

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

ZUMAROH

NIM: 30402200309

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA**

Disusun Oleh:

Zumaroh

NIM: 30402200309

Telah Disetujui Pembimbing Dan Selanjutnya Dapat Diajukan Kehadapan Sidang Panitia
Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 25 Oktober 2024

Pembimbing

UNISSOLA
جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية



Diah Ayu Kusumawati, SE., MM

NIK: 210419058

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA


Disusun Oleh: Zumaroh


NIM: 30402200309


Telah dipresentasikan dan diujikan dihadapan Penguji

Pada tanggal 08 November 2024

Susunan Penguji


Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si
NIK: 210492029



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM
NIK: 210416055


Diah Ayu Kusumawati, SE., MM
NIK: 210419058

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal 08 November 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM
NIK: 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zumaroh
NIM : 30402200309
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsu ini dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA”** adalah hasil karya saya sendiri.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan Uniyersitas dibatalkan.

Semarang 08 November 2024



Zumaroh

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zumaroh
NIM : 30402200309
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis/ Disertasi*~~ dengan judul:

“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KAWASAN INDUSTRI WIJAYAKUSUMA”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang 08 November 2024



Zumaroh

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap”, (Al-Insyirah: 5-8).

PERSEMBAHAN

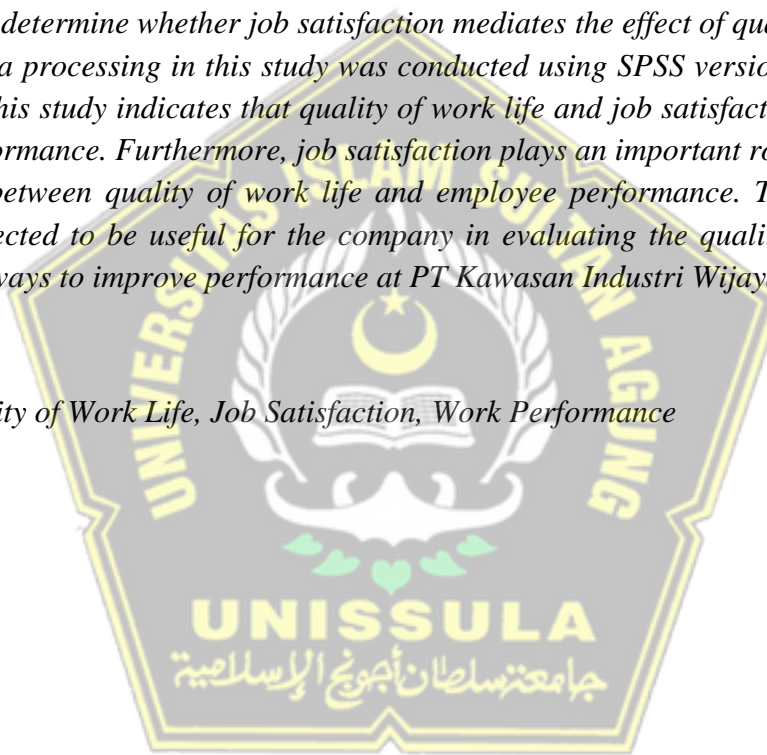
Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya, memberikan kesehatan serta kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu saya tercinta yang senantiasa mendoakan saya, memberikan dukungan, semangat dan kasih sayang.
3. Almarhum Bapak saya tercinta.
4. Bapak Ibu Dosen FE Unissula yang mengajar saya, serta Dosen Pembimbing saya Ibu Diah Ayu Kusumawati, SE., MM yang telah membimbing saya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Ibu dan rekan-rekan kerja saya di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan Skripsi ini.

ABSTRAC

The purpose of this research is to analyze the influence of quality of work life on performance, with job satisfaction as an intervening variable at PT Kawasan Industri Wijayakusuma. The data collection methods used in this study are literature review and questionnaires. The sampling technique employed is census sampling with 67 respondents who are permanent employees of PT Kawasan Industri Wijayakusuma. The independent variable in this study is quality of work life, the dependent variable is performance, while the intervening variable is job satisfaction. The analytical methods used in this research include validity tests, reliability tests, descriptive analysis of respondents, simple and multiple linear regression methods, t-tests, coefficient of determination, and Sobel tests to determine whether job satisfaction mediates the effect of quality of work life on performance. Data processing in this study was conducted using SPSS version 25. Based on the analysis results, this study indicates that quality of work life and job satisfaction have an impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction plays an important role as a mediator in the relationship between quality of work life and employee performance. The findings of this research are expected to be useful for the company in evaluating the quality of work life, job satisfaction, and ways to improve performance at PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Keywords: Quality of Work Life, Job Satisfaction, Work Performance



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dengan 67 responden yang merupakan karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, variabel dependen adalah kinerja, sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif responden, metode regresi linier sederhana dan linier berganda, uji t, koefisien determinasi, dan uji sobel untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator penting dalam hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk membantu mengevaluasi terkait kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan bagaimana meningkatkan kinerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAC	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	7
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Kinerja Karyawan	13
2.2. Hubungan Antar Variabel dan Rumusan Hipotesis.....	15
2.2.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja	16
2.2.2 Hubungan Kualitas Kehidupan Terhadap Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	17
2.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja	18

2.3.	Kerangka Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1	Jenis Penelitian	21
3.2	Populasi dan Sampel	21
3.3	Sumber dan Jenis Data	22
	3.3.1 Sumber Data	22
	3.3.2 Jenis Data	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.5	Definisi Operasional Variabel	24
3.6	Metode Analisis Data	26
	3.6.1 Skala Pengukuran	26
	3.6.2 Uji Validitas	27
	3.6.3 Uji Reliabilitas.....	28
	3.6.4 Uji Statistik Deskriptif	28
	3.6.5 Uji Asumsi Klasik	29
	3.6.6 Uji Analisis Regresi.....	32
	3.6.7 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV PEMBAHASAN.....		35
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	35
4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	39
4.3	Hasil Uji Validitas	43
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	45
4.6	Hasil Analisis Regresi	49
4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
4.8	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53
4.9	Hasil Uji Intervening (Uji Sobel)	55
4.10	Pengaruh Antar Variabel	56
BAB V PENUTUP.....		60
5.1	Kesimpulan.....	60

5.2	Implikasi Manajerial.....	61
5.3	Keterbatasan Penelitian	63
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	63
DAFTAR PUSTAKA		65
DAFTAR LAMPIRAN		68



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karuniaNya, sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik dan lancar berkat bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Diah Ayu Kusumawati, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si dan Bapak Luthfi Nurcholis, ST, SE., MM selaku Dosen Penguji saya yang telah memberikan arahan kepada penulis
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu melayani dengan baik atas segala administrasi selama penelitian ini.
5. Semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena beberapa keterbatasan. maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Penulis juga mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 08 November 2024



Zumaroh



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Salah satu faktor penentu keberhasilannya adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan dan dari pencapaian tujuan perusahaan (Pratiwi dan Sulistiyani, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga, untuk itulah perusahaan bertanggungjawab untuk senantiasa mengembangkan dan menjaga kualitas kehidupan kerja serta memotivasi sumber daya manusianya sehingga dapat memberikan kontribusinya dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itulah perusahaan harus mendorong terciptanya perasaan aman dari para karyawan dan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat turut mewujudkan tujuan perusahaan (Priyono, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun secara kualitatif yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam organisasi baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kompensasi, sikap disiplin, kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja (Irawati Sandra, dkk, 2022).

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus diberikan kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka aman, merasa puas, dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Salah satu faktor

yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja baik fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan maupun hubungan dengan karyawan lainnya (Cascio, 2006).

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. 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. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kerjanya (Setiyadi, dkk, 2022).

PT Kawasan Industri Wijayakusuma (PT KIW) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan kawasan industri yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah dan menjadi bagian dari Holding BUMN PT Danareksa (Persero). Salah satu aset yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan dapat mencapai tujuan perusahaan. PT Kawasan Industri Wijayakusuma memiliki 67 karyawan tetap yang bekerja selama 20 hari dalam sebulan setiap Senin sampai Jumat. Berdasarkan jumlah karyawan yang dimiliki dan setiap karyawan diamanahi tanggung jawab yang besar, maka perusahaan dituntut untuk terus menjaga kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Penegakkan peraturan dalam hal disiplin kerja oleh PT Kawasan Industri Wijayakusuma salah satunya adalah presensi karyawan. Karyawan bekerja selama 9 jam per hari, yaitu mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Setiap karyawan wajib

melakukan presensi saat kedatangan dan kepulangan melalui sistem aplikasi Talenta.

Berikut adalah rekapitulasi presensi karyawan:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT KIW pada aplikasi Talenta
Periode Januari - Desember 2023

Bulan	Total Karyawan	TL 1	TL 2	Tidak Presensi	Prosentase Keterlambatan	Prosentase Tidak Presensi
Januari	59	17	5	6	37%	10%
Februari	59	18	2	7	34%	12%
Maret	59	16	3	3	32%	5%
April	64	13	3	3	25%	5%
Mei	65	17	3	4	31%	6%
Juni	66	12	12	10	36%	15%
Juli	66	14	8	5	33%	8%
Agustus	66	13	5	11	27%	17%
September	66	17	4	8	32%	12%
Oktober	66	18	4	5	33%	8%
November	66	18	5	5	35%	8%
Desember	67	19	4	5	34%	7%

Sumber: PT Kawasan Industri Wijayakusuma, 2024.

Keterangan:

TL 1 : Keterlambatan kehadiran 1 - 15 menit

TL 2 : Keterlambatan kehadiran 15 - 30 menit

Tidak Presensi: Tidak mengisi presensi pada aplikasi Talenta

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 prosentase keterlambatan kehadiran karyawan dan ketertiban mengisi presensi cenderung fluktuatif. Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tersebut akan berpengaruh pada jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Kawasan Industri Wijayakusuma menunjukkan masalah kedisiplinan, seperti masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah

ditentukan, tidak memakai seragam kerja sesuai ketentuan yang berlaku, masih adanya beberapa karyawan yang tidak menghadiri kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari Jumat, upacara pada hari tertentu dan yang lainnya. Kondisi seperti ini apabila dibiarkan terus menerus maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, target penjualan lahan di PT KIW sampai dengan bulan Juli 2024 masih jauh dari yang ditargetkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) 2024, hal tersebut dapat dilihat pada tabel data dibawah ini:

Tabel 1.2
Pencapaian Target Penjualan Periode Januari s.d Juli 2024

Uraian	Audited 2023	RKAP FY 2024		RKAP YTD Juli 2024		Realisasi YTD Juli 2024
		Holding	Aspiratif	Holding	Aspiratif	
Pendapatan Lahan						
Penjualan Lahan HGB (Ha)	9.81	12.00	12.00	-	-	4.21
Pendapatan (Rp Juta)	161,892	203,220	203,220			71,518

Sumber: PT Kawasan Industri Wijayakusuma, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi penjualan lahan sampai dengan bulan juli 2024 adalah 4,21 hektar dari yang ditargetkan sampai Desember 2024 adalah 12 hektar, artinya masih terdapat gap yang cukup signifikan antara target penjualan lahan dan realisasi penjualan yang masih jauh dari yang ditargetkan sedangkan waktu yang tersisa hanya 5 bulan dari akhir tahun 2024.

Peneliti juga menemukan adanya masalah yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja. Hampir seluruh pekerjaan karyawan berkaitan dengan sistem yang harus selalu terhubung dengan internet sehingga apabila koneksi internet (*Wi-Fi*) mengalami *trouble*, maka hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja seperti penumpukan arsip disekitar tempat kerja, peralatan kerja seperti komputer dan

printer yang sudah tua yang mengakibatkan kerja dari alat tersebut kurang maksimal sehingga menghambat pekerjaan yang membutuhkan bantuan dari alat tersebut. Peneliti juga merasakan adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan, kurangnya kerja sama antar karyawan dalam memecahkan masalah, dan juga masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat belum bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan atau yang menjadi *jobdesc* nya sehingga terkesan saling lempar pekerjaan.

Penelitian ini didasari adanya hasil studi terdahulu mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Pratiwi dan Sulistiyani (2021) yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah*” menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*” menunjukkan hasil bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Nadiroh, dkk (2022) bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Pamungkas (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*” menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel

intervening yaitu kepuasan kerja untuk memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan serta objek penelitian yang berbeda, sehingga judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dikembangkan pertanyaan penelitian yang dapat diajukan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma?
- b. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma?
- d. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- d. Menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait kualitas kehidupan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen PT Kawasan Industri Wijayakusuma lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas, dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang (Kurniawati, 2020). Kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap kondisi serta pengalaman dari karyawan ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah memberi para karyawan kesempatan guna mengambil keputusan terkait pekerjaan, desain tempat kerja, serta apa yang dibutuhkan para karyawan untuk menciptakan sebuah produk ataupun jasa secara efektif (Priyono, 2020)

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. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja baik fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan maupun hubungan dengan karyawan lainnya. (Cascio, 2006)

Berdasarkan beberapa pengertian kualitas kehidupan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang tercipta di dalam perusahaan yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan membangkitkan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratiwi dan Sulistiyani (2021), indikator kualitas kehidupan kerja meliputi:

- a. Keterlibatan karyawan, dilakukan dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
- b. Pengembangan karir, dilakukan dengan mengadakan penawaran pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
- c. Penyelesaian konflik, dilakukan dengan keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.
- d. Komunikasi, dilakukan dengan komunikasi satu per satu atau tatap muka, pertemuan grup dan melakukan publikasi.
- e. Kesehatan, dilakukan dengan memberikan jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling.
- f. Rasa aman terhadap pekerjaan, dilakukan dengan program pensiun dan status karyawan tetap.
- g. Keselamatan lingkungan kerja, dilakukan oleh perusahaan dengan membentuk komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja untuk melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.
- h. Kompensasi yang seimbang, dilakukan dengan memberikan imbalan yang diberikan kepada karyawan harus layak dan bermanfaat.
- i. Kebanggaan, dilakukan dengan perusahaan memperkuat identitas, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan berupa masyarakat dan alam.

Sedangkan menurut Setiyadi, dkk (2022) menyatakan terdapat 7 (tujuh) indikator kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*), tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan.
- b. Partisipasi (*participation*), kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Pengaruh lingkungan (*physical environment*), pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.
- d. Supervisi (*supervision*), hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*), kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
- f. Faktor sosial (*social relevance*), hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
- g. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*), menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan indikator-indikator kualitas kehidupan kerja menurut para ahli di atas, peneliti akan menggunakan indikator : (1) keterlibatan karyawan, (2) pengembangan karir, (3) Penyelesaian konflik, (4) komunikasi, (5) kesehatan, (6) rasa aman terhadap

pekerjaan, (7) keselamatan lingkungan kerja, (8) kompensasi yang seimbang, (9) kebanggaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Rustam M, dkk, 2023).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan puas di dalam bekerja yang dinikmati oleh karyawan didalam pekerjaannya dengan mendapatkan pujian terhadap hasil kinerjanya, penempatan sesuai dengan bidangnya, perlakuan yang baik, penyediaan peralatan kerja, serta adanya suasana lingkungan kerja yang baik (Priyono, 2020).

Berdasarkan definisi kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu perasaan puas atau tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi didalam tempat kerjanya.

Menurut Rustam M, dkk (2023) indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi
- d. Kesempatan promosi
- e. Pengawasan

Kemudian menurut Priyono (2022) indikator kepuasan kerja yaitu:

Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaannya tersebut memberikan kesempatan pada karyawan guna belajar untuk mendapatkan tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut serta mendapatkan tantangan dari pekerjaan tersebut.

- a. Upah/Gaji, dimana upah yang didapatkan oleh karyawan sebanding dengan usaha yang telah dilakukannya serta setara dengan upah yang diterima oleh karyawan lain dalam posisi kerja yang sederajat.
- b. Kesempatan dalam promosi, merupakan kesempatan yang didapat karyawan guna meraih kesempatan atau dipromosikan ke dalam jenjang yang lebih tinggi.
- c. Atasan, dimana atasan memiliki kemampuan untuk membimbing dan memotivasi para karyawan yang menjadi bawahannya.
- d. Rekan kerja, rekan kerja yang baik adalah yang saling mendukung didalam pekerjaan baik dukungan yang bersifat moral maupun dukungan yang bersifat teknis sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Suryani dan Resniawati (2022) indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap promosi
- e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

Berdasarkan beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) atasan, (5) rekan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut (Setiyadi, dkk, 2022).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Setiyadi, dkk, 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dilakukan berdasarkan kemampuannya yang sesuai dengan target perusahaan (Astuti dan Ocky S, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) terdapat indikator kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerja sama, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Bernadin dan Russell (1993) menyatakan ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*), sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*), tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan.
- d. Efektifitas biaya (*Cost effectiveness*), tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan oleh peneliti mengacu pada indikator yaitu: (1) *quality*, (2) *quantity*, (3) *timeliness*, (4) *cost effectiveness*, (5) *need for supervisor*, (6) *interpersonal impact*.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Rumusan Hipotesis

Berikut akan diuraikan hubungan antar variabel, ringkasan hipotesis, dan kerangka pemikiran penelitian.

2.2.1 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja diantaranya yaitu penelitian dari Hefni Adrian (2022) yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*” yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di daerah Kota Jambi telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSMD Kota Jambi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi, dkk (2022) yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*” pada karyawan Honda Semarang Center Setiabudi telah menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja tidak baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 1 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi, dkk (2022) yang berjudul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”* pada karyawan Honda Semarang Center Setiabudi telah menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2020) yang berjudul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”* pada karyawan bagian TUK Grand Garden Malang juga telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka dapat membuat kepuasan kerja pegawai meningkat. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau kepuasan karyawan. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan

akan menurun.. Dengan kata lain semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, maka kepuasan kerja akan rendah. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 2 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H2: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Resniawati (2022) yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*” yang dilakukan di Hotel Harper Purwakarta telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Nawatmi (2024) yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” yang dilakukan di PT Darya Varia Laboratoria Tbk Semarang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka kinerjanya akan menurun. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 3 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan Variabel Kepuasan Kerja dalam Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

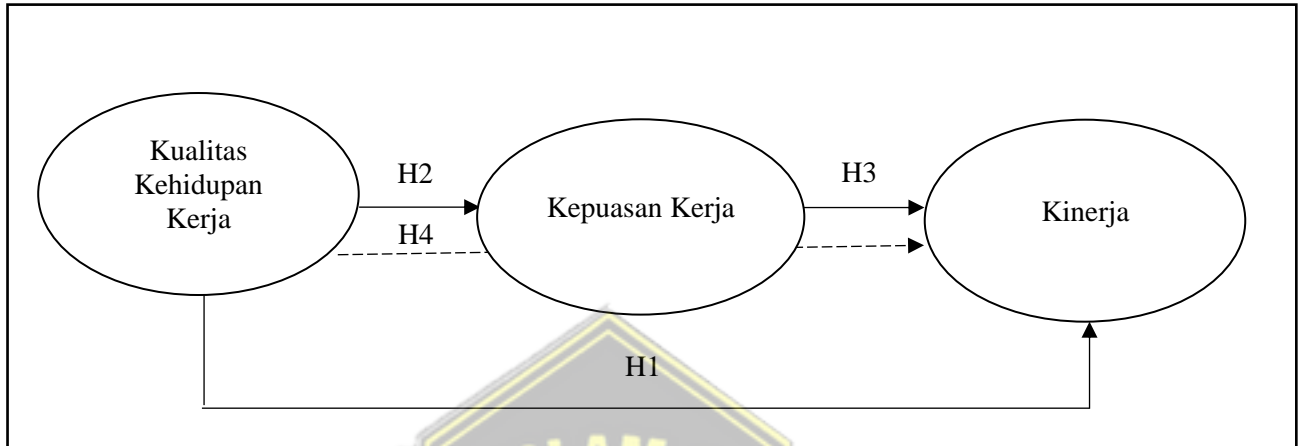
Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dalam memediasi *quality of work life* terhadap kinerja diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Dewi (2023) yang berjudul “*Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan*” yang dilakukan di sebuah perusahaan industri dalam sektor layanan konstruksi bangunan yang terletak di Badung Bali menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan *quality of work life* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Novianti (2022) yang berjudul “*Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*” yang dilakukan di sebuah usaha Kafe di Kota Malang, telah membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan, kemudian dengan adanya kepuasan tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 4 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen atau variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X), kemudian variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel

intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hubungan antar variabel dan hipotesis, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, dapat diartikan apabila kualitas kehidupan kerja tinggi atau baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja tidak baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan,

H2: Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat, karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau kepuasan karyawan. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin tinggi

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya, apabila kualitas kehidupan karyawan rendah, maka kepuasan kerja akan rendah.

H3: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu apabila karyawan merasakan puas dalam bekerja maka akan maka kinerjanya akan meningkat, dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka kinerjanya akan menurun.

H4: Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, yaitu apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan, kemudian dengan adanya kepuasan tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian “*explanatory research*”, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan berbagai hipotesis atau menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Metode ini berfokus pada variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel harus benar-benar representatif dari populasi. Sehingga dari penelitian yang dapat dilakukan, didapati kesimpulan yang baik (Sugiyono, 2017).

Sampling jenuh atau biasa disebut juga dengan teknik sensus adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan

apabila jumlah populasi relatif kecil. (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah anggota populasi, yaitu sebanyak 67 orang yang merupakan karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini memiliki 2 sumber data, yaitu:

a. **Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan, seperti halnya wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Sugiarto, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang merupakan hasil penilaian 67 karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

b. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau yang telah diolah lebih lanjut (Sugiarto, 2017). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi profil perusahaan, jumlah karyawan, rekap presensi, serta data yang didapatkan peneliti dari buku, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan topik dalam penelitian ini.

3.3.2 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh dari PT Kawasan Industri Wijayakusuma meliputi profil perusahaan, jumlah karyawan, rekap presensi, serta data yang didapatkan peneliti dari buku, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan topik dalam penelitian ini.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angka (Sugiarto, 2017). Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi data presensi karyawan dan hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu suatu kegiatan mendapatkan informasi yang dilakukan untuk menyajikan gambaran *real* suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu (Pratiwi dan Sulistiyani, 2021). Metode ini dilakukan dengan cara mengamati langsung obyek yang diteliti selama peneliti bekerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yaitu bagaimana kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di kantor.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data melalui berbagai bahan pustaka cetak maupun elektronik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan referensi dari website/internet, jurnal maupun artikel terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, kuesioner akan diisi oleh 67 orang yang merupakan karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara *online* dengan pengisian melalui *google form* yang akan dibagikan oleh peneliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Oprasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	Suatu keadaan atau kondisi yang tercipta di dalam perusahaan yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan membangkitkan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerlibatan karyawan 2. Pengembangan karir 3. Penyelesaian konflik 4. Komunikasi 5. Kesehatan 6. Rasa aman dalam pekerjaan 7. Keselamatan lingkungan kerja 8. Kompensasi yang seimbang 9. Kebanggaan. <p>(Pratiwi dan Sulistiyani, 2021).</p>
2.	Kepuasan Kerja	Perasaan puas atau tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi didalam tempat kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Atasan 5. Rekan kerja. <p>(Priyono, 2022).</p>

3. Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas kerja (<i>Quantity</i>) 3. Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>) 4. Efektivitas biaya (<i>Cost effectiveness</i>). 5. Kebutuhan akan pengawasan (<i>Need for supervisor</i>) 6. Hubungan antar perorangan (<i>Interpersonal impact</i>). <p>(Bernadin dan Russel, 1993)</p>
------------	--	--

3.6 Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan beberapa pengukuran statistika yang dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Adapun jenis pengukuran yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Dengan skala pengukuran ini, variabel yang diukur dengan instrumen seperti kuesioner dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini. Skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat dengan skala 1 sampai 5 untuk mendapatkan data dengan jawaban responden . Jawaban responden yang menunjukkan “sangat setuju” diberi skor 5 dan jawaban yang menunjukkan “sangat tidak setuju” diberi skor 1 sebagai contoh sebagai berikut:

Sangat tidak setuju Sangat setuju

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

Keterangan:

Skor 1 untuk jawaban responden “Sangat Tidak Setuju”

Skor 2 untuk jawaban responden “Tidak Setuju”

Skor 3 untuk jawaban responden “Netral”

Skor 4 untuk jawaban responden “Tidak Setuju”

Skor 5 untuk jawaban responden “Setuju”

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengukuran validitas dapat dilakukan yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah

sample. Setelah mendapat df , mencari pada tabel r dengan uji dua sisi dan $\alpha = 0.05$. Kemudian dibandingkan antara nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang menghasilkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018).

Cara menguji data tersebut yaitu menggunakan *software* SPSS dengan uji statistik *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* hitung $>$ *cronbach's alpha* standar, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,70 (Ghozali, 2018).

3.6.4 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Pada penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks. Melalui angka indeks tersebut akan

diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian.

Pada penelitian ini akan diuji analisis deskriptif atas jawaban responden yang bersumber dari kuesioner yang telah diisi. Kemudian Untuk mengkategorikan jawaban responden terhadap variabel penelitian, maka dikelompokkan dengan susunan indeks seperti dijelaskan pada rentang skala berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Skala}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,3$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah ebagai berikut:

No	Interval	Kategori
1.	1 – 2,33	Rendah
2.	2,34 – 3,67	Sedang
3.	3,68 – 5	Tinggi

Sumber: Umar (2012)

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu suatu uji analisis yang dapat digunakan untuk menilai masalah atau gangguan yang terjadi pada model regresi linear berganda yang diteliti. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi nomal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau perluasan data *statistic* pada sumbu diagonal pada grafik distribusi normal. Uji normalitas dapat

dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS melalui uji *kolmogorov-smirnov* (K-S). Dari hasil uji tersebut, normal atau tidaknya data dapat diketahui berdasarkan perbandingan antara nilai signifikansi dan nilai α (taraf signifikan = 0,05). Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig > α (0,05) (Ghozali, 2018).

Cara lain pengujian normalitas pada penelitian ini dipakai dengan cara melihat normal *probability plot* yang di bandingkan distribusi kumulatif dari data sebenarnya dengan distribusi komulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk menguji normalitas data yaitu :

1. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).
2. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara *independent variable* atau variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila terjadi korelasi antara *independent* suatu pedoman model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu :

1. Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka satu.
2. Mumpunyai angka *tolerance* mendekati satu.

Pengujian ini dilaksanakan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel -variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai (R kuadrat) yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka menandakan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* pada output SPSS.

Dasar pengambilan keputusan adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu tertata (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadinya heteroskedastisitas.

3.6.6 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memodelkan hubungan kausalitas, yaitu adanya hubungan sebab dan akibat antar variabel-variabel yang menjadi perhatian. Analisis regresi berganda merupakan analisis regresi yang bertujuan menganalisis bentuk hubungan sebuah variabel terikat dan beberapa variabel bebas (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini masing-masing variabel digambarkan antara lain *Kualitas Kehidupan Kerja* (X) sebagai variabel independen, *Kepuasan Kerja* (Z) sebagai variabel intervening, dan dampaknya terhadap *Kinerja* (Y) yang berperan sebagai variabel dependen. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Z = \alpha + \beta_2 X + e$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X + \beta_4 Z + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X = Variabel Independen Kualitas Kehidupan Kerja

Z = Variabel Intervening Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = standard error

3.6.7 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Cara melakukan uji t adalah membandingkan nilai statistik t dengan nilai t tabel. Apabila nilai statistik t lebih tinggi dari nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Cara melakukan uji t menurut Wiyono (2011), yaitu sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel dependen dapat menerangkan variabel independen, dan ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa variabel dependen dapat menerangkan variabel independen, dan tidak ada pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel yang diuji.

b. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Uji sobel test merupakan hasil mediasi antar variabel eksogen dengan variabel endogen, dimana hasil uji tersebut fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel intervening kepuasan kerja mampu memediasi

pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, maka digunakan uji sobel test. Pengujian sobel test menggunakan *calculation for the sobel test*, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila pada *two tail probability* nilai signifikansi < 0.05 , maka pengujian mampu menjadi variabel intervening.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 responden yang merupakan karyawan tetap di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Berdasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuesioner melalui *google form*, maka karakteristik responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Usia	17-26 tahun	7	10
	27-36 tahun	29	43
	37-46 tahun	15	22
	47-56 tahun	16	24
Total		67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang berusia 27-36 tahun, dimana usia tersebut termasuk ke dalam usia produktif dan sangat dibutuhkan oleh PT Kawasan Industri Wijayakusuma dikarenakan di usia produktif karyawan memiliki kemampuan fisik dan mental yang baik untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab yang

diberikan oleh perusahaan, selain itu mobilitas karyawan di usia produktif seringkali lebih fleksibel dan bersedia untuk bekerja dalam berbagai jadwal termasuk lembur. Karyawan dengan usia produktif juga seringkali lebih terbuka terhadap teknologi baru dan perubahan dalam lingkungan kerja serta memiliki banyak inovasi untuk pengembangan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan rencana jangka panjang PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang akan terus berkembang dengan bisnisnya.

Tabel 4.2
Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	49	73
	Perempuan	18	27
Total		67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden, mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 49 orang (73%), hal tersebut dikarenakan PT Kawasan Industri Wijayakusuma membutuhkan banyak karyawan laki-laki yang ditempatkan dibidang tertentu seperti di bagian atau divisi *Estate and Property Management*, bagian *Business Development* dan juga bagian *General Affair*, dimana untuk bagian-bagian tersebut banyak melakukan aktivitas pekerjaan di lapangan.

Tabel 4.3
Identifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Status Pernikahan	<i>Single</i>	15	22
	Menikah	52	78
	Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden, jumlah responden dengan status *single* yaitu sebanyak 15 orang (22%) dan responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 52 orang (78%). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu berstatus menikah.

Tabel 4.4
Identifikasi Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Divisi/Bagian	Internal Audit	4	6
	Corportae Secretary	12	18
	Risk Management	4	6
	Human Capital & General Affair	13	19
	Accounting & Finance	7	10
	Business Development	7	10
	Estate & Property Management	12	18
	Commercial	6	9
	Taskforce	2	3
	Total	67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden dalam penelitian ini di dominasi oleh Divisi *Human Capital & General Affair* yaitu sebanyak 13 orang (19%), dimana dalam divisi atau bagian tersebut lebih banyak membutuhkan

karyawan untuk ditempatkan dibagian *General Affair* karena banyak pekerjaan yang berkaitan dengan teknis kebutuhan kantor dan juga kebutuhan di lapangan.

Tabel 4.5
Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Pendidikan	Diploma III	17	25
	S1	48	72
	S2	2	3
Total		67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden, sebanyak 48 orang (72%) didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan S1. Hal tersebut dikarenakan PT Kawasan Industri Wijayakusuma memiliki standar tertentu yaitu apabila karyawan ingin memiliki jenjang karir yang lebih tinggi minimal harus memiliki jenjang pendidikan setingkat S1, sehingga karyawan yang belum memiliki standar pendidikan tersebut maka berpotensi harus melanjutkan studi. Hal tersebut dapat dipahami karena perusahaan lebih memprioritaskan karyawan yang tingkat pendidikan dan kompetensinya dibutuhkan oleh perusahaan yang akan semakin berkembang kedepannya.

Tabel 4.6
Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Dimensi	Jumlah	Prosentase (%)
Masa Kerja	≤ 1 tahun	0	0
	2-4 tahun	25	37
	5-7 tahun	13	19
	≥ 8 tahun	29	43
Total		67	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan tetap yang memiliki masa kerja selama ≥ 8 tahun. Dengan masa kerja tersebut, karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan stabilitas dalam pekerjaan, serta memiliki pengalaman dan pengetahuan yang mendalam terhadap perusahaan sehingga diharapkan dapat mendorong menciptakan ide-ide dan inovasi yang lebih baik lagi untuk mengembangkan perusahaan.

4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Analisis deskriptif menjelaskan tanggapan responden berdasarkan pendapat dan pikiran yang diperoleh dari hasil jawaban-jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diajukan terkait variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Untuk mengkategorikan jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut adalah hasil analisis deskriptif jawaban responden terhadap masing-masing variabel:

Tabel 4.7
Indeks Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Skor	Skor FxS	Indeks (%)	Kriteria
	1		2		3		4		5					
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS				
Keterlibatan Karyawan (X.1)	0	0	0	0	13	39	34	136	20	100	67	275	4.10	Tinggi
Pengembangan Karir (X.2)	0	0	5	10	13	39	26	104	23	115	67	268	4.00	Tinggi
Penyelesaian Konflik (X.3)	1	1	4	8	22	66	30	120	10	50	67	245	3.66	Sedang
Komunikasi (X.4)	0	0	1	2	5	15	37	148	24	120	67	285	4.25	Tinggi
Kesehatan (X.5)	0	0	2	4	2	6	22	88	41	205	67	303	4.52	Tinggi
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (X.6)	3	3	8	16	21	63	24	96	11	55	67	233	3.48	Sedang
Keselamatan Lingkungan Kerja (X.7)	1	1	7	14	16	48	30	120	13	65	67	248	3.70	Tinggi
Kompensasi yang Seimbang (X.8)	1	1	3	6	9	27	39	156	15	75	67	265	3.96	Tinggi
Kebanggaan (X.9)	3	3	4	8	12	36	27	108	21	105	67	260	3.88	Tinggi
Rata-rata													3.95	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja termasuk dalam kategori yang memiliki interpretasi tinggi dengan rata-rata nilai indeks yaitu sebesar 3,95%.

Tanggapan responden pada indikator kesehatan memiliki interpretasi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai indeks yaitu sebesar 4,52% artinya perusahaan telah benar-benar memberikan jaminan kesehatan untuk semua karyawannya yaitu seperti adanya pemberian BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, *medical checkup* (MCU) secara rutin setiap 1 tahun sekali bagi seluruh level jabatan, pemberian vitamin setiap 3 bulan sekali bagi seluruh karyawan. Kemudian tanggapan terendah yaitu pada indikator rasa aman terhadap pekerjaan dengan nilai indeks sebesar 3,48% namun masih dalam kategori sedang, hal tersebut dikarenakan karyawan belum mendapatkan informasi secara jelas terkait informasi jenjang karir.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik sesuai harapan karyawan dilingkungan kerja, khususnya terkait indikator rasa aman terhadap pekerjaan,

perusahaan harus memberikan informasi yang jelas terkait jenjang karir kedepannya bagi setiap karyawan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri, akan tetapi juga bermanfaat untuk perusahaan. Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan kenyamanan dan kualitas kehidupan kerja tercipta dengan baik, maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dan karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Tabel 4.8
Indeks Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Skor	Skor FxS	Indeks (%)	Kriteria
	1		2		3		4		5					
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS				
Pekerjaan Itu Sendiri (Z.1)	0	0	0	0	7	21	45	180	15	75	67	276	4.12	Tinggi
Gaji (Z.2)	0	0	4	8	14	42	37	148	12	60	67	258	3.85	Tinggi
Kesempatan Promosi (Z.3)	1	1	5	10	14	42	35	140	13	65	68	258	3.79	Tinggi
Atasan (Z.4)	1	1	3	6	15	45	28	112	20	100	67	264	3.94	Tinggi
Rekan Kerja (Z.5)	0	0	4	8	11	33	28	112	24	120	67	273	4.07	Tinggi
Rata-rata												3.96	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori yang memiliki interpretasi tinggi dengan rata-rata nilai indeks yaitu sebesar 3,96%.

Indikator yang memiliki interpretasi tertinggi dibandingkan dengan indikator lain pada variabel ini yaitu indikator pekerjaan itu sendiri dengan nilai indeks sebesar 4,12% artinya karyawan merasa puas apabila selalu diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya, seperti diberikan target dalam menyelesaikan pekerjaan, dan diberikan kesempatan untuk memaparkan hasil pekerjaannya dalam forum rapat. Kemudian interpretasi yang memiliki nilai indeks terendah yaitu indikator kesempatan promosi yang memiliki nilai indeks sebesar 3,79%, hal tersebut dikarenakan bahwa tidak

semua level jabatan dan tidak semua bidang pekerjaan mendapatkan kesempatan sama untuk dipromosikan ke level yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan indikator kesempatan promosi, karena menjadi hal yang penting bagi karyawan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi dalam setiap bidang pekerjaannya, karyawan membutuhkan informasi yang jelas terkait kesempatan promosi agar mereka dapat mengukur kemampuan mereka untuk dapat dipromosikan, sebab mereka memiliki target karir secara individu dan mereka memiliki harapan untuk karirnya kedepan. Selain itu informasi yang jelas dan transparan sangat penting karena dapat mempengaruhi semangat karyawan, dan merupakan motivasi bagi karyawan agar selalu memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Tabel 4.9
Indeks Responden Variabel Kinerja

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden										Skor	Skor FxS	Indeks (%)	Kriteria
	1		2		3		4		5					
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS				
Kuantitas (Y.1)	0	0	0	0	6	18	43	172	18	90	67	280	4.18	Tinggi
Kualitas (Y.2)	0	0	0	0	6	18	42	168	19	95	67	281	4.19	Tinggi
Ketepatan Waktu (Y.3)	0	0	1	2	10	30	40	160	16	80	67	272	4.06	Tinggi
Efektivitas Biaya (Y.4)	0	0	4	8	29	87	21	84	13	65	67	244	3.64	Sedang
Kebutuhan Pengawasan (Y.5)	0	0	1	2	21	63	31	124	14	70	67	259	3.87	Tinggi
Hubungan antar Perorangan (Y.6)	0	0	4	8	29	87	21	84	13	65	67	244	3.64	Sedang
Rata-rata												3.93	Tinggi	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai indikator variabel kinerja termasuk dalam kategori yang memiliki interpretasi tinggi dengan rata-rata nilai indeks yaitu sebesar 3,93%.

Indikator kualitas memiliki interpretasi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 4,18% yang berarti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya

sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, yaitu apabila mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh atasan dan hasilnya sesuai dengan ekspektasi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan perasaan puas dalam mengerjakannya. Kemudian indikator efektivitas biaya memiliki interpretasi dengan nilai indeks terendah dibandingkan dengan indikator yang lain yaitu sebesar 3,64% yang berarti bahwa karyawan belum mengedepankan efisiensi sumber daya perusahaan dalam bekerja. Selain itu indikator hubungan antar perorangan juga memiliki interpretasi sama dengan indikator efektivitas biaya yaitu 3,64%, sehingga komunikasi yang terjalin antar karyawan juga menjadi hal yang perlu untuk diperhatikan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, jawaban responden terhadap indikator-indikator pada variabel kinerja memiliki indeks yang bervariasi karena pencapaian kinerja yang dirasakan oleh setiap karyawan berbeda-beda dan belum maksimal yang selanjutnya masih perlu untuk ditingkatkan.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r tabel untuk $N = 67$ dan $df = 67 - 2 = 65$ dengan signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,2404. Hasil uji validitas yang telah diujikan terhadap 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Keterlibatan Karyawan (X.1)	0,556	0,2404	Valid
	Pengembangan Karir (X.2)	0,677	0,2404	Valid
	Penyelesaian Konflik (X.3)	0,570	0,2404	Valid
	Komunikasi (X.4)	0,583	0,2404	Valid
	Kesehatan (X.5)	0,628	0,2404	Valid
	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (X.6)	0,729	0,2404	Valid
	Keselamatan Lingkungan Kerja (X.7)	0,744	0,2404	Valid
	Kompensasi yang Seimbang (X.8)	0,670	0,2404	Valid
	Kebanggaan (X.9)	0,560	0,2404	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan Itu Sendiri (Z.1)	0,614	0,2404	Valid
	Gaji (Z.2)	0,814	0,2404	Valid
	Kesempatan Promosi (Z.3)	0,798	0,2404	Valid
	Atasan (Z.4)	0,824	0,2404	Valid
	Rekan Kerja (Z.5)	0,874	0,2404	Valid
Kinerja (Y)	Kuantitas (Y.1)	0,788	0,2404	Valid
	Kualitas (Y.2)	0,793	0,2404	Valid
	Ketepatan Waktu (Y.3)	0,732	0,2404	Valid
	Efektivitas Biaya (Y.4)	0,735	0,2404	Valid
	Kebutuhan Pengawasan (Y.5)	0,784	0,2404	Valid
	Hubungan antar Perorangan (Y.6)	0,688	0,2404	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

4.4 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas yang telah diujikan terhadap 67 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach's Alpha</i> Standar	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,812	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,847	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,837	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam penelitian ini menghasilkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel. Artinya bahwa responden dalam penelitian ini memiliki jawaban terhadap kuesioner secara stabil dari waktu ke waktu.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

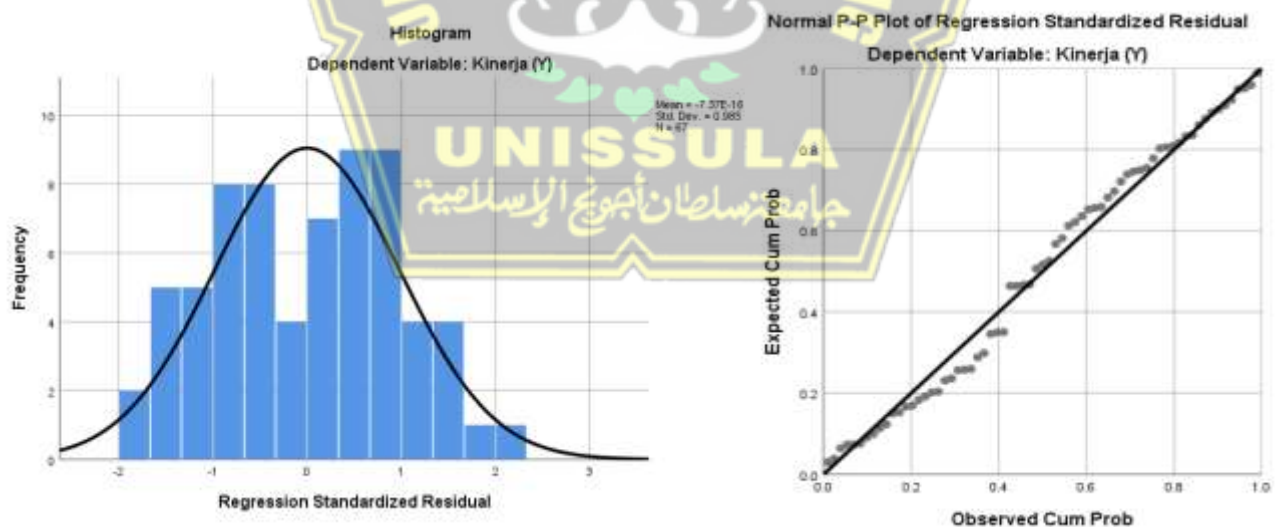
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan analisis statistik dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* yaitu apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikan 0.05, maka model regresi dapat disebut normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,200	0,05	Normal
Kepuasan Kerja (Z)	0,990	0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Kolmogorov Smirnov menunjukkan hasil lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian, hasil data menunjukkan data baik dan layak digunakan dalam model regresi. Selain dari tabel diatas, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak melalui Normal P-Plot. Berikut adalah hasil dari uji probability plot:



Gambar 4.1
Histogram dan Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar histogram 4.1 dapat diketahui membentuk kurva normal berbentuk lonceng yang artinya pola tersebut berdistribusi normal. Sedangkan gambar grafik P-Plot diatas menunjukkan titik-titik yang tersebar mengikuti garis diagonal dan tidak ada yang menyebar jauh. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat korelasi antar variabel independent atau variabel bebas dalam sebuah model regresi. Multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 atau tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,670	1,492	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,670	1,492	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas pada kedua memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut menunjukkan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam satu model regresi (Ghozali, 2018). Cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah terdapat titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

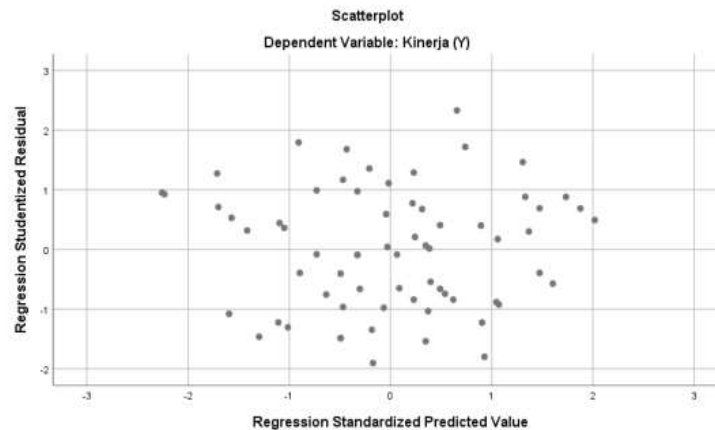
Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,327	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,602	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi variabel tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual. Selain dari tabel diatas, suatu data dapat dideteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik:



Gambar 4.2
Grafik Scateterplot

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memodelkan hubungan kausalitas, yaitu adanya hubungan sebab dan akibat antar variabel-variabel yang menjadi perhatian. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Untuk hasil masing-masing hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku Beta	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error			
Kinerja (Y)	Konstanta	6.910	1.842		3.751	0.000
	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.481	0.051	0.758	9.365	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut persamaan regresi linier sederhana yang disusun yaitu $Y = 6,910 + 0,481X + e$, maka makna persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 6,910 artinya apabila variabel kualitas kehidupan kerja (X) bernilai konstan atau nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) positif sebesar 6,910.
- Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar 0,481 dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap perubahan kualitas kehidupan kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,481, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (tetap). Dengan demikian, semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan (Z)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
	Konstanta	6.776	2.329		2.909	0.005
Kepuasan Kerja (Z)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.367	0.065	0.574	5.654	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut persamaan regresi linier sederhana yang disusun yaitu $Z = 6,776 + 0,367X + e$, maka makna persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) sebesar 6,776 artinya apabila variabel kualitas kehidupan kerja (X) bernilai konstan atau nol, maka nilai variabel kepuasan kerja (Z) positif sebesar 6,776. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar 0,367 dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti bahwa setiap perubahan kualitas kehidupan kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,367, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (tetap). Dengan demikian, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan (Z) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
Kinerja (Y)	Konstanta	4.678	1.794		2.607	0.011
	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.360	0.057	0.567	6.264	0.000
	Kepuasan Kerja (Z)	0.329	0.090	0.332	3.665	0.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut persamaan regresi linier sederhana yang disusun yaitu $Y = 4,678 + 0,360X + 0,329Z + e$, maka makna persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) sebesar 6,678 artinya apabila variabel kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) bernilai konstan atau nol, maka nilai variabel kinerja (Y) positif sebesar 4,678.

- b. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar 0,360 dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap perubahan kualitas kehidupan kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (tetap). Dengan demikian, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,329 dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa setiap perubahan kepuasan kerja (Z) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,329, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (tetap). Dengan demikian, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan pula kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X) memiliki pengaruh yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja (Z).

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independent terhadap variabel dependen yang ada serta berapa besar pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja (Y)	Kualitas Kehidupan (X) Kepuasan Kerja (Z)	0.648	0.637

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,637 artinya 63,7% variasi Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z), sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

4.8 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018). Apabila dilihat pada tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 67-3 = 66$ diperoleh t tabel sebesar 1,997. Sehingga kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

H_0 diterima atau H_a ditolak, jika t hitung $<$ t tabel atau sig $>$ 0,05

H_0 ditolak atau H_a diterima, jika t hitung $>$ t tabel atau sig $<$ 0,05

Hasil uji t menggunakan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Hipotesis	Variabel	t hitung	t tabel	p-value	Taraf Signifikansi	Keterangan
H1	Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)	9.365	1,997	0.000	0,05	
H2	Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)	5.654	1,997	0.001	0,05	Signifikan, Diterima
H3	Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)	3.665	1,997	0.001	0,05	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas didapat nilai t hitung sebesar $9,365 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima sehingga variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

b. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas didapat nilai t hitung sebesar $5,654 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima sehingga variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

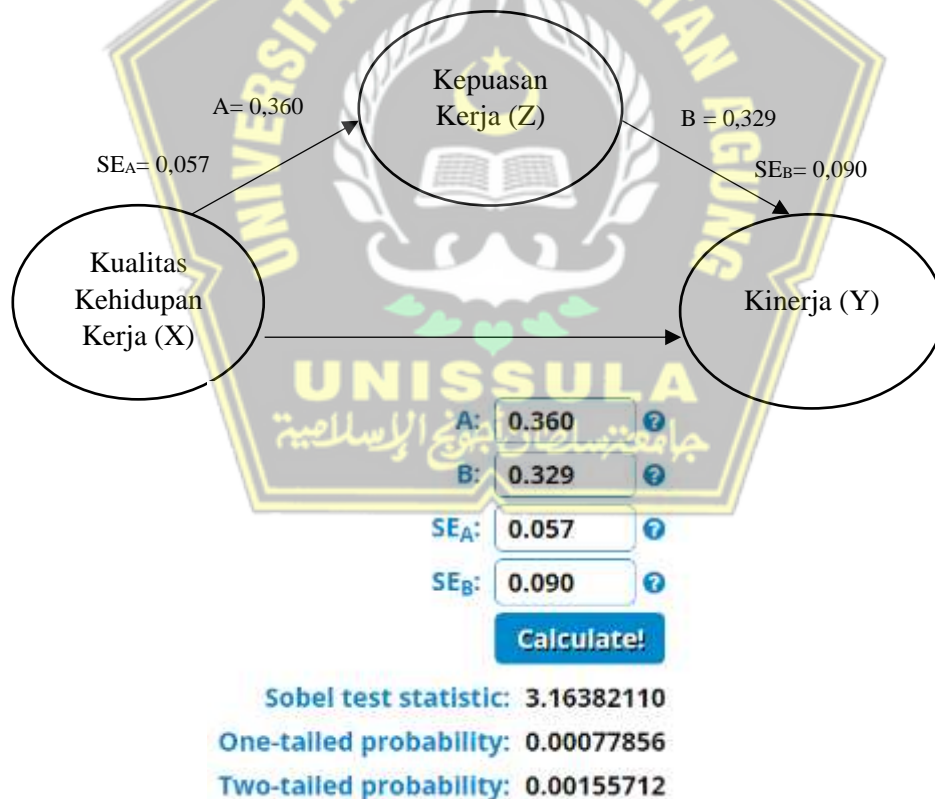
c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas didapat nilai t hitung sebesar $3,665 > t$ tabel $1,997$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa Hipotesis 3 diterima sehingga variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

4.9 Uji Variabel Intervening (Sobel Test)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel intervening kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, maka digunakan uji sobel test. Pengujian sobel test menggunakan *calculation for the sobel test*, dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila pada *two tail probability* nilai signifikansi < 0.05, maka pengujian mampu menjadi variabel intervening. Hasil uji sobel test dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3

Hasil Sobel Test melalui *online calculation*

a. Kepuasan Kerja (Z) dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji sobel tersebut pada gambar 4.3 diatas dapat diketahui peranan variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja terdapat nilai uji sobel *statistic* sebesar $3,163 > t$ tabel $1,977$ dan p -value $0,0061 <$ taraf signifikansi $0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke 4 diterima sehingga variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

4.10 Pembahasan Pengaruh Antar Variabel

Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan.

4.10.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja tidak baik, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan

kebanggaan telah terpenuhi. Dengan demikian, maka kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan perorangan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hefni Adrian (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi, dkk (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.

4.10.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja tidak baik, maka dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan kebanggaan telah terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, maka tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja telah sesuai dengan harapan karyawan serta dapat dapat mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh

Setiyadi, dkk (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2020) yang telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.10.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya, apabila kepuasan rendah, maka dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, rekan kerja telah sesuai dengan harapan karyawan dan terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, maka kinerja karyawan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan perorangan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini selaras dan memperkuat penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Suryani dan Resniawati (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Nawatmi (2024) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.10.4 Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening antara Kualitas Kehidupan

Kerja dan Kinerja

Berdasarkan hasil uji sobel yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi/intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas

kehidupan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Dengan demikian, karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma telah mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti; karyawan selalu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, penyelesaian konflik, karyawan saling menjalin komunikasi yang baik, karyawan mendapatkan jaminan kesehatan, karyawan mendapatkan rasa aman terhadap pekerjaan, karyawan mendapatkan informasi tentang keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan karyawan merasa memiliki kebanggaan bekerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga hal tersebut berdampak terhadap meningkatnya kinerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Hasil penelitian ini selaras dan memperkuat penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Dewi (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Novianti (2022) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dan pembahasan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mampu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma, artinya semakin tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik didalam perusahaan maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja yang tercipta didalam perusahaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Artinya apabila karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji sobel variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma maka tingkat

kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga akan berdampak pada kinerja yang meningkat pula.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis yang didapat dalam penelitian ini, maka implikasi manajerial yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma adalah dengan cara berikut:

1. Kinerja dapat meningkat atau lebih baik, apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja dicerminkan dengan 9 indikator, yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan kerja, kompensasi yang seimbang dan kebanggaan. Khususnya tanggapan responden atas indikator kesehatan memiliki nilai interpretasi tertinggi, artinya perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan secara keseluruhan yaitu seperti pemberian BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, adanya medical checkup secara rutin setiap 1 tahun sekali kepada seluruh karyawan, pemberian vitamin kesehatan setiap 3 bulan sekali bagi seluruh karyawan. Hal tersebut agar diperhatikan dan dipertahankan oleh PT Kawasan Industri Wijayakusuma sehingga akan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.
2. Kinerja dapat meningkat atau lebih baik, apabila kepuasan kerja karyawan tinggi. Kepuasan kerja dicerminkan dalam 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja. Tanggapan responden atas indikator pekerjaan itu sendiri memiliki nilai interpretasi tertinggi, artinya karyawan merasa puas apabila selalu diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya, seperti diberikan kesempatan mengerjakan tugas pekerjaan dengan target waktu

dan diberikan kesempatan untuk memaparkan hasil pekerjaannya di forum rapat. Perusahaan agar mempertahankan dan meningkatkan hal tersebut, yaitu memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya masing-masing, sehingga kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pula pada kinerja yang baik.

3. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan dan mempertahankan tanggapan responden atas indikator kualitas yang memiliki interpretasi paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel kinerja, Artinya, karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan sesuai standar yang telah ditetapkan, seperti minimnya kesalahan dalam pekerjaan, kesesuaian permintaan data, kesesuaian perhitungan proyeksi bisnis dan juga ketelitian dalam pekerjaan lainnya.
4. Perusahaan agar lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui indikator kesehatan, apabila karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai dan maksimal, maka hal tersebut dapat mendorong kepuasan kerja melalui indikator pekerjaan itu sendiri sehingga karyawan akan maksimal melakukan dan menyelesaikan tantangan dalam setiap pekerjaannya, selain itu karyawan juga tidak akan keberatan apabila harus lembur karena merasa mendapatkan dukungan dan fasilitas kesehatan secara penuh. Dengan demikian, maka dapat mendorong dan meningkatkan kinerja.
5. Berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan terbuka dalam kuesioner tentang kualitas kehidupan kerja, responden menjawab bahwa kualitas kehidupan kerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma belum baik, masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan seperti tempat kerja yang luas dan nyaman, porsi *jobdesc* dan jumlah personil yang ideal, keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, arahan yang jelas dari atasan, komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan serta

fleksibilitas waktu kerja yang terstruktur. Kemudian terkait kepuasan kerja, sebanyak responden menjawab bahwa mereka belum merasakan kepuasan kerja selama bekerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja khususnya terkait sarana prasarana yang mendukung, informasi jenjang karir yang jelas, motivasi dari atasan, keterbukaan informasi kepada seluruh karyawan dan dukungan dari sesama rekan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu pada penelitian ini memakai populasi dan sampel yang terbatas yaitu hanya 67 responden dengan teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data kuesioner tersebut.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian tambahan dengan cakupan yang lebih luas diperlukan untuk mengisi kesenjangan dalam penelitian ini. Studi masa depan harus melihat bagaimana perkembangan mempengaruhi hasil penelitian. Beberapa hal yang disarankan untuk pengembangan penelitian selanjutnya yaitu meliputi:

1. Dalam rangka meningkatkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), maka penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel seperti Motivasi dan Lingkungan Kerja (Arfani Moch, Dyah Rizki dan Anita. 2024).

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel dengan melakukan penelitian pada obyek yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Mufti Hasan. 2018. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Jurnal Tabarru' Islamic Banking and Finance* Volume 1, Nomor 1.
- Arfani Moch, Dyah Rizki dan Anita. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Vol.2 No.1 Tahun 2024.*
- Astuti W dan Ocky Sundari R. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. Jurnal Emba* Volume 9 Nomor 2.
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management, International Editions UpplerSaddle River. Prentice Hall. New Jersey*
- Cascio, F., Wayne. 2006. *Managing Human Resources. Colorado: Mc Graw –Hill.*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hefni Adrian. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Volume 11 Nomor 02.*
- Irawati Sandra dan Novianti KR. (2022). *Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kafe Di Kota Malang. Journal of Management and Business Review* Volume 19 Nomor 1.
- Kurniawati D dan Abrar. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 3 Nomor 3.

- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadhiroh Nisa K.A dan Rijanti T. (2022). *Effect Of Quality of Work Life, Work Competency and Knowledge Sharing on Employee Performance*. Management Studies and Entrepreneurship Journal Volume 3.
- Priyono Achmad A. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Volume 3.
- Pratiwi H.R dan Sulistiyani E. (2021). *The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah*. Jurnal Admisi dan Bisnis, Volume 22.
- Pamungkas Y. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi. Volume 7 Nomor 2.
- Putri A.A dan Nawatmi S. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria Tbk Semarang*. Jurnal Ilmiah MEA Volume 8 Nomor 1.
- Ristanti, Astrianditya Januar dan Fereshti N. Dihan. 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Volume 5 No. 1.
- Rustam M, Endro S, dan Sinarwaty. 2023. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi Volume 7 No. 1.
- Santika Si Luh MD dan Dewi Anak Agung SK. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

- Setiyadi YW dan Wartini S. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Management Analysis Journal 5.
- Suryani H dan Resniawati R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harper Purwakarta*. Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation Volume 5 Nomor 1.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husien, 2012, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta. 2011.

