusahaan memberikan alat kerja yang berfungsi dengan baik untuk menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja				
13.	Perusahaan menyediakan alat perlindungan diri (APD) yang sesuai standar bagi para karyawannya				
14.	Saya merasa senang bekerja disini, karena perusahaan menyediakan kontrak kerja yang jelas				
15.	Insentif yang diterima adil dengan kerja keras yang telah saya lakukan sehingga saya termotivasi dalam bekerja				
16.	PTPN I Regional I bandar klipka bagi saya memiliki identitas perusahaan yang baik				

17.	Perusahaan menyediakan fasilitas pendidikan ataupun pelatihan yang berguna untuk meningkatkan karir karyawan				
18.	Asisten tanaman mau membuka diri untuk mendengarkan permasalahan yang sedang dihadapi karyawan				
19.	Sesama karyawan tanaman biasanya saling menyapa				
20.	Perusahaan memberikan asuransi Kesehatan yg sepadan bagi karyawannya				
21.	Lingkungan yang ditempati aman untuk karyawan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja				
22.	Saya betah di perusahaan ini karena gaji yang diberikan sepadan dengan tugas dan tanggung jawab				
23.	Saya bangga dengan tempat kerja saya karena peduli pada masyarakat sekitar lewat pembagian sembako				
24.	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memberikan dampak positif bagi karyawan				
25.	Asisten tanaman mau terlibat dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang dialami karyawan tanaman				
26.	Saat sedang berkomunikasi saya dan rekan kerja tidak sering memotong pembicaraan				
27.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan pelayanan yg baik di rumah sakit khusus karyawan yg bekerja di PTPN I Regional 1 bandar klipka				
28.	Lingkungan kerja saya aman dari hama dan penyakit tanaman karena sudah diberikan pestisida				
29.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk kehidupan kami sehari-hari				
30.	Perusahaan sering melakukan pemberdayaan kepada masyarakat di bidang perkebunan				
31.	Di perusahaan dalam pengambilan keputusan asisten tanaman kurang menghargai pendapat karyawan				
32.	Dewan direksi jarang menilai kinerja karyawan				

33.	Asisten tanaman jarang sekali menghargai pendapat karyawan tanaman ketika sedang berkomunikasi				
34.	Perusahaan jarang sekali melakukan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan				
35.	SOP kerja yang diberikan perusahaan kurang jelas				
36.	Program pensiun di perusahaan ini kurang jelas				
37.	Saya kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena jarang adanya insentif yang diberikan perusahaan				
38.	PTPN I Regional 1 bandar klippa perlu lebih giat lagi untuk mengembangkan citra positifnya di masyarakat				
39.	Di perusahaan karyawan tanaman jarang ikut untuk berpartisipasi dalam kegiatan kerja bagian tanaman				
40.	Jenjang kenaikan jabatan dalam perusahaan dilakukan dalam kurun waktu yang terlalu lama				
41.	Asisten tanaman lambat dalam merespon informasi atau pesan yang disampaikan karyawan				
42.	Di perusahaan alat kerja yang diberikan kurang berfungsi dengan baik sehingga berbahaya untuk karyawan				
43.	Alat perlindungan diri (APD) yang disediakan oleh perusahaan sudah kurang layak digunakan				
44.	Kontrak kerja yang diberikan perusahaan kurang jelas sehingga saya kurang merasa senang ada di perusahaan ini				
45.	Insentif yang diberikan perusahaan kurang sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan sungguh-sungguh				
46.	Identitas PTPN I Regional 1 bandar klippa pada tahun ini kurang baik, karena banyaknya masalah yang terjadi di perusahaan ini.				
47.	Saya merasa fasilitas pendidikan atau pelatihan yang disediakan perusahaan bagi karyawan belum maksimal				
48.	Asisten tanaman kurang mau terbuka dan kurang peduli dengan permasalahan yang dialami karyawan				

49.	Sesama karyawan tanaman biasanya berbicara seperlunya saja/kurang tertarik untuk berkomunikasi secara intens				
50.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan				
51.	Lingkungan yang ditempati karyawan kurang mendukung sehingga karyawan kurang merasa aman				
52.	Saya kurang semangat dalam bekerja, karena gaji yang diberikan kurang sesuai dengan yang diharapkan				
53.	Perusahaan jarang sekali berpartisipasi kepada masyarakat sehingga saya kurang bangga menjadi karyawan perusahaan ini				
54.	Pendidikan dan pelatihan yang difasilitasi perusahaan selama ini terkesan seadanya tanpa target manfaat yang jelas				
55.	Asisten tanaman kurang mau mengambil peran dalam penyelesaian persoalan-persoalan kerja yang dialami karyawan tanaman				
56.	Sesama karyawan tanaman perlu lebih banyak belajar untuk mau mendengarkan isi komunikasi rekannya yang lain				
57.	Fasilitas yang diberikan berupa rumah sakit khusus karyawan yang bekerja di PTPN I Regional 1 bandar klippa kurang baik dalam memberikan pelayanan				
58.	Lingkungan kerja saya kurang aman dan rawan terkena hama dan penyakit tanaman				
59.	Banyaknya kebutuhan hidup saya, tetapi gaji yang diberikan kurang sepadan dengan kebutuhan hidup saya				
60.	Perusahaan ini jarang sekali memberikan pemberdayaan kepada masyarakat pada bidang perkebunan padahal masyarakat membutuhkannya				



**LAMPIRAN B**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**



No	Variabel = Kualitas Kehidupan Kerja																														Variabel = Kualitas Kehidupan Kerja																																
	A i t e m 1	A i t e m 2	A i t e m 3	A i t e m 4	A i t e m 5	A i t e m 6	A i t e m 7	A i t e m 8	A i t e m 9	A i t e m 10	A i t e m 11	A i t e m 12	A i t e m 13	A i t e m 14	A i t e m 15	A i t e m 16	A i t e m 17	A i t e m 18	A i t e m 19	A i t e m 20	A i t e m 21	A i t e m 22	A i t e m 23	A i t e m 24	A i t e m 25	A i t e m 26	A i t e m 27	A i t e m 28	A i t e m 29	A i t e m 30	A i t e m 31	A i t e m 32	A i t e m 33	A i t e m 34	A i t e m 35	A i t e m 36	A i t e m 37	A i t e m 38	A i t e m 39	A i t e m 40																							
1	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	2		
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3				
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	
5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2			
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2				
7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3
8	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3		
9	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3
10	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	3
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	



27	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1						
28	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2				
29	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2					
30	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3							
31	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1						
32	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1					
33	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1					
34	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1							
35	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1			
36	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1		
37	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1				
38	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1			
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1			
40	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1			
41	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1

4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	1		
4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	1				
4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1					
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1							
4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	4	2	4	2	3	3	1	4	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	1		
4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	3	2	1	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1
4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1						
5	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1				
5	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	1	4	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1		
5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1			
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	1			



**LAMPIRAN C**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054
VAR00055
    
```

```

VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060
    
```

```

/SCALE('kualitas kehidupan kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

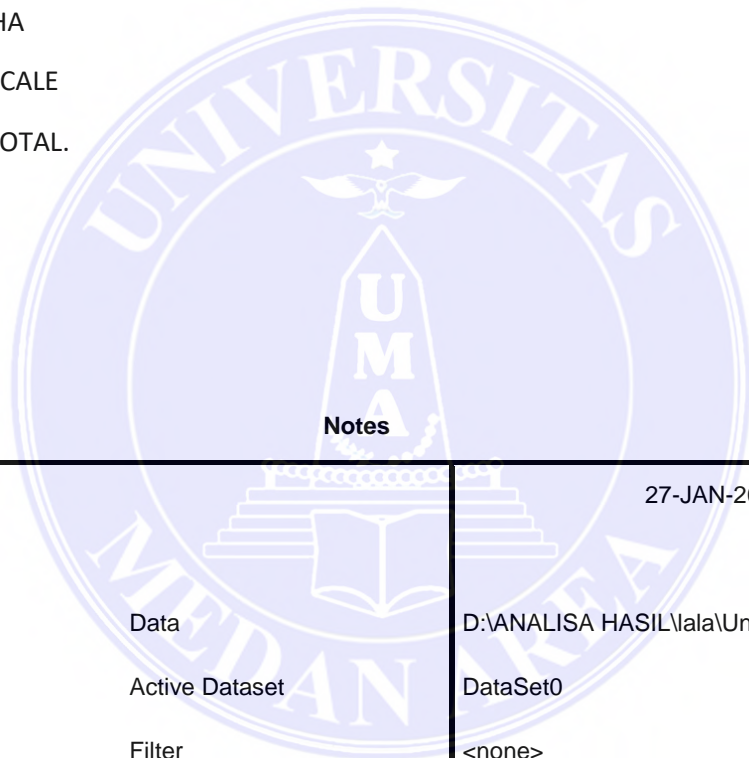
```

/STATISTICS=SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**



Notes

Output Created	27-JAN-2024 15:26:23	
Comments		
Input	Data	D:\ANALISA HASIL\lala\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	53
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

<p>Cases Used</p> <p>Syntax</p>	<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060</p> <p>/SCALE('kualitas kehidupan kerja')</p> <p>ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
<p>Resources</p>	<p>Processor Time 00:00:00.03</p> <p>Elapsed Time 00:00:00.01</p>

[DataSet0] D:\ANALISA HASIL\lala\Untitled1.sav

**Scale: kualitas kehidupan kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	119.3585	1251.157	.861	.980
VAR00002	119.5283	1264.139	.782	.980
VAR00003	119.3962	1253.705	.843	.980
VAR00004	119.4151	1253.632	.871	.980
VAR00005	119.3585	1259.427	.845	.980
VAR00006	119.4151	1254.247	.828	.980
VAR00007	119.3396	1256.921	.836	.980
VAR00008	119.3019	1256.676	.839	.980



VAR00009	119.2453	1251.804	.870	.980
VAR00010	119.2642	1255.160	.863	.980
VAR00011	119.2453	1251.727	.871	.980
VAR00012	119.3208	1250.991	.896	.980
VAR00013	119.3208	1251.030	.878	.980
VAR00014	119.2830	1252.553	.874	.980
VAR00015	119.2830	1252.822	.888	.980
VAR00016	119.3585	1251.927	.883	.980
VAR00017	119.3208	1249.107	.889	.980
VAR00018	119.4151	1255.478	.880	.980
VAR00019	119.3585	1249.542	.867	.980
VAR00020	119.3774	1256.201	.866	.980
VAR00021	119.3396	1253.806	.801	.980
VAR00022	119.3962	1252.359	.862	.980
VAR00023	118.0943	1326.433	-.365	.981
VAR00024	119.3396	1255.498	.857	.980
VAR00025	119.3396	1254.652	.869	.980
VAR00026	119.3962	1256.475	.854	.980
VAR00027	119.4151	1256.132	.870	.980
VAR00028	119.3962	1258.859	.818	.980
VAR00029	119.3962	1258.205	.828	.980
VAR00030	119.3774	1256.701	.840	.980
VAR00031	119.1698	1283.221	.554	.980
VAR00032	119.6415	1309.657	.114	.981
VAR00033	118.9434	1283.016	.649	.980
VAR00034	119.0755	1284.725	.423	.981
VAR00035	118.9811	1289.403	.484	.980

VAR00036	119.0566	1278.247	.504	.980
VAR00037	119.3396	1291.229	.475	.980
VAR00038	119.6792	1306.761	.165	.981
VAR00039	119.0566	1274.439	.675	.980
VAR00040	119.6415	1302.042	.293	.981
VAR00041	119.0755	1286.494	.474	.980
VAR00042	119.0755	1273.917	.620	.980
VAR00043	119.1887	1283.041	.583	.980
VAR00044	119.1321	1282.271	.489	.980
VAR00045	119.4528	1295.791	.429	.980
VAR00046	119.3585	1275.196	.573	.980
VAR00047	119.4151	1301.440	.387	.980
VAR00048	119.0943	1280.356	.551	.980
VAR00049	119.2830	1286.822	.554	.980
VAR00050	119.1321	1272.040	.679	.980
VAR00051	119.0755	1275.648	.608	.980
VAR00052	119.6604	1288.844	.494	.980
VAR00053	118.8868	1286.564	.527	.980
VAR00054	119.4906	1277.409	.568	.980
VAR00055	118.9434	1285.247	.538	.980
VAR00056	119.9245	1310.417	.122	.981
VAR00057	119.2264	1291.679	.492	.980
VAR00058	119.3396	1286.652	.408	.981
VAR00059	119.5849	1299.247	.333	.981
VAR00060	119.6038	1289.898	.369	.981

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.3208	1315.376	36.26811	60





**LAMPIRAN D**  
**UJI KONTRIBUSI**

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT tot
/METHOD=ENTER a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9.
    
```

**Regression**

Notes		
Output Created	28-JAN-2024 13:45:17	
Comments		
Input	Data	D:\ANALISA HASIL\lala\Untitled2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	53
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT tot  /METHOD=ENTER a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	4492 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\ANALISA HASIL\lala\Untitled2.sav

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas Kehidupan Kerja	153.1887	12.61266	53
Partisipasi kerja	11.5283	1.32438	53
Pengembangan karir	22.5472	3.14744	53
Penyelesaian konflik	11.5283	1.44919	53
Komunikasi	20.7736	2.07217	53

Kesehatan kerja	16.5472	1.50085	53
Keselamatan kerja	20.4717	1.78243	53
Keamanan kerja	11.3396	1.82865	53
Kompensasi yang layak	22.3208	2.57782	53
Kebanggaan	16.1321	2.11258	53

## Correlations

	Kualitas Kehidupan Kerja	Partisipasi kerja	Pengembangan karir
Pearson Correlation	Kualitas Kehidupan Kerja	1.000	.741
	Partisipasi kerja	.741	1.000
	Pengembangan karir	.823	.580
	Penyelesaian konflik	.748	.663
	Komunikasi	.704	.570
	Kesehatan kerja	.324	-.051
	Keselamatan kerja	.545	.251
	Keamanan kerja	.812	.464
	Kompensasi yang layak	.755	.580
	Kebanggaan	.762	.634
Sig. (1-tailed)	Kualitas Kehidupan Kerja	.000	.000
	Partisipasi kerja	.000	.000
	Pengembangan karir	.000	.000
	Penyelesaian konflik	.000	.000
	Komunikasi	.000	.002
	Kesehatan kerja	.009	.357

N	Keselamatan kerja	.000	.035	.007
	Keamanan kerja	.000	.000	.000
	Kompensasi yang layak	.000	.000	.000
	Kebanggaan	.000	.000	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	53	53	53
	Partisipasi kerja	53	53	53
	Pengembangan karir	53	53	53
	Penyelesaian konflik	53	53	53
	Komunikasi	53	53	53
	Kesehatan kerja	53	53	53
	Keselamatan kerja	53	53	53
	Keamanan kerja	53	53	53
	Kompensasi yang layak	53	53	53
	Kebanggaan	53	53	53

**Correlations**

	Penyelesaian konflik	Komunikasi	Kesehatan kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	.748	.704	.324
Partisipasi kerja	.663	.570	-.051
Pengembangan karir	.631	.400	.229
Penyelesaian konflik	1.000	.591	-.144
Komunikasi	.591	1.000	.010
Kesehatan kerja	-.144	.010	1.000
Keselamatan kerja	.386	.331	.196
Keamanan kerja	.533	.513	.337



Sig. (1-tailed)	Kompensasi yang layak	.494	.532	.252
	Kebanggaan	.555	.481	.238
	Kualitas Kehidupan Kerja	.000	.000	.009
	Partisipasi kerja	.000	.000	.357
	Pengembangan karir	.000	.002	.050
	Penyelesaian konflik	.	.000	.151
	Komunikasi	.000	.	.473
	Kesehatan kerja	.151	.473	.
	Keselamatan kerja	.002	.008	.079
	Keamanan kerja	.000	.000	.007
N	Kompensasi yang layak	.000	.000	.034
	Kebanggaan	.000	.000	.043
	Kualitas Kehidupan Kerja	53	53	53
	Partisipasi kerja	53	53	53
	Pengembangan karir	53	53	53
	Penyelesaian konflik	53	53	53
	Komunikasi	53	53	53
	Kesehatan kerja	53	53	53
	Keselamatan kerja	53	53	53
	Keamanan kerja	53	53	53
	Kompensasi yang layak	53	53	53
	Kebanggaan	53	53	53

**Correlations**

		Keselamatan kerja	Keamanan kerja	Kompensasi yang layak
Pearson Correlation	Kualitas Kehidupan Kerja	.545	.812	.755

	Partisipasi kerja	.251	.464	.580
	Pengembangan karir	.334	.719	.443
	Penyelesaian konflik	.386	.533	.494
	Komunikasi	.331	.513	.532
	Kesehatan kerja	.196	.337	.252
	Keselamatan kerja	1.000	.375	.464
	Keamanan kerja	.375	1.000	.462
	Kompensasi yang layak	.464	.462	1.000
	Kebanggaan	.136	.630	.433
	Kualitas Kehidupan Kerja	.000	.000	.000
Sig. (1-tailed)	Partisipasi kerja	.035	.000	.000
	Pengembangan karir	.007	.000	.000
	Penyelesaian konflik	.002	.000	.000
	Komunikasi	.008	.000	.000
	Kesehatan kerja	.079	.007	.034
	Keselamatan kerja	.	.003	.000
	Keamanan kerja	.003	.	.000
	Kompensasi yang layak	.000	.000	.
	Kebanggaan	.165	.000	.001
	Kualitas Kehidupan Kerja	53	53	53
	Partisipasi kerja	53	53	53
	Pengembangan karir	53	53	53
	Penyelesaian konflik	53	53	53
	Komunikasi	53	53	53
	Kesehatan kerja	53	53	53
	Keselamatan kerja	53	53	53
N				

Keamanan kerja	53	53	53
Kompensasi yang layak	53	53	53
Kebanggaan	53	53	53

**Correlations**

		Kebanggaan
Pearson Correlation	Kualitas Kehidupan Kerja	.762
	Partisipasi kerja	.634
	Pengembangan karir	.631
	Penyelesaian konflik	.555
	Komunikasi	.481
	Kesehatan kerja	.238
	Keselamatan kerja	.136
	Keamanan kerja	.630
	Kompensasi yang layak	.433
	Kebanggaan	1.000
Sig. (1-tailed)	Kualitas Kehidupan Kerja	.000
	Partisipasi kerja	.000
	Pengembangan karir	.000
	Penyelesaian konflik	.000
	Komunikasi	.000
	Kesehatan kerja	.043
	Keselamatan kerja	.165
	Keamanan kerja	.000
	Kompensasi yang layak	.001
	Kebanggaan	.

N	Kualitas Kehidupan Kerja	53
	Partisipasi kerja	53
	Pengembangan karir	53
	Penyelesaian konflik	53
	Komunikasi	53
	Kesehatan kerja	53
	Keselamatan kerja	53
	Keamanan kerja	53
	Kompensasi yang layak	53
	Kebanggaan	53

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebanggaan , Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Komunikasi, Kompensasi yang layak , Pengembangan karir, Partisipasi kerja , Keamanan kerja, Penyelesaian konflik <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	.00000	1.000	.	9

**Model Summary**

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	43 <sup>a</sup>	.

a. Predictors: (Constant), Kebanggaan , Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Komunikasi, Kompensasi yang layak , Pengembangan karir, Partisipasi kerja , Keamanan kerja, Penyelesaian konflik

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8272.113	9	919.124	.	. <sup>b</sup>
	Residual	.000	43	.000		
	Total	8272.113	52			

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebanggaan , Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Komunikasi, Kompensasi yang layak , Pengembangan karir, Partisipasi kerja , Keamanan kerja, Penyelesaian konflik

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Zero-order		
(Constant)	1.848E-013	.000		.	.
Partisipasi kerja	1.000	.000	.105	.	.
Pengembangan karir	1.000	.000	.250	.	.
Penyelesaian konflik	1.000	.000	.115	.	.
Komunikasi	1.000	.000	.164	.	.
Kesehatan kerja	1.000	.000	.119	.	.
Keselamatan kerja	1.000	.000	.141	.	.
Keamanan kerja	1.000	.000	.145	.	.
Kompensasi yang layak	1.000	.000	.204	.	.
Kebanggaan	1.000	.000	.167	.	.

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja



**KEBUN BANDAR KLIPPA**  
Alamat Jl. Batang Kuis Bakaran Batu  
Kec. Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang  
Telp: (061) 7940055 Email: bandar\_klippa@ptpn1.co.id



## SURAT KETERANGAN

No. : 1K12/SKET/2024.01.07-001

Sehubungan dengan Surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Nomor 152/FPSI/01.10/I/2024. Hal izin penelitian tertanggal 16 Januari 2024-26 Januari 2024, maka PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Mutiara Fadilla Harahap  
Npm : 208600184  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Benar telah mengadakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I pada tanggal 16 Januari 2024 s/d 26 Januari 2024 guna melengkapi data penyusunan Skripsi yang berjudul "Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA I  
KEBUN : BANDAR KLIPPA  
( M. SYAIFU RIDWAN )  
HR Manager

Tembusan :  
- Pertinggal



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 11  
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950  
Email: corcom@ptpn1.co.id

**AKHLAK** - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif