

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. COLUMBINDO
PERDANA CABANG TULUNGAGUNG**

SKRIPSI



Oleh

**Melda Alfi Setyoningrum
NIM. 12410095**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI PT. COLUMBINDO PERDANA CABANG
TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Melda Alfi Setyoningrum
NIM. 12410095

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI PT. COLUMBINDO PERDANA CABANG
TULUNGAGUNG
SKRIPSI**

Oleh

**Melda Alfi Setyoningrum
NIM. 12410095**

**Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing**

**Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.
NIP. 197311271999031003**

Malang, 2016

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002**

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN DI PT. COLUMBINDO PERDANA CABANG

TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MELDA ALFI SETYONINGRUM (12410095)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai

Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal Januari 2016

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | |
|--|-----|
| 1. Ketua Penguji
Dr. Elok Halimatus Sakdiyah, M.Si
NIP. 197405182005012002 | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
Andik Rony Irawan, M. Si., Psi
NIP. 19731122 199903 1 003 | () |
| 3 Penguji Utama
Dr. Mohammad Mahpur, M.Si
NIP. 197605052005011003 | () |

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 1973071020000310

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Melda Alfi Setyoningrum
NIM : 12410095
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang,....., 2016
Penulis,

Melda Alfi Setyoningrum
NIM. 12410095

MOTTO

المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده

“Tidak (sempurna) iman seseorang yang tidak amanah.”

(HR. Ahmad)



PERSEMBAHAN

“ Bismillahirrohmanirrohiim... ”

Ya Allah... Tuhan Yang Maha Adil, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, tidaklah sia-sia Engkau menciptakan alam semesta ini beserta isinya. Begitu besar dan amat berat bagi ummat manusia untuk mengetahui segala keagungan kekuasaan-Mu, kecuali hanya sedikit ilmu yang telah Engkau berikan kepada hamba-Mu ini karena cinta dan belas kasih-Mu. Engkaulah Dzat Yang Maha Mengetahui segala-galanya, tiada yang menandingi, bahkan malaikat pun tidak mengetahui rencana-Mu, kecuali Engkau telah memberikan pengetahuan kepadanya.

Sudah cukup kiranya pengakuan betapa lemahnya hamba-Mu ini tanpa pertolongan yang telah Engkau berikan kepadanya. Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih kepada-Mu Tuhan, saya persembahkan sepenuhnya skripsi ini sebagai pengabdianku kepada-Mu.

Engkau telah mengirimkan Nabi-Mu, Muhammad SAW. kepada ummat manusia demi tegaknya iman, Islam dan ihsan,serta meninggalkan warisan yang paling berharga; ilmu dan para ulama' pewaris Nabi sepanjang masa.

Engkau telah menganugerahkan kedua orangtua yang tidak henti-hentinya berjuang dan memperhatikan pendidikan anak-anaknya, sehingga sampailah do'a mereka pada saya menjadi barokah atas terselesaikannya skripsi ini, maka saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orangtua saya Bapak Imam Dhanuri (almarhum) dan Ibu Siti Maskunayatin ta'dhiman watakriman watabarrukan atas perintah Rosulullah SAW.

Guru-guru sekolah saya, para pengasuh Pon. Pes.Sabilurrosyad Gasek-Malang,serta dosen-dosen yang senantiasa membimbing dan memberikan ilmunya,pengemban amanah sebagai pengganti orangtua saya.

Selanjutnya...

Saudara tercintaku (adik kandungku) Hilmiy Naufal Firdausi yang selalu memberikan semangat dan senyum manisnya setiap kakak pulang (trimakasih banyak sayangku), serta keluarga besar H. Makhrus (alm) yang berasal dari ayah terkhusus (Mbah Hj. Kamasah, Om irul, Tante Alfi, Haya dan Najwa) yang sangat saya sayangi dan keluarga besar dari ibu terkhusus (Uti Tuminah, Mbah kong (alm) dan Om Oko) yang sangat saya sayangi pula terimakasih banyak sudah mendukung saya selalu. Serta tidak lupa seseorang yang selalu ada untuk menemani dan membimbing saya selama ini Mas Ryan terimakasih banyak.

Tidak lupa teman-teman seperjuangan : Lulu, Wiwin, Nanda, Ita, Dina, Ida, Eki serta seluruh angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terimakasih juga pada teman-teman UAPM UKM INOVASI (Mas Imam, Mas Asrul, Mas Topikdansemuanya), terimakasih pula pada seluruh keluarga Laboratorium Fakultas Psikologi (Bunda Ana, Mas Zam, Mas Putut, serta teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu), serta teman-teman di Pon. Pes.Sabilurrosyad (kamar 25 terkhusus), serta teman-teman yang pernah berjuang bersama untuk lomba debat (DekYuyu, Drajat, Agung, Aul, Ibrahim, Amangdan Isa) terimakasih banyak memberiku banyak pelajaran baru, teman-teman PKL (Ruslan, Tayuh, Azim, Iqbal) kalian partner yang luar biasa, serta teman-teman pengabdian masyarakat semuanya terimakasih. Dan tidak lupa pula teman-teman Ma'had Sunan Ampel Al-Aly terutama Mabna Faza dan kamar 33 kalian selalu aku rindukan. Bapak-ibu, mas-mbak, ustadz/ah Anda semua adalah pendukung saya disaat suka dan duka.

"Alhamdulillahirobbil 'aalamin....."

KATA PENGANTAR

Bismillah, Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Sholawat dan Salam atas Nabi Muhammad SAW, sebaik-baik hamba dan Nabi akhir zaman pembawa kebenaran dan kesempurnaan.

Mengawali sesuatu yang baik tidaklah mudah, apalagi menjaga dan membawanya kearah yang lebih sempurna, begitu juga dengan penulisan skripsi ini. Namun didorong oleh suatu kesadaran dan cita-cita untuk mengabdikan pada Agama, Bangsa, Negara dan nilai penuh kesabaran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Disamping itu, kesempurnaan penulisan skripsi ini tidak lepas berkat adanya dorongan, semangat, petunjuk, nasehat dan bimbingan dari berbagai pihak.

Menyadari kenyataan yang demikian, maka penulis dengan segenap kerendahan hati merasa wajib untuk menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada berbagai pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan izin penelitian.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, Psi, selaku dosen pembimbing dan kepala laboratorium Fakultas Psikologi yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan telah memberikan bimbingan dalam penulisan laporan ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu atas bantuan akademis dan moralnya.
5. Bapak Putut Tri Untoro, selaku Brand Manager di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung yang telah memberikan izin penelitian.
6. Mbak Arum, selaku Kepala HRD di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran penelitian.
7. Seluruh karyawan / karyawan Marketing PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung, yang dengan keterbukaan hati, sabar dan bersedia menjadi subjek penelitian.

Menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan ideal, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi sempurnanya tulisan ini dan pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Akhirnya, semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca budiman. Amien.

Malang,2016

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	
1. Definisi Kinerja Karyawan	15
2. Teori-Teori Kinerja Karyawan	16
3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	20
4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
5. Kinerja dalam Tinjauan Islam	22
B. Kualitas Kehidupan Kerja	
1. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja	24
2. Teori-Teori Kualitas Kehidupan Kerja	27
3. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	29
4. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja ...	33
5. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Tinjauan Islam	34
C. Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan ...	37
D. Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel.....	43
B. Definisi Operasional	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Analisis data	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Penelitian	
1. Gambaran Lokasi Penelitian	57
2. Waktu dan Tempat Penelitian	59
3. Jumlah Subjek Penelitian	59
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	59
5. Hambatan-hambatan Saat Penelitian	60
B. Hasil Penelitian	61
C. Analisis Data	68
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : <i>Omset Penjualan Columbia Cabang Tulungagung</i>	10
Tabel 2 : <i>Blue print</i> dan sebaran aitem skala Kualitas Kehidupan Kerja ..	48
Tabel 3 : <i>Blue print</i> dan sebaran aitem skala Kinerja Karyawan	51
Tabel 4 : Kategorisasi Skor Subjek.....	54
Tabel 5 : Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 6 : Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan	55
Tabel 7 : Sebaran Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja	56
Tabel 8 : Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 9 : Hasil Uji Linieritas	59
Tabel 10 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis	60
Tabel 11: Ringkasan Hasil Uji Dominan	69

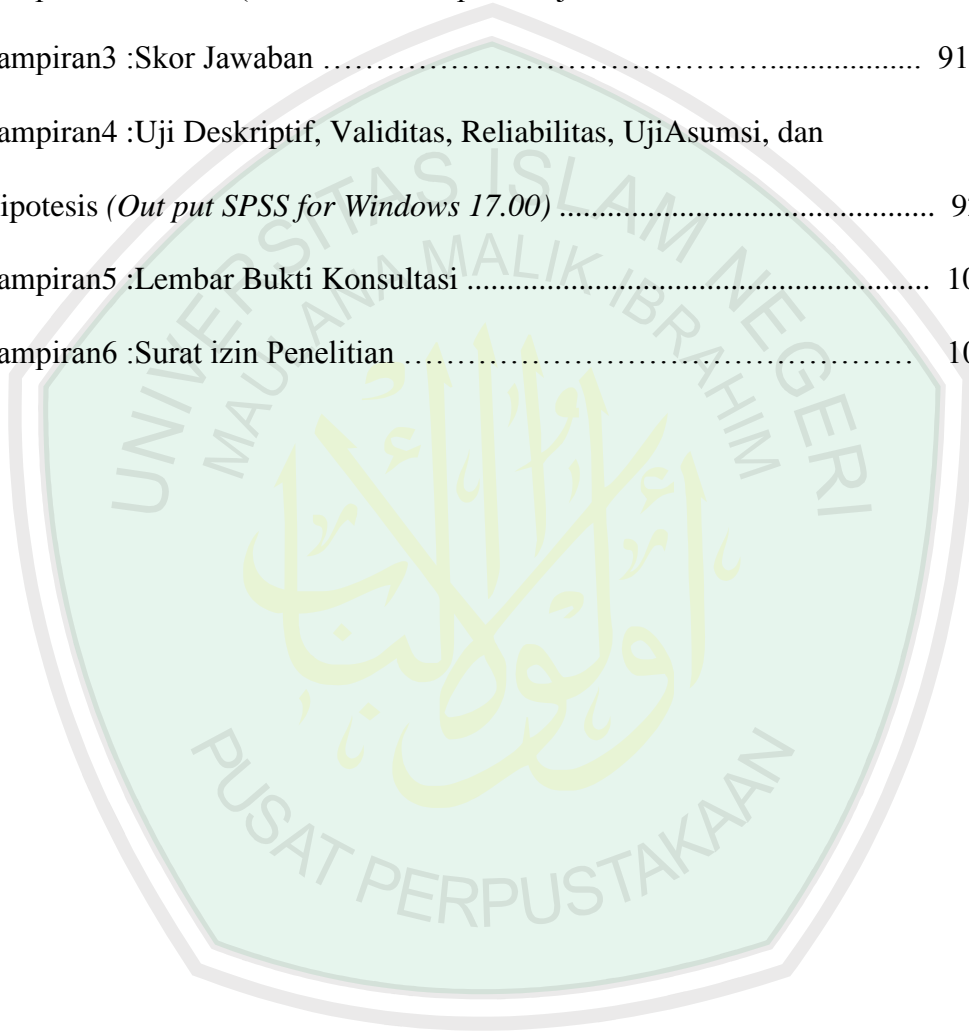
DAFTAR GAMBAR

Gambar1 : Peran Antar Variabel	42
Gambar2 : Grafik Uji Normalitas dan Linieritas	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 :Skala1 (Kinerja Karyawan).....	85
Lampiran2 :Skala 2 (Kualitas Kehidupan Kerja	88
Lampiran3 :Skor Jawaban	91
Lampiran4 :Uji Deskriptif, Validitas, Reliabilitas, UjiAsumsi, dan Hipotesis (<i>Out put SPSS for Windows 17.00</i>)	92
Lampiran5 :Lembar Bukti Konsultasi	103
Lampiran6 :Surat izin Penelitian	104



ABSTRAK

Melda Alfi Setyoningrum. 2015. *Peran Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung*. Skripsi, Pembimbing: Andik Rony Irawan, M. Si, Psi

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran positif kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berperan penting terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan bentuk penelitian korelasional. Pengambilan sampel tidak dilakukan karena jumlah subjek < 100 maka peneliti mengambil seluruh populasi karyawan marketing sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologis (Likert) mengenai kualitas kehidupan kerja yang berjumlah 18 aitem dengan reliabilitas $\alpha = ,874$, skala kinerja karyawan yang berjumlah 20 aitem dengan reliabilitas $\alpha = ,848$. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan cara mengklasifikasikan ke dalam tiga kategori; sangat tinggi, tinggi, sedang; rendah dan sangat rendah dengan menggunakan regresi linier.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) tingkat kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan prosentase 38%, (2) tingkat kualitas kehidupan kerja berada pada kategori sedang dengan prosentase 30%, dan (4) nilai $F = 13,243$ dengan nilai $p = ,000$. Hasil ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya peran kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan adalah diterima. Sebagai rincian kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki peran sebesar 46,5%, kemudian memiliki pengaruh sebesar 21,6% dengan kinerja karyawan, sementara sisanya 78,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Pria adalah aspek Sistem imbalan yang inovatif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,944 ($p\text{-value} : 0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Wanita adalah aspek Lingkungan kerja yang kondusif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,932 ($p\text{-value} : 0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$). Dan aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Pria adalah aspek Ketepatan waktu, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,918 ($p\text{-value} : 0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Wanita adalah aspek Kuantitas, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,866 ($p\text{-value} : 0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$).

ABSTRACT

Melda Alfi setyoningrum. 2015. Character of Quality of work life with performance of employees on PT. Columbindo Perdana Tulungagung. Thesis

Keywords : Quality of work life and performance of employees.

This study aimed to character of quality of work life with performance of employees on PT. Columbindo Perdana Tulungagung. So, can that see quality of work life form significant dimension from performance of employees. Because to important character with performance of employees. And the methods of this research are quantitativemethod and correlational. This research used all populationis 50 employees. Collecting data of the research used questionnaire method; quality of work life questionnaire amounts of 18items with reliability value $\alpha = ,874$, and performance employees questionnaire amounts of 20items with reliability value $\alpha = ,848$. Analysis technique that used is clasifying the skors of measurements to five categories; very high, high, average, low, and very low, with using regression linear analysis.

The conclusions of the research are: (1) the degree of f performance employees is at average level with amount of value = 38%, (2) the degree of quality of work life is at average level with amount of value = 30% and F value = 13,243 with p value = ,000. This result means that statement of hypothesis is acceptance, the performance employees and quality of work life. Detailly, character quality of work life with performance employees as big as 46,5% and influence as big as 21,6%. The best aspect of the measure Quality of Work Life (X) for the respondent Men is the innovative aspect of the reward system, with the highest R-count 0.944 (p-value: 0.000 <0.05 = significant). Unlike the case with women, the best aspect of measuring Quality of Work Life (X) for the respondent Women are aspects of a conducive working environment, with R-highest count of 0.932 (p-value: 0.000 <0.05 = significant). And the best aspect in measuring employee performance (Y) for the respondent Men are aspects of timeliness, with the R-highest count of 0.918 (p-value: 0.000 <0.05 = significant). Unlike the case with women, the best aspect in measuring employee performance (Y) for the respondent Women are aspects of quantity, with R-highest count of 0.866 (p-value: 0.000 <0.05 = significant).

ملدى الفي سطيونغروم، ٢٠١٥، دور جودة حياة العمل مع اداء الموظفين في الشركة "جلوميندو اول فروع تلوغ اكوغ". البحث العلمي، المشرف : اندك راني ايراوان الماجستير

الكلمات الأساسية: جودة حياة العمل، اداء الموظفين

ان الأهداف المرجوة في هذا البحث وهي لمعرفة دورا ايجابيا من جودة حياة العمل مع اداء الموظفين. ثم ننظر ان جودة حياة العمل هي بعد الحاسم من اداء الموظفين لان هي دورا مهما على اداء الموظفين. واما المدخل المستخدم في هذا البحث وهو بالنوع الكمي والبحث الارتباطي. واما في هذا البحث بعدم تأخذ العينات لان عدد من اشخاص في هذا البحث وهي اقل من ١٠٠ شخص فاختت الياختة كل مجتمع البحث للموظفين وعددها خمسون شخص. واما في جمع البيانات باستخدام طريقة سكلا ليكورت عن جودة حياة العمل وعددها ثمانية عشر بقيمة ثبات وهي $\alpha = 0,874$ ، وسكالا عمل الموظفين وعددها عشرون شخص بقيمة ثبات وهي $\alpha = 0,848$. واما الأسلوب المستخدمة في هذا البحث وهي تصنف إلى ثلاثة فئات وهي عالية جدا، عالية، باستخدام النحدر الخطي.

وانطلاقا من نتائج البحث في هذا البحث فتلخص: (١) ان درجة من اداء الموظفين بدرجة متوسط بنسبة مؤية حوالي ٣٨ %، (٢) ان درجة من جودة حياة العمل بدرجة متوسط بنسبة مؤية حوالي ٣٠ %، و(٣) ان نتيجة $F = 13,243$ بنتيجة $p = 0,000$. وانطلاقا من هذه النتائج ان فرضية تقال دور من جودة حياة العمل مع اداء الموظفين وهي مقبول. واما المجموع من جودة حياة العمل الجزئي حوالي ٤٦,٥ % ولها تأثير حوالي ٢١,٦ % مع عمل الموظفين، واما الباقي منها حوالي ٧٨,٤ % الذي تأثر عاملا اخرا الذي لا تبحث في هذا البحث. واما الناحية الجيد في ياس جودة حياة العمل (X) للرجال وهي الناختة بنظام مكافآت مبتكر برمز R-hitung الأعلى حوالي ٠,٩٤٤ ($p\text{-nilai: } 0,000 < 0,05$) وهي ذو معنى). وهذا الحال المختلف مع النساء ، واما الناحية الجيد في قياس جودة حياة العمل (X) للنساء وهي الناختة بنظام مكافآت مبتكر برمز R-hitung الأعلى حوالي ٠,٩٣٢ ($p\text{-nilai: } 0,000 < 0,05$) وهي ذو معنى). واما الناحية الجيد في قياس اداء الموظفين (Y) للرجال وهي في ناحية الوقت برمز R-hitung الأعلى حوالي ٠,٩١٨ ($p\text{-nilai: } 0,000 < 0,05$) وهي ذو معنى). وهذا الحال المختلف مع النساء. واما الناحية الجيد في قياس اداء الموظفين (Y) للنساء وهي في ناحية الوقت برمز R-hitung الأعلى حوالي ٠,٨٦٦ ($p\text{-nilai: } 0,000 < 0,05$) وهي ذو معنى).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia tengah bersiap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Dampak terciptanya MEA adalah pasar bebas di bidang permodalan (barang dan jasa) serta tenaga kerja. Memang tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian dikawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah dibidang ekonomi antar negara ASEAN (Kompas, 2014).

Ada beberapa dampak dari konsekuensi MEA yaitu dampak aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja terampil, dan dampak arus bebas modal. Tidak hanya dampak, ada beberapa hambatan Indonesia untuk menghadapi MEA. Pertama, mutu pendidikan tenaga kerja masih rendah, di mana hingga Februari 2014 jumlah pekerja berpendidikan SMP atau dibawahnya tercatat sebanyak 76,4 juta orang atau sekitar 64 % dari total 118 juta pekerja di Indonesia. Kedua, ketersediaan dan kualitas infrastuktur masih kurang sehingga memengaruhi kelancaran arus barang dan jasa (Kompas, 2014).

Sektor industri yang rapuh dikarenakan ketergantungan impor bahan baku dan setengah jadi. Keempat, keterbatasan pasokan energi. Kelima, lemahnya Indonesia menghadapi serbuan impor, dan sekarang produk impor Tiongkok sudah membanjiri Indonesia. Menjelang MEA yang sudah di depan mata, pemerintah Indonesia diharapkan dapat mempersiapkan langkah strategis dalam sektor tenaga kerja, sektor infrastuktur, dan sektor industri (Kompas, 2014).

Pada sektor industri itu sendiri mengalami peningkatan kapasitas sebagai respon terhadap permintaan yang meningkat. Perusahaan menambah fasilitas baru, memperluas pelayanan serta menambah *staf*. Maka hasilnya hampir setiap industri mengalami kelebihan persediaan. Toko *ritel* dirugikan oleh banyaknya mal dan pusat perbelanjaan. Pabrik-pabrik membuat lebih banyak mobil dari yang bisa dibeli oleh para pelanggan. Selain itu, industri telekomunikasi tenggelam dalam hutang karena tambahan kapasitas yang mungkin habis digunakan dalam waktu 50 tahun dan saat ini sebagian besar kota mempunyai lebih banyak restoran daripada yang dibutuhkan oleh masyarakatnya (Judge *et al*, 2008).

Kelebihan kapasitas meningkatkan kompetisi, dan kompetisi yang meningkat memaksa para manajer untuk mengurangi biaya dan pada saat yang sama, meningkatkan produktivitas organisasi serta kualitas produk dan jasa yang mereka tawarkan. Hampir disetiap perusahaan dituntut untuk memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi, hal itu dapat menjadi keunggulan untuk tetap bertahan di tengah-tengah kondisi persaingan yang semakin pesat (Judge *et al*, 2008).

Khususnya di dalam dunia bisnis perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa berkualitas yang dapat masuk dan bersaing di pasar global. Terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi perusahaan agar dapat mengimbangi perubahan-perubahan eksternal di era globalisasi. Salah satu faktor penting yang harus terpenuhi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik (Iksan, 2013).

MSDM yang baik tidak terpenuhi maka akan terjadi ancaman pada bisnis ritel saat ini. Ancaman yang akan terjadi yaitu terjadinya *inflasi* besar-besaran, yang juga akan berakibat pada peningkatan biaya upah tenaga kerja, peningkatan biaya pemeliharaan upah dan fasilitas yang ada didalamnya, peraturan pemerintah yang berubah-ubah mengenai manajemen bisnis *ritel*,

peningkatan harga barang dari pemasok, penanganan konsumen yang mudah terprofokasi dan peningkatan jumlah pesaing yang lebih bervariasi (A&S *Business World*, 2015).

Hasil Badan Statistik Nasional (2014) menunjukkan indeks penjualan *ritel* Indonesia turun pada Agustus akibat faktor siklus dan *inflasi*. Angka itu dibukukan menjadi 3,2% antar bulan pada Agustus karena angka penjualan terpankaskan pasca lebaran. Kami juga memprediksi penjualan *ritel* yang rendah dipengaruhi tingginya *inflasi* serta adanya penurunan pertumbuhan dari 15,2% antar tahun pada Juli menjadi hanya 1,2% pada Agustus.

Sebagian besar perlambatan itu disebabkan penjualan yang turun dari makanan olahan dan peralatan rumah tangga. Kedepannya, Bank Indonesia memprediksi pola penurunan serupa akan terjadi hingga September seiring dengan peritel yang menduga pembeli akan mulai membatasi belanja mereka (BPSN,2014).

Indeks kepercayaan konsumen juga turun pada September yaitu menjadi 107,1 dari 117,8 pada Agustus. Indeks ekspektasi konsumen juga turun 2,2 poin menjadi 108,6 meskipun laju indeks ekonomi bergerak ke arah lain, yaitu naik menjadi 105,7 dari 104,8. Jika ditilik secara historis, *indeks* kepercayaan konsumen pada 2005 dan 2008 yang bertepatan dengan kenaikan BBM menunjukkan penurunan selama 2-3 bulan. Kami turut memprediksi angka itu akan berbalik pada Oktober (BPSN,2013).

Riset terbaru dari Organisasi Perburuhan Dunia (2015) menyebutkan pembukaan pasar tenaga kerja mendatangkan manfaat yang besar. Selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, skema ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan 600 juta orang yang hidup di Asia Tenggara. Pada 2015 saat ini, Organisasi Perburuhan Dunia merinci bahwa permintaan tenaga

kerja profesional akan naik 41% atau sekitar 14 juta. Sementara permintaan akan tenaga kerja kelas menengah akan naik 22% atau 38 juta, sementara tenaga kerja level rendah meningkat 24% atau 12 juta. Namun laporan ini memprediksi bahwa banyak perusahaan yang akan menemukan karyawannya kurang terampil atau bahkan salah penempatan kerja karena kurangnya pelatihan dan pendidikan profesi.

Karyawan (tenaga kerja) yang terampil dan ahli pada bidangnya merupakan aset penting perusahaan. Maka dari itu, apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman maka mereka akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Rivai,2006)

Tidak heran jika karyawan terlindungi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi bermacam-macam ketentuan, yang salah satunya adalah mengenai tenaga kerja (karyawan) merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu, tenaga kerja juga memiliki standar kompetensi kerja yang pada umumnya mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai standar. Karena MSDM yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan tentunya akan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (UU, 2003)

Mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah kemampuan perusahaan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan,

keterampilan, dan harapan karyawan. Konsep ini memaparkan tentang pentingnya penghargaan terhadap manusia (karyawan) dalam lingkungan kerjanya (Iksan, 2013).

Salah satu wujud penghargaan manusia dalam lingkungan kerjanya merupakan sikap manajer yang saat ini mengerti bahwa keberhasilan dari usaha apa pun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan mereka. Karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Dan PO memberikan wawasan penting untuk membantu manajer mewujudkan perubahan tersebut (Judge *et al*, 2008).

Ahli manajemen, Tom Peter (dalam Judge *et al*, 2008) mengungkapkan “bahwa hampir semua peningkatan kualitas berasal dari penyederhanaan desain, manufaktur, susunan, proses, dan prosedur.” Untuk mencapai tujuan-tujuan ini para manajer mengimplementasikan program-program seperti manajemen kualitas dan perencanaan ulang proses program yang membutuhkan keterlibatan karyawan yang ekstensif (Judge *et al*, 2008).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi karyawannya. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Kualitas kehidupan kerja merupakan langkah besar ke depan dengan beranjak dari desain pekerjaan tradisional dari manajemen keilmuan, yang hanya berfokus pada spesialisasi dan efisiensi untuk melaksanakan tugas yang sempit. Karena desain klasik kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka banyak kesulitan yang timbul (Davis *et al*, 1985).

Pembagian kerja dilakukan secara berlebihan dan orang-orang sangat bergantung pada peraturan, prosedur, dan hierarki. Secara sosial para karyawan yang dispesialisasi terisolasi dari

rekan kerja karena pekerjaan mereka yang sangat dispesialisasikan, dan hal itu memperlemah kepentingan komunitas mereka dalam produk secara keseluruhan. Banyak karyawan yang semakin merosot keterampilannya sehingga kehilangan perasaan bangga terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya adalah meningkatnya tingkat pergantian pegawai dan kemangkiran, serta kualitas kehidupan kerja menurun dan para karyawan semakin terkucil pada saat melakukan pekerjaannya (Davis *et al*, 1985).

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan proses keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar dalam proses kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan, menurut hasil penelitian dari Widyaningsih Saputro (2014) mengenai “pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan” memiliki hasil yang positif dan signifikan. Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Penelitian Elmuti dan Kathawala (1997) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan komitmen dan kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (Arifin : 2012) terhadap pekerja di Singapura, menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa.

Menurut Cascio (1992) Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi

pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang diri manusia, pekerja dan organisasi. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Quality of Work Life (QWL) berperan dalam meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat inflasi, salah satu penerapan demokrasi industrial, dan meminimalkan pemogokan kerja. Tujuan mendasar dari penerapan kualitas kehidupan kerja adalah mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja terbaik bagi karyawan dan kesehatan ekonomi organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berperan penting terhadap kinerja karyawan. Dan merupakan prasyarat penting bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan melibatkan antarorganisasi dan antar industri pada kualitas kehidupan kerjanya (Andriani *et al*,2012).

SDM merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut ialah dengan cara pemenuhan kualitas kehidupan kerja mereka ke arah yang lebih baik atau lebih dikenal dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan

kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan karyawan (Andrianiet al, 2012)..

Pendekatan ini berupaya untuk mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilannya (Andriana et al, 2012). Hal ini sejalan dengan perkembangan yang terjadi di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung atau biasa dikenal dengan sebutan Columbia, pada saat peneliti melakukan observasi awal mengenai kinerja karyawan yang lambat laun semakin membaik. Hal ini bisa terjadi dimungkinkan karena perusahaan mengerti kebutuhan, harapan dan keterampilan karyawannya, sehingga karyawan mendapatkan kualitas kehidupan kerjanya dengan baik. Padahal terjadi penurunan penjualan bisnis ritel yang ada di Indonesia akhir-akhir ini.

Mendukung penjelasan di atas, Dari Hasil Badan Statistik Nasional (2014) menunjukkan indeks penjualan ritel Indonesia turun pada Agustus akibat faktor siklus dan inflasi. Angka itu dibukukan menjadi 3,2% antar bulan pada Agustus karena angka penjualan terpankaskan pasca lebaran. Kami juga memprediksi penjualan ritel yang rendah dipengaruhi tingginya inflasi serta adanya penurunan pertumbuhan dari 15,2% antar tahun pada Juli menjadi hanya 1,2% pada Agustus.

Hal tersebut tidak terjadi pada Columbia, karena mereka memiliki cara khusus dalam memperlakukan karyawannya. Meskipun hal tersebut masih dapat diberlakukan di Cabang Tulungagung saja. Columbia Cabang Tulungagung terbukti memiliki kondisi yang aman, meskipun banyak ancaman yang terjadi pada bisnis ritel cash credit akhir-akhir ini. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini. Dan hal ini didukung dengan data

omset penjualan serta pernyataan yang diungkapkan oleh beberapa petinggi perusahaan (Columbia) bahwa :

*“Setelah 30 tahun Columbia berkiprah dalam bisnis perkreditan barang elektronik dan furnitur. Sebagai pionir di bisnis perkreditan, posisi Columbia belakangan agak rawan karena dikepung pemain serupa yang bermunculan. Saat ini semakin banyak peritel yang menggandeng perbankan untuk memberikan kredit. Kondisi ini membuat keunggulan Columbia sebagai peritel dan penyedia jasa pembiayaan dalam satu atap menjadi terdengar basi”*ungkap Manuver Columbia (Dede Suryadi).

“Dan hal itu tidak membuat Columbia gentar karena masih melihat peluang potensi pasar kredit elektronik yang cukup besar. Menurutnya, dari total konsumsi, hanya 30% konsumen yang melakukan pembelian elektronik dengan cara kredit. Tidak ingin potensi tersebut disergap pemain lain, Columbia memperbaiki motor bisnisnya. Tepatnya sejak setahun lalu, Columbia menerapkan program Excellence Operation (EO). “Tujuannya untuk memberikan added value. Karena, dari sisi kredit, bukan lagi menjadi keunggulan, dibuktikan dari angka omset yang berkembang saat ini” Kata Manuver Columbia (**Sigit A. Nugroho**).

Tabel 1 Omset Penjualan Columbia Cabang Tulungagung

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Omset	436 jt	501 jt	550 jt	535 jt	605 jt	681 jt	618 jt	608 jt
Collection	67,3 %	71,3 %	72,4%	72,8 %	73,8 %	73,3 %	70,3 %	73,6 %

“Angka omset penjualan semakin membaik dari bulan ke bulan. Dan hal itu membuat karyawan kami semakin lama memiliki kinerja yang semakin baik serta didukung dengan pemenuhan kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin baik pula”. Ungkap HRDH Cabang Tulungagung

Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Mukuan (2014) mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menghasilkan 33 % pada adanya pengaruh positif pada Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang dilakukan di Bank Sulut. Perusahaan ini menawarkan bantuan jasa pada semua konsumennya. Karena perusahaan ini mementingkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Dan untuk mencapai visi dan

misi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti peran penting dari kualitas kehidupan kerja yang dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan sudut pandang teoretis dan realitas empirik serta penelitian yang dijelaskan di atas maka perlulah pengamatan lebih dalam terhadap kualitas kehidupan dengan kinerja karyawan. Penelitian dengan tema tersebut yang dilakukan di Bank Sulut sebelumnya, mungkin memiliki peranan yang berbeda di instansi lain yaitu PT. Columbindo Perdana yang memiliki gagasan yang dapat menunjukkan sikap menghargai serta memberikan harapan positif pada karyawan sehingga tetap dalam kondisi aman meskipun terdapat ancaman MEA. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung, Jawa Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung ?
3. Bagaimana peran kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung.
3. Untuk mengetahui peran kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung.

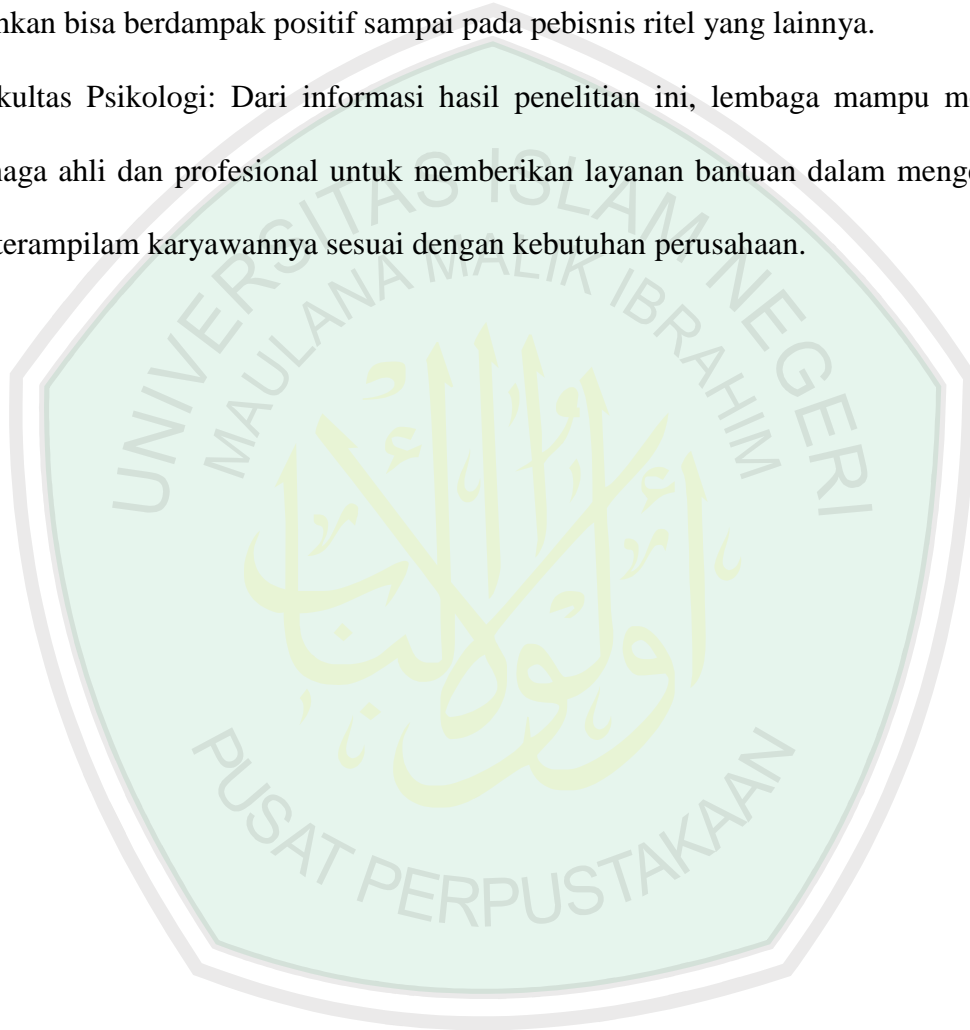
D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di samping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoretis dan praktis:

1. Manfaat teoritis: secara umum penelitian ini memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Psikologi terutama Psikologi Industri Dan Organisasi terkait Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsih terhadap perkembangan iklim keilmuan di dalamnya, khususnya Fakultas Psikologi.
2. Manfaat praktis: secara khusus penelitian ini memberikan kontribusi praktis, terutama dalam bidang industri dan pengembangan perusahaan atau karyawan di PT Columbindo Perdana Cabang Tulungagung. Manfaat ini tertuju kepada:
 - a. Peneliti: Peneliti dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengembangkan keilmuannya pada ranah psikologi industri dan organisasi terutama terkait Kualitas Kehidupan Kerja yang mampu menopang pengembangan kualitas tersebut untuk meningkatkan dan memberikan peran positif di dalam kinerja karyawan.
 - b. Instansi: Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pemikiran akan pentingnya kewajiban untuk menjaga peran kualitas kehidupan kerja di dalam kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian tentang perkembangan positif pada kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di Columbia Cabang Tulungagung ini, dapat menjadi tonggak atau contoh perkembangan *bisnis ritel cash credit* yang masih bisa bertahan meski terdapat ancaman MEA. Hal ini dapat memberi dampak positif pada cabang lain di Columbia atau bahkan bisa berdampak positif sampai pada pebisnis ritel yang lainnya.

- c. Fakultas Psikologi: Dari informasi hasil penelitian ini, lembaga mampu menyediakan tenaga ahli dan profesional untuk memberikan layanan bantuan dalam mengembangkan keterampilan karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Sinambela, *et al* (2012) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Husnawati (2006) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi”. Dan Arifin (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan proses kerja yang dilakukan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, oleh karena itu kinerja dapat dikatakan sebagai suatu ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan dasar dari produktivitas dan mempunyai kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Jika simak berdasarkan etimologinya menurut Haynes (dalam Sinambela, 2012) kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan : (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan

dalam permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin .

2. Teori-teori Kinerja Karyawan

Menurut teori Prawirasentono (dalam Sinambela,2012) Kinerja adalah proses kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu : proses kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “proses akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.

Kast, Rosenzweig (2007) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yaitu mempertanggungjawabkan hak dan wewenangnya tersebut. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral.

Kast, Rosenzweig (2007) mengutarakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan karyawan mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya

akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi ini antara lain adalah efektivitas dan efisiensi.

Menurut Rivai (2004) kinerja adalah proses keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Oleh karena itu, proses keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh sebaik mana mereka memimpin kelompok secara terpadu. Dalam mengelola kelompok, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan (Sinambela,2012).

As'ad, (2004) menyatakan kinerja adalah proses yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian menurut Bernardin dan Russel (1993) menyatakan kinerja adalah proses pekerjaan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Terdapat 4 aspek yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitudengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, pengetahuan serta keterampilannya, dan ketepatan waktunya.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Sinambela,2012)menyatakan bahwa suatu organisasi atau dalam masyarakat, para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok, selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif, manajemen selalu menciptakan sinergi

yang positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dari jumlah seluruh komponen bagiannya.

Seiring dengan pendapat di atas, Withmore (dalam Sinambela, 2012) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang *optimum* perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Mengetahui terlaksana atau tidak tanggungjawab sudah barang tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan. Pemikiran seperti itu juga dikemukakan oleh Haynes (dalam Sinambela, 2012) yang mengatakan bahwa membangun harapan kinerja perlu memperhatikan empat elemen pendekatan yang sistematis.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan.

Berbagai aspek serta indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Dan dari beberapa

uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah proses kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela,2012).

3. Dimensi atau Aspek Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui 4 aspek menurut Bernardin dan Russel (1993)yaitu:

- a.** Kualitasnya, artinya proses kegiatan yang dilakukan sampai mendekati sempurna, dalam arti menggunakan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Cara ideal untuk melakukan tugas dengan sempurna diantaranya melakukan tugas dengan baik serta bertanggung jawab, melakukan tugas dengan penuh semangat dan senyuman, selalu berusaha berpikir positif dalam setiap hal, berusaha melakukan pelayanan yang terbaik, berusaha beradaptasi pada setiap kondisi dan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan lain.
- b.** Kuantitasnya, yaitu proses memenuhi jumlah atau target yang akan dihasilkan dan dinyatakan untuk memenuhi siklus atau tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Cara untuk memenuhinya adalah melakukan rencana dan organisir yang baik pada setiap kegiatan, mendapat dukungan dari banyak kalangan, melakukan proses pendekatan pada konsumen, melakukan persaingan positif dan saling membantu pada sesama karyawan, dan hal ini akan membuat karyawan mengalami perkembangan positif pada tiap bulannya maka target pun sesuai yang diharapkan.

- c. Pengetahuan dan ketrampilannya, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjang karir dan kinerjanya pada perusahaan, selain itu juga membutuhkan keterampilan yang professional dan semakin berkembang seiring berjalannya waktu, kemudian dapat memberi efek yang positif pada diri sendiri dan pekerjaannya.
- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, selain itu tetap memegang standar professional untuk pekerjaan, juga melakukan tambahan ekstra untuk mencapai target sesuai waktu dengan melakukan inisiatif dan kemandirian pada diri sendiri, meskipun pasti banyak tantangan untuk sampai pada tingkat yang dapat dikatakan berhasil.

4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006) faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu penting untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

5.Kinerja dalam Tinjauan Islam

Dalam islam sudah jelas terpaparkan bahwa setiap manusia selalu ada malaikat-malaikat yang mengawasi setiap apa yang dia (manusia) kerjakan. Maka dari itu setiap apa yang dilakukan manusia tergantung pada keteguhan hatinya untuk melakukan apapun. Seperti pada QS. Ar- Ra'd : 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikuti bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka meubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki, keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”*(Depag,2008)

Kemudian juga ada ayat yang dengan jelas menerangkangkan bahwa semua yang kita dapatkan pasti sesuai dengan apa yang diusahakan. Seperti pada QS. An-Najm : 39

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya :*“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”*(Depag,2008)

Manusia pasti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT untuk umat Nya, sesuai dengan apa yang diusahakan. Seperti pada QS. An-Najm : 41

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya :“Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”(Depag,2008)

Pekerjaan yang buruk maupun baik akan diperlihatkan balasannya di alam kubur kelak. Seperti pada QS. Al-Zalzalah : 6

يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِّيُرَوْا أَعْمَالَهُمْ ۖ

Artinya :“Pada hari itu manusia ke luar dari kuburnya dalam keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka.”(Depag,2008)

Kesimpulan dari variabel kinerja karyawan, terdapat 4 aspek penting yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu dengan melihat kualitas kerjanya hampir memenuhi porsi yang ideal untuk ukuran karyawan berkedudukan Marketing, kuantitas kerjanya harus disesuaikan dengan besaran target yang ditentukan perusahaan yang harus dipenuhi karyawan, pengetahuan serta keterampilan yang memadai sesuai bidang perusahaannya dan ketepatan waktunya dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan dari perusahaan, agar dapat mengerjakan tanggung jawab lainnya (Bernardin *et al*, 1993). Kedudukan variabel ini hampir sama tergantung perlakuan karyawan itu sendiri baik itu laki-laki atau perempuan. Dan variabel ini juga sudah dijelaskan secara jelas dalam islam apa-apa yang dilakukan pasti ada masa untuk mempertanggungjawabkan, maka dari itu kerjakan yang baik-baik selagi bisa.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of Work Life (QWL) atau dikenal dengan istilah Kualitas Kehidupan Kerja pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972 pada Konferensi buruh Internasional.QWL

mendapat perhatian setelah Persatuan Pekerja Auto (*United Auto Workers*) dan General Motor berinisiatif bahwa program QWL dimaksudkan untuk mengubah system kerja (Luthans, 1998).

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Luthans, 1998).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap diri manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1998).

Noe, *et al* (1994) menyatakan bahwa, kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana anggota dari suatu organisasi kerja mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Lalu menurut Riggio (dalam Judge: 2008) mengidentifikasi bahwa kemajuan atau perbaikan pada kualitas kehidupan kerja akan membawa pengaruh positif seperti peningkatan produktifitas dan kualitas, dan penurunan tingkat absensi dan perputaran karyawan.

Judge (2008) mendefinisikan QWL merupakan “sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme

untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan”.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Arifin, 2012).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1998).

Ada dua maksud dari kualitas kehidupan kerja. Di satu sisi dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya:perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dankondisi kerja yang nyaman). Sementara pandangan yang lain menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuktumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 1992).

2. Teori-teori Kualitas Kehidupan Kerja

Davis dan Newstorm (1994) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik bagi pekerja. Tujuan yang mendasar adalah

mengembangkan suatu lingkungan kerja yang baik yang sesuai dengan kesejahteraan ekonomi organisasi. Dengan kata lain konsep *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. *Quality of Work Life* merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kehidupan kerja. Kualitas yang dimaksudkan adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang dipasarkan dan cara memberikan pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

Pernyataan Cascio (1992) menjelaskan mengenai cara pandang tentang kualitas kehidupan kerja. Ada dua cara untuk melihat arti QWL yaitu cara pertama menyamakan QWL dengan kondisi sasaran organisasi dan prakteknya (kebijakan untuk memposisikan dari dalam, pengawasan yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara yang kedua, menyamakan QWL dengan persepsi karyawan mengenai rasa aman, relatif mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan QWL dengan tingkat dimana semua kebutuhan manusia terpenuhi.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan (Luthans, 1998).

Kualitas kehidupan kerja menurut Lewis *et al* (2001) merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian oleh Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi *aided self-manajemen team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi

Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan menurut Malayu (1994). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan Elmuti (1997).

3. Dimensi-dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat tiga aspek dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio, Wayne (1992) mengenai :

a. Sistem imbalan yang inovatif

Diberikan pada karyawan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai standar hidup karyawan dan sesuai standar penggajian yang berlaku dipasaran kerja.

Desseler (2000) mengemukakan bahwa “imbalan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Nawawi (2001) mengemukakan bahwa “imbalan bagi organisasi merupakan penghargaan pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.” Suatu imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh karyawan atau bagaimana perasaan mereka seandainya hal itu dianggap tidak penting bagi mereka, karena banyaknya perbedaan diantara para karyawan, jelas mustahil menetapkan imbalan apa saja yang penting bagi setiap orang didalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang suatu system imbalan adalah penentuan imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan penerapan berbagai imbalan untuk menyakinkan bahwa imbalan yang tersedia penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.

Dikenal dua macam imbalan, yaitu imbalan financial dan non finansial. Imbalan financial diberikan dalam bentuk gaji, upah/bonus yang berupa uang. Sedangkan imbalan non financial bisa dalam berbagai bentuk seperti jaminan kepastian karier, jaminan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang, jaminan hari tua dan lain sebagainya. System imbalan karier merupakan kesempatan pekerja untuk mengembangkan diri sesuai dengan keahlian dan pengalamannya.

b. Lingkungan kerja yang kondusif

Penetapan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku serta memiliki lingkungan fisik yang berguna bagi kenyamanan dan keselamatan kerja. Organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari suatu system yang lebih besar dan memuat banyak unsure. Suatu organisasi tidak dapat terhindar dari pengaruh lingkungan luar yang

sifatnya dinamis. Menurut lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dipertimbangkan untuk menelaah perilaku manusia dalam organisasi. Kekecewaan terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan, atau bahkan potensial menimbulkan konflik, yang pada akhirnya berujung pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri (Noe, *et al*, 1994).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hal yang dapat membahayakan pekerja dan lingkungan secara fisik, misalnya aspek keselamatan kerja, keamanan kerja, keselamatan lingkungan dan kesehatan kerja. Semua pekerja memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman (Noe *et al*, 1994).

Lingkungan kerja turut mendukung dan memberikan pengaruh terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mawadahi akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Noe *et al*, 1994).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Noe *et al*, 1994).

c. Partisipasi karyawan

Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam tahapan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja, berpartisipasi adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi sukses organisasi (Judge, 2008).

Menurut Noe, *et al* (1994) pemimpin yang mampu meningkatkan partisipasi karyawannya, cenderung lebih lancar melaksanakan tugas-tugasnya dibanding pemimpin yang tidak mampu atau tidak mau meningkatkan partisipasi karyawannya, karena dengan meningkatkan partisipasi berarti karyawan akan dilibatkan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan perencanaan serta pengambilan keputusan.

Menurut Lewis, *et al* (2001) partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental karyawan dalam situasi kelompok yang memacumereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta tanggung jawab terhadap hal tersebut. Partisipasi juga merujuk pada keikutsertaan manajemen maupun karyawan dalam pembuatan perencanaan atau pengambilan keputusan berdasarkan kepentingan yang saling menguntungkan. Adanya partisipasi tersebut berarti mengikutsertakan karyawan dalam organisasi, sedemikian rupa sehingga minat karyawan dan organisasi menjadi satu sama. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka karyawan harus ikut berpartisipasi membantu organisasi mencapai tujuan tersebut (Cascio *et al*, 1992).

4. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)

Terdapat enam faktor dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut Husnawati (2006) yaitu :

1. Perlakuan yang *fair*, adil, dan suportif terhadap para karyawan.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling memercayai di antara semua karyawan.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan *fair*. .
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

5.Kualitas Kehidupan Kerja dalam Tinjauan Islam

Kehidupan yang berkualitas akan terwujud jika manusia dapat menegakkan apa yang diperintahkan Allah SWT. Agar kita terhindar dari perbuatan keji dan munkar karena Allah Maha Mengetahui.Seperti pada QS. Al-Luqman: 16

يَدْبُتْنَ إِنَّهَا إِنْ تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُنْ فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي
السَّمَوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ ﴿١٦﴾

Artinya :*(Luqman berkata): “Hai anakku, sesungguhnya jika ada (sesuatu perbuatan) seberat biji sawi, dan berada dalam batu atau di langit atau di bumi,Sesungguhnya Allah Maha Halus lagi Maha Mengetahui.”(Depag,2008)*

Kecintaan manusia terhadap harta harus wajar, kalau tidak ingin menjadi manusia yang bakhil, karena harta bukan hal utama untuk menciptakan hidup yang berkualitas. QS. AL-Ahdiyah : 8

وَإِنَّهُ لِحُبِّ الْخَيْرِ لَشَدِيدٌ ﴿٨﴾

Artinya : *“Dan sesungguhnya dia sangat bakhil karena cintanya kepada harta.”*(Depag,2008)

Karena sebagai manusia harus yakin bahwa ada Allah SWT yang akan meminta pertanggungjawaban apa yang manusia lakukan. QS. Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً
قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : *“Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan Nya tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.”*(Depag,2008)

Kesimpulannya, Kualitas kehidupan kerja membutuhkan system imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran

kerjadiperusahaan.Lalu Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja (Cascio *et al*,1992).

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dan ada juga partisipasi karyawan untuk melihat besar partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam tahapan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, hal ini merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja (Cascio *et al*, 1992). Kedudukan aspek-aspek QWL ini sama saja tergantung pada karyawan yang menerapkan baik itu laki-laki atau perempuan. Sedangkan, dalam islam sendiri apa yang manusia lakukan harus yang baik agar mendapatkan hidup yang lebih berkualitas terutama pada ranah dunia pekerjaan.

C. Peran Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu wujud penghargaan manusia dalam lingkungan kerjanya merupakan sikap manajer yang saat ini mengerti bahwa keberhasilan dari usaha apa pun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan mereka. Karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Dan PO memberikan wawasan penting untuk membantu manajer mewujudkan perubahan tersebut (Judge *et al*, 2008). Karena karyawan (tenaga kerja) yang terampil dan ahli pada bidangnya merupakan aset penting perusahaan. Maka dari itu, apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman maka mereka akan menjadi

karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Rivai,2006)

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi karyawannya. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi, Kualitas kehidupan kerja merupakan langkah besar ke depan dengan beranjak dari desain pekerjaan tradisional dari manajemen keilmuan, yang hanya berfokus pada spesialisasi dan efisiensi untuk melaksanakan tugas yang sempit. Karena desain klasik kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka banyak kesulitan yang timbul (Davis *et al*, 1985).

Pernyataan Cascio (1992) menjelaskan mengenai cara pandang tentang kualitas kehidupan kerja. Ada dua cara untuk melihat arti QWL yaitu cara pertama menyamakan QWL dengan kondisi sasaran organisasi dan prakteknya (kebijakan untuk mempromosikan dari dalam, pengawasan yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara yang kedua, menyamakan QWL dengan persepsi karyawan mengenai rasa aman, relative mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan QWL dengan tingkat dimana semua kebutuhan manusia terpenuhi.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan

menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan (Luthans, 1998).

Kualitas kehidupan kerja menurut Lewis *et al* (2001) merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian oleh Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi *aided self-manajemen team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi.

Pembagian kerja dilakukan secara berlebihan dan orang-orang sangat bergantung pada peraturan, prosedur, dan hierarki. Secara sosial para karyawan yang dispesialisasi terisolasi dari rekan kerja karena pekerjaan mereka yang sangat dispesialisasikan, dan hal itu memperlemah kepentingan komunitas mereka dalam produk secara keseluruhan. Banyak karyawan yang semakin merosot keterampilannya sehingga kehilangan perasaan bangga terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya adalah meningkatnya tingkat pergantian pegawai dan kemangkiran, serta kualitas kehidupan kerja menurun dan para karyawan semakin terkucil pada saat melakukan pekerjaannya (Davis *et al*, 1985).

Cara mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah kemampuan perusahaan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan,

keterampilan, dan harapan karyawan. Konsep ini memaparkan tentang pentingnya penghargaan terhadap manusia (karyawan) dalam lingkungan kerjanya (Iksan, 2013).

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan proses keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar dalam proses kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. As'ad, (2004) menyatakan kinerja adalah proses yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian menurut Bernardin dan Russel (1993) menyatakan kinerja adalah proses pekerjaan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Terdapat 4 aspek yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, pengetahuan serta keterampilannya, dan ketepatan waktunya.

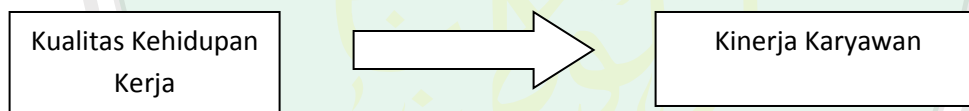
Memang terdapat relasi yang kompleks antara individu dan pekerjaannya yang senantiasa menjadi kajian yang menarik bagi sejumlah pakar manajemen sumber daya manusia (SDM). Dan kualitas kehidupan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat inflasi, merupakan salah satu penerapan demokrasi industrial, dan meminimalkan pemogokan kerja. Tujuan mendasar dari penerapan Kualitas Kehidupan Kerja adalah mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja terbaik bagi karyawan dan kesehatan ekonomi organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan dimensi yang krusial dari kinerja karyawan, karena terbukti berperan penting terhadap kinerja karyawan (Andriani *et al*, 2012).

Kinerja Karyawan merupakan prasyarat penting bagi penelitian lebih lanjut dengan melibatkan antarorganisasi dan antar industri pada kualitas kehidupan kerja karyawannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan

keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Andriani *et al*,2012)..

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut ialah dengan cara pemenuhan kualitas kehidupan kerja mereka ke arah yang lebih baik atau lebih dikenal dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan karyawan. Pendekatan ini berupaya untuk mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan yang berperan pada peningkatan kinerja karyawan (Andriani *et al*,2012).

Gambar 1. Peran Antar Variabel



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan sudut pandang teoritis dan realitas empirik yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah ada peran positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT Columbindo Perdana Cabang Tulungagung. Semakin positif peran kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan perusahaan. Sebaliknya jika semakin negatif peran kualitas kehidupan kerja, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah satuan terkecil dari objek penelitian yang dapat diukur dan mempunyai nilai numeric/ kategori. Variabel penelitian dapat diidentifikasi dengan aspek tertentu, konsep yang diukur, dan dapat merumuskan hipotesis atau dasar dan proporsi yang digunakan (Singarimbun,1987). Lalu menurut Suryabrata (2005) variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan peneliti. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai factor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti.

Variabel dalam sebuah penelitian perlu diklasifikasikan untuk menentukan alat pengumpulan data yang digunakan dan metode analisis yang sesuai. Pada penelitian ini variabel saling mempengaruhi satu sama lain karena terdapat hubungan maupun peran sebab akibat antara variabel yang ada dan menjadikan variabel yang satu berpengaruh terhadap variabel yang lain (Kartono,1996).

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian (Kartono, 1996) yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan pada subjek untuk menentukan efeknya terhadap reaksi subjek.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang perubahannya merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain atau merupakan antesenden (yang mendahului) didalam satu variabel lainnya.

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X =Kualitas Kehidupan Kerja) dan satu variabel terikat (Y =Kinerja Karyawan). Memahami variabel dan kemampuan menganalisis atau mengidentifikasi setiap variabel menjadi sub-sub variabel beserta indikator-indikatornya merupakan syarat mutlak bagi setiap peneliti (Arikunto, 2002).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional sangat penting keberadaannya dalam sebuah penelitian dengan tujuan adanya suatu kesamaan pandangan dan persepsi antara peneliti dan pembaca mengenai obyek atau variabel penelitian. Definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dan diukur dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain (Azwar, 2007).

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut

- 1) Kinerja karyawan merupakan proses tingkah laku karyawan di Perusahaan. Didukung dengan 3 aspek yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan serta ketepatan waktu (Bernardin *et al*, 1993)
- 2) Kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan penghargaan terhadap diri manusia dalam lingkungan kerjanya. Didukung dengan 3 aspek yaitu sistem imbalan inovatif, lingkungan kerja kondusif dan partisipasi karyawan (Cascio *et al*, 1992).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi adalah keseluruhan unit

analisis yang merupakan sasaran penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi (Gulo, 2007). Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih (Arikunto,2002).

Jumlah karyawan marketing kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah subjek kurang dari 100 orang. Jumlah karyawan marketing dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, mulai dari usia 17-40 tahun. Dalam perusahaan ini terdapat dua jenis marketing yaitu SE (*Sales Executive*) dan SC (*Sales Counter*), dengan tanggung jawab dan target yang berbeda. Peneliti mengambil karyawan bagian marketing karena berjalannya sistem serta tercapainya omset penjualan perusahaan tergantung bagaimana karyawan marketing dalam melakukan pekerjaannya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Persyaratan utama penelitian harus memiliki nilai ketepatan, keakuratan dan kekuatan dalam mempertanggungjawabkan hasil penelitian secara ilmiah. Data yang dituliskan secara tepat, yaitu yang relevan dengan tujuan penelitian serta memiliki validitas dan reliabilitas setinggi mungkin (Azwar, 2007).

Skala dalam penelitian ini merupakan data primer atau data tangan pertama, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar,2006)

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis. Bentuk skala yang digunakan adalah skala pengukuran Likert untuk ketiga variabel dalam penelitian ini, dengan pernyataan-pernyataan bersifat *favourabel*. Pernyataan *favourabel* merupakan

pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek (Azwar,2006). Dan memiliki kategori penilaian yang sama pula yaituyang terdiri dari sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, netral (N) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. peneliti menggunakan 5 alternatif pilihan jawaban, agar subjek lebih bebas memilih dan bertanggungjawab dalam menjawab pernyataan yang benar-benar sesuai dengan kondisi dirinya (Sutrisno, 2000)

Aspek dari skala Kinerja Karyawan berdasarkan pada pendapat Bernardin dan Russel (1993) mengenai kinerja pada tiap individu, sedangkan kualitas kehidupan kerja berdasarkan pada pendapatCascio, Wayne (1992). Adapun *blue print* kedua variabel dijelaskan di bawah ini:

Tabel 2

Blue print dan sebaran aitem skala Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Aitem
Kualitas Kehidupan Kerja	Sistem imbalan yang inovatif	1. Imbalan Financial (Bentuk gaji, upah/bonus yang berupa uang) 2. Imbalan Non Financial (Jaminan kepastian karir, jaminan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang)	1,4,7,10,13, 18
	Lingkungan kerja yang kondusif	1. Penetapan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku 2. Kenyamanan pada diri dengan adanya lingkungan yang nyaman 3. Terjaminnya keselamatan kerja dan diri karyawan	5,8,11,14,16,17
	Partisipasi Karyawan	1. Keterlibatan emosi dan mental karyawan 2. Motivasi untuk melakukan kontribusi 3. Penerimaan tanggung jawab	2,3,6,9,12, 15
Jumlah Aitem			18

Tabel 3
Blue print dan sebaran aitem skala Kinerja Karyawan

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Aitem
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan tugas dengan baik serta bertanggung jawab - Melakukan tugas dengan penuh semangat dan senyuman, selalu berusaha berpikir positif dalam setiap hal - Berusaha melakukan pelayanan yang terbaik, berusaha beradaptasi pada setiap kondisi - Melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan lain 	1,3,5, 7, 8
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> -Membuat rencana dan organisir yang baik pada setiap kegiatan - Mendapat dukungan dari banyak kalangan - Melakukan proses pendekatan pada konsumen -Melakukan persaingan positif dan saling membantu pada sesama karyawan, dan hal ini akan membuat karyawan mengalami perkembangan positif pada tiap bulannya maka target pun sesuai yang diharapkan 	10,13,14,17,19
	Pengetahuan dan ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> -Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjang karir dan kinerjanya pada perusahaan - Membutuhkan keterampilan yang professional dan semakin berkembang seiring berjalannya waktu, kemudian dapat memberi efek yang positif pada diri sendiri dan pekerjaannya 	4,6,12, 15,16
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tetap memegang standar professional untuk setiap pekerjaan - Melakukan tambahan waktu ekstra untuk mencapai target sesuai jangka waktu dengan melakukan inisiatif dan kemandirian pada diri, meskipun tantangan yang dihadapi lumayan berat 	2,9,11,18,20
Jumlah Aitem			20

Sumber data memiliki dua cara yaitu berasal dari sumber primer yang didapatkan secara langsung dari subjek baik secara kualitatif (wawancara dan observasi sederhana) dan secara kuantitatif (skala psikologis). Selain itu, juga menggunakan sumber sekunder berdasarkan dokumen-dokumen yang didapatkan dari lokasi penelitian (Azwar,2006).Sedangkan, Validitas berkaitan dengan permasalahan ketepatan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.Validitas tes adalah tingkat suatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Validitas demikian dimaknai sebagai suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sesuatu yang hendak diukur secara tepat dan akurat (Arikunto,2005).

Penelitian ini menggunakan validitas isi dan konstruk.Validitas isi merujuk pada sejauh mana rumusan sesuai dengan isi yang dikehendaki sesuai dengan tujuan tertentu. Meskipun rumusan instrument dapat dinyatakan dalam bentuk angka hasil uji. Validitas isi dilakukan dengan pertimbangan peneliti, artinya mengandung unsure subjektif namun bertujuan untuk menitikberatkan pada isi yang dikehendaki (Danim,2004). Sedangkan, validitas konstruk dimaksudkan untuk melihat khalian antara dua variabel atau gejala yang tidak dapat diukur secara langsung secara numerik (Danim,2004).

Untuk mengetahui validitas isi dari aitem, maka peneliti mencocokkan dengan bantuan orang-orang yang memiliki kompetensi, seperti dosen pengajar mata kuliah metodologi penelitian. Sedangkan untuk mengetahui konstruk aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi product-moment dari Pearson yang dibantu dengan program *SPSS17.00 for windows*

Adapun rumus korelasi *product-moment* tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Product - moment

N = Jumlah Responden

Σy = Nilai Total Pada Skala

Σx = Nilai Aitem

Apabila hasil korelasi aitem dengan total aitem satu di dapat propabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikan sebesar 5 %. Sebaliknya jika didapat probabilitas sebesar > 0,05 maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid (Azwar,2007). Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu *SPSS for Windows 17.00*.

Istilah reliabilitas dalam pengukuran dapat dimaknai sebagai konsistensi atau reproduksibilitas skor tes, yakni sejauh mana stabilitas simpangan skor para peserta tes pada situasi-situasi tes yang sama atau paralel. Makna tersebut diterjemahkan oleh para ahli psikometri yang pada intinya mengerucut pada “kepercayaan hasil ukur”. Sampai berapa besar derajat kepercayaan hasil ukur sebuah tes inilah yang diwakili oleh istilah reliabilitas (Ridho, 2006).

Uji reliabilitas menggunakan metode konsistensi internal, yaitu hanya memerlukan satu kali penyajian tes, sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang dapat dihindari. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik *alpha Cronbach* melalui *scale reliability* dan perlakuan terhadap butir gugur menggunakan *SPSS for Windows* versi 17. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor

yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0 (Azwar,2007). Rumus Alpha tersebut adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = *reliabilitas*

k = *Banyaknya aitem atau banyaknya soal*

$\sum \sigma_b^2$ = *Jumlah varian aitem*

σ_1^2 = *Varian Total*

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, maka semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya (Azwar, 2007).

A. Analisis Data

Analisis regresi (anareg) linier merupakan teknik statistic untuk melihat pengaruh duaatau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang mana setiap variabel berwujud skor. Menurut Arikunto (2005) analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan yang utama, yaitu : mencari korelasi antara kriterium dengan predictor, menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan, menyusun persamaan garis regresi, mencari korelasi antara sesama predictor dan antara tiap predictor dengan kriterium, dengan menguji taraf signifikannya, mencari bobot sumbangan

efektif tiap predictor, dan mencari korelasi parsial, jika diperlukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi (anareg) dengan tujuan mencari korelasi, menguji korelasi apakah signifikan atau tidak dan mencari sumbangan efektif.

Sebelum melakukan pengujian terhadap model regresi maka perlu dilakukan pengujian asumsi terhadap model regresi atau dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif atau memperoleh model analisis yang tidak bias, maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik dengan 2 penggunaan yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi (Sulaiman, 2004)

2) Uji linieritas

Dipergunakan untuk melihat model yang dibangun mempunyai peran linier atau tidak. Uji linieritas dipergunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linieritas dapat menggunakan uji Durbin Watson (Sulaiman, 2004).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. Columbindo Perdana yang lebih dikenal sebagai Columbia, adalah perusahaan terkemuka di bidang penjualan tunai dan kredit di Indonesia. Columbia didirikan oleh Bapak Leo Chandra pada tanggal 28 Februari 1982. Keluarga beliau merupakan keturunan pedagang sejak beberapa abad yang lalu yang berdagang obat-obatan dan berkembang menjadi pedagang di bidang elektronik (Siti Sumariati *et al*, 2012).

Pada tahun 1950-an, kami menjadi importir Philips, Grundig, dan beberapa produk elektronik merek Eropa di Indonesia dan mendirikan "Rasie Electronics" di Medan dan "Palapa Electronics" di Jakarta sebagai distributor ke seluruh Indonesia. Pada tahun 1970-an saat produk Jepang mulai masuk ke Indonesia, Rasie Electronics mengambil kesempatan yang bagus dengan menjadi dealer berbagai merek seperti Sharp, Hitachi, Toshiba, Mitsubishi, National (sekarang Panasonic) dan Pioneer (Siti Sumariati *et al*, 2012).

Pendiri perusahaan melihat potensi penjualan elektronik akan semakin meningkat di masa yang akan datang tetapi daya beli masyarakat juga sangat terbatas karena rata-rata tingkat pendapatan yang juga rendah padahal jumlah pembeli potensial berada pada segmen ini. Melihat keadaan pasar dan potensi yang ada, Rasie Electronics merubah

strategi marketing penjualan produknya menjadi penjualan secara tunai dan kredit untuk segmen pasar menengah bawah pada tahun 1982 dan berubah menjadi " Columbia Cash & Credit". (Siti Sumariati *et al*, 2012).

Disamping memberikan solusi pembiayaan konsumen. Kami juga memasarkan berbagai merek terkenal dalam kategori produk masing-masing seperti : Elektronik dengan merek Fujitec, Toshiba, Samsung, Sanken, National, Sony; Handphone dengan merek Nokia, Motorola, Sony Ericsson, LG, Philips dan Samsung; Digital kamera Olympus; Printer dengan merek ; Hp, Epson dan Canon (Siti Sumariati *et al*, 2012).

Bisnis ritel ini dimiliki dan diatur oleh tim manajemen dari Columbia, jaringan luas yang menjangkau kawasan nasional, mencakup lebih 400 showroom di 300 kota yang didukung oleh 9.000 sales yang secara langsung untuk menjual elektronik, furnitur dan peralatan rumah tangga yaitu Audio Video Elektronik, Perlengkapan rumah tangga, Komputer / Laptop, Produk telekomunikasi (Handphone), Furnitur dan Sepeda motor (Siti Sumariati *et al*, 2012).

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung yang dilaksanakan mulai tanggal 15 hingga 19 Desember 2015. Penyebaran skala dimulai pada tanggal 16 Desember 2015 dengan menyebarkan 50 eksemplar skala tentang kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Total populasi Karyawan Marketing 50 orang sehingga peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai subjek penelitian karena jumlah Karyawan Marketing kurang dari 100 di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung. Peneliti menggunakan karyawan Marketing sebagai subjek karena Karyawan Marketing berperan besar terhadap peningkatan omset penjualan Perusahaan sehingga peneliti memilih Karyawan bagian Marketing karena sesuai dengan klasifikasi penelitian peneliti.

4. **Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Proses pengambilan data, dilakukan selama 3 hari dengan cara menyebarkan skala pada Karyawan Marketing. Pengambilan data hari pertama dan kedua dilakukan dengan mengumpulkan 3 SPV Sales (kepala sales tiap Showroom) pada setiap Showroom Cabang Tulungagung (Showroom Bandung, Ngunut, dan Nirwana) karena lokasi tempat yang sangat jauh, maka peneliti harus ditemani oleh para SPV Sales saat proses pembagian skala. Kemudian peneliti membagikan skala untuk anggota sales tiap showroom dengan memberikan penjelasan intruksi (cara pengerjaan) skala tersebut. Untuk hari ketiga, peneliti memberikan intruksi (cara pengerjaan) pada Karyawan Marketing yang belum diberikan skala di Showroom Kota Cabang Tulungagung.

5. **Hambatah-hambatan Saat Penelitian**

Saat awal melakukan izin penelitian lumayan dipersulit oleh pihak perusahaan, lalu peneliti diminta untuk magang selama 1 minggu di perusahaan tersebut. Tetapi justru peneliti merasa senang setelah proses magang, karena akhirnya peneliti mendapatkan banyak fakta yang perlu diteliti pada perusahaan tersebut. Kemudian hambatan lain yaitu lokasi tempat penelitian yang jauh sehingga peneliti harus meluangkan waktu selama 3 hari untuk mendapatkan data secara lengkap. Selain itu, sikap Karyawan Marketing yang

terkadang sulit dikondisikan, karena sering menciptakan kondisi yang kurang serius membuat peneliti harus bersabar dan menunggu kondisi yang diinginkan dengan bantuan para SPV Sales. Kemudian hambatan lain yang juga peneliti alami yaitu sulitnya menemui setiap Karyawan karena hampir 70 % pekerjaan mereka berada di lapangan. Tetapi akhirnya hambatan itu teratasi dengan bantuan banyak pihak dan peneliti mendapatkan data secara lengkap.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian yang didasarkan pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar,2006). Kriterianya terbagi atas lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Oleh karena itu perlu diketahui mean (M) dan standar deviasi (SD) masing-masing variabel. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki $M = 75,30$ dan $SD = 6,609$, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan $M = 83,36$ dan $SD = 6,558$.

Pada tabel akan dideskripsikan kategorisasi subjek penelitian pada kedua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Subjek

Variabel	Kriteria Jenjang	Norma	Kategori	Frek.	(%)
Kinerja Karyawan (Y)	$(M+1,5SD) < X$	$X > 85,21$	Sangat Tinggi	2	4%
	$(M+0,5SD) < X \leq (M+1,5SD)$	$78,60 < X \leq 85,21$	Tinggi	14	28%
	$(M -0,5SD) < X \leq (M+0,5SD)$	$72,00 < X \leq 78,60$	Sedang	19	38%
	$(M-1,5SD) < X \leq (M-0,5SD)$	$65,39 < X \leq 72,00$	Rendah	11	22%
	$X \leq (M -1,5SD)$	$X \leq 65,39$	Sangat Rendah	4	8%

Kualitas Kehidupan Kerja (X)	$(M+1,5SD) < X$	$X > 93,20$	Sangat Tinggi	4	8%
	$(M+0,5SD) < X \leq (M+1,5SD)$	$86,64 < X \leq 93,20$	Tinggi	13	26%
	$(M -0,5SD) < X \leq (M+0,5SD)$	$80,08 < X \leq 80,64$	Sedang	15	30%
	$(M-1,5SD) < X \leq (M-0,5SD)$	$73,52 < X \leq 80,08$	Rendah	12	24%
	$X \leq (M -1,5SD)$	$X \leq 73,52$	Sangat Rendah	6	12%

1. Hasil Uji Analisis

a. Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena $> 0,6$.

Berikutnya dapat dilihat secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Skala	Jumlah Aitem Valid	Koefisien alpha
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	19	0,848
Kualitas Kehidupan Kerja (Variabel X)	18	0,874

b. Uji Validitas

a) Skala Kinerja Karyawan

Hasil analisis terhadap 20 aitem skala kinerja karyawan menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antar 0,278 – 0,731 (lampiran). Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat 1 aitem yang gugur dan 19 aitem yang valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,3. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan yang valid tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan

Aspek	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan tugas dengan baik serta bertanggung jawab b. Melakukan tugas dengan penuh semangat dan senyuman, selalu berusaha berpikir positif dalam setiap hal c. Berusaha melakukan pelayanan yang terbaik, berusaha beradaptasi pada setiap kondisi d. Melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan lain. 	1,3,5, 7 dan 8	
Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat rencana dan organisir yang baik pada setiap kegiatan b. Mendapat dukungan dari banyak kalangan c. Melakukan proses pendekatan pada konsumen d. Melakukan persaingan positif dan saling membantu pada sesama karyawan, dan hal ini akan membuat karyawan mengalami perkembangan positif pada tiap bulannya maka target pun sesuai yang diharapkan. 	10,13,14,17 dan 19	
Pengetahuan dan keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk menunjang karir dan kinerjanya pada perusahaan b. Membutuhkan keterampilan yang professional dan semakin berkembang seiring berjalannya waktu, kemudian dapat memberi efek yang positif pada diri sendiri dan pekerjaannya. 	4,6,12, 15 dan 16	
	a. Tetap memegang standar professional		

Ketepatan Waktu	untuk setiap pekerjaan b. Melakukan tambahan waktu ekstra untuk mencapai target sesuai jangka waktu dengan melakukan inisiatif dan kemandirian pada diri, meskipun tantangan yang dihadapi lumayan berat.	9,11,18 dan 20	2
-----------------	--	----------------	---

b) Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil analisis terhadap 18 aitem skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0,416 - 0,709 (lampiran). Berdasarkan hasil analisis tersebut semua aitem valid dengan mengacu pada daya beda kurang dari 0,3. Sebaran aitem-aitem yang gugur dan yang valid tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Aitem
Kualitas Kehidupan Kerja	Sistem imbalan yang inovatif	1.Imbalan Financial (Bentuk gaji, upah/bonus yang berupa uang) 2. Imbalan Non Financial (Jaminan kepastian karir, jaminan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang)	1,4,7,10,13, 18
	Lingkungan kerja yang kondusif	1.Penetapan jam kerja sesuai peraturan yang berlaku 2. Kenyamanan pada diri dengan adanya lingkungan yang nyaman 3. Terjaminnya keselamatan kerja dan diri karyawan	5,8,11,14,16,17
	Partisipasi Karyawan	1.Keterlibatan emosi dan mental karyawan 2. Motivasi untuk melakukan kontribusi 3. Penerimaan tanggung jawab	2,3,6,9,12, 15
Jumlah Aitem			18

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnof dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorof-Smirnof $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi (Sulaiman, 2004).

Ringkasan hasil uji normalitas kedua skala yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S-Z	P	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,652	Normal
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,581	0,888	Normal

Sumber : hasil olah data 2015

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal sebab p (Asymp. Sig. (2-tailed)) $> 0,05$ dan Kolmogorov-Sminov $Z < 1,97$.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas diuji dengan menggunakan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS *for Windows 17.00*. Uji asumsi klasik jenis ini dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai peran linier atau tidak. Uji linieritas dipergunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Uji linieritas

dapat menggunakan uji Durbin-Watson (Sulaiman, 2004). Kurva linier dapat terbentuk apabila setiap kenaikan/penurunan variabel bebas (prediktor) diikuti pula oleh kenaikan/ penurunan variabel tergantung (kriteria). Data dikatakan linier apabila pada kolom linierity nilai probabilitas atau $p < 0,05$.

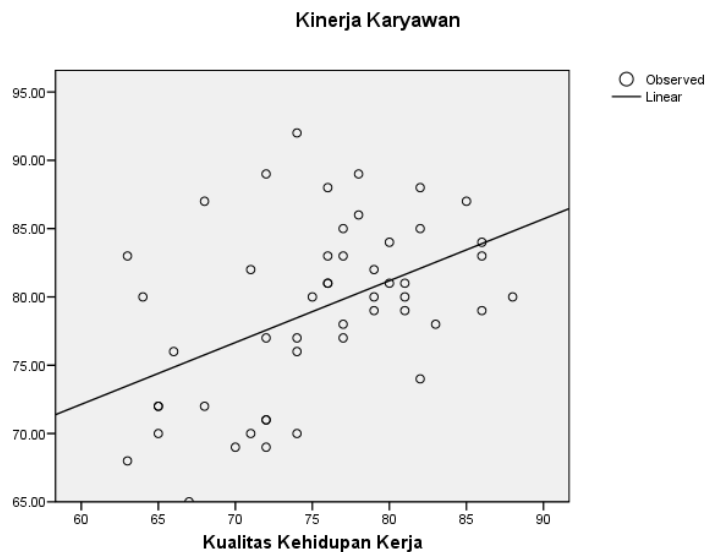
Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)	13,243	0,001	Linier

Sumber : hasil olah data 2015

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja membentuk kurva linier terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai $p < 0,05$.

Gambar 1. Grafik Uji Normalitas dan Linieritas



3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada peran positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung. Ringkasan hasil analisis regresi ganda dalam rangka menguji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis

Peran antar Variabel	R_{xy}	R^2	P
X dan Y	0,465	0,216	0,001

Sumber : hasil olah data 2015

Jadi karena $p (0,001) < 0,05$ maka hipotesis diterima bahkan bisa dikatakan sangat signifikan karena $p < 0,01$, artinya ada peran positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung dengan $R_{xy} = 0,465$ Adapun daya prediksi sebesar 21,6% kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (yang dapat dilihat dari $R^2 = 78,4\%$).

Secara detail, Guna mengetahui aspek manakah yang paling berperan dalam meningkatkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) maka dilakukan uji korelasi antara aspek dengan variabel yang diteliti. Sehingga diperoleh ringkasan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Dominan

Variabel	Aspek	Pria			Wanita		
		R-hitung	P-value	Rank	R-hitung	P-value	Rank

Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Sistem imbalan yang inovatif	0,944	0,000	1	0,913	0,000	2
	Lingkungan kerja yang kondusif	0,910	0,000	2	0,932	0,000	1
	Partisipasi Karyawan	0,892	0,000	3	0,898	0,000	3
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,863	0,000	3	0,729	0,000	3
	Kuantitas	0,865	0,000	2	0,866	0,000	1
	Pengetahuan dan ketrampilan	0,801	0,000	4	0,656	0,000	4
	Ketepatan waktu	0,918	0,000	1	0,813	0,000	2

Sumber : Hasil olah data 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Aspek yang paling berperan dalam tiap variabel Penelitian. Secara detail guna mengetahui aspek penting yang paling dominan dalam berperan terhadap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Pria adalah aspek Sistem imbalan yang inovatif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,944 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Wanita adalah aspek Lingkungan kerja yang kondusif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,932 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Perbedaan ini dikarenakan standar kualitas hidup antara pria dan wanita jelas berbeda. Pria cenderung menginginkan imbalan yang tinggi karena lebih realistis mengenai kompensasi dari tanggung jawab yang dipikulnya, sedangkan wanita, karena perasaannya yang lebih sensitif dibanding pria, wanita justru lebih menginginkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena secara psikologis dapat mempengaruhi *mood* kerjanya.

Aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Pria adalah aspek Ketepatan waktu, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,918 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Wanita adalah aspek Kuantitas, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,866 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Perbedaan kinerja yang diperoleh perusahaan ini dikarenakan baik pria mau pun wanita masing-masing memiliki keunggulan kerja yang berbeda.

C. Analisis Data

1. Kategorisasi Variabel

a. Kinerja Karyawan

Setelah peneliti melakukan kategorisasi kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung dengan sampel sebanyak 50 karyawan marketing (responden), maka kinerja karyawan skor presentase frekuensi terbesar ada pada kategori sedang yakni 38%, berarti sebanyak 19 karyawan dari total sampel. Untuk kategori sangat tinggi memiliki kuantitas yang paling sedikit yakni dengan kategori frekuensi sebesar 4% yaitu berarti sejumlah 2 karyawan. Untuk kategori sangat tinggi memiliki kuantitas yang paling rendah kedua setelah kategori sangat tinggi yaitu dengan frekuensi sebesar 8% dengan karyawan sebanyak 4 orang. Kemudian untuk kategori tinggi memiliki kuantitas paling tinggi kedua setelah kategori sedang, yaitu dengan frekuensi sebesar 28% dengan jumlah 14 karyawan. Sementara itu, untuk kategori yang kelima yaitu kategori rendah memiliki kuantitas paling tinggi ketiga setelah kategori tinggi yaitu sebesar 22% dengan jumlah 11 karyawan.

PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung atau biasa dikenal dengan istilah Columbia, dengan mayoritas kategori sedang tentu merupakan sisi positif bagi perusahaan. Dengan kinerja yang tinggi memiliki kedekatan emosional dengan organisasi di

perusahaanya. Kedekatan emosional ini masuk ke ranah kinerja karyawan yang mana seperti yang telah dipaparkan sebelumnya individu dalam hal ini karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung memiliki keyakinan dan kepercayaan teguh terhadap nilai-nilai, harapan, dan tujuan perusahaan kedepan, kemauan keras atas berkontribusi kepada perusahaan, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan, menjaga dan membela nama baik perusahaan.

b. Kualitas Kehidupan Kerja

Setelah peneliti melakukan kategorisasi kualitas kehidupan kerja di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung dengan sampel sebanyak 50 karyawan marketing (responden), maka kinerja karyawan skor presentase frekuensi terbesar ada pada kategori sedang yakni 30%, berarti sebanyak 15 karyawan dari total sampel. Untuk kategori sangat tinggi memiliki kuantitas yang paling sedikit yakni dengan kategori frekuensi sebesar 8% yaitu berarti sejumlah 4 karyawan. Untuk kategori sangat rendah memiliki kuantitas yang paling rendah kedua setelah kategori sangat tinggi yaitu dengan frekuensi sebesar 12% dengan karyawan sebanyak 6 orang. Kemudian untuk kategori tinggi memiliki kuantitas paling tinggi kedua setelah kategori sedang, yaitu dengan frekuensi sebesar 26% dengan jumlah 13 karyawan. Sementara itu, untuk kategori yang kelima yaitu kategori rendah memiliki kuantitas paling tinggi ketiga setelah kategori tinggi yaitu sebesar 24% dengan jumlah 12 karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dinilai secara mayoritas sedang di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung. Karakteristik kualitas kehidupan kerja karyawan yang meliputi sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai

kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja diperusahaan. Lalu Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Selain itu, Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dan ada juga partisipasi karyawan keterlibatan karyawan dalam tahapan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja, berpartisipasi adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi sukses organisasi.

2. Hasil Uji Hipotesis “Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung”.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap

organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Dari kesimpulan tersebut bisa dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Diketahui dari *Adjusted R Square* yang dihasilkan dari *SPSS for windows 17.00* bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 46,5 % dan pengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 78,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Temuan-temuan Penelitian

a. Aspek Dominan Pembentuk Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Gender

Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Pria adalah aspek Sistem imbalan yang inovatif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,944 (p-value : $0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Wanita adalah aspek Lingkungan kerja yang kondusif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,932 (p-value : $0,000 < 0,05 = \text{signifikan}$). Perbedaan ini dikarenakan standar kualitas hidup antara pria dan wanita jelas berbeda. Pria cenderung menginginkan imbalan yang tinggi karena lebih realistis mengenai kompensasi dari tanggung jawab yang dipikulnya, sedangkan wanita, karena perasaannya yang lebih sensitif dibanding pria, wanita justru lebih menginginkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena secara psikologis dapat mempengaruhi *mood* kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kualitas kehidupan kerja, yang jika ditinjau dari segi aspek maka kualitas kehidupan kerja tinggi dan dapat ditingkatkan untuk laki-laki pada aspek bagian sistem imbalan inovatif itu berarti karyawan laki-laki lebih membutuhkan imbalan pada setiap kinerja atau kontribusi pada perusahaannya. Dan untuk karyawan perempuan lebih mementingkan pada aspek lingkungan kerja yang kondusif untuk perusahaan dapat meningkatkan pada bagian ini.

Teori Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang sejalan dengan hasil penelitian merupakan teori milik Cascio *et al* (1992) salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat

tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian oleh Elmuti (1997) menunjukkan bahwa implementasi *aide self-manajemen team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan.

b. Aspek Dominan Pembentuk Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender

Untuk aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Pria adalah aspek Ketepatan waktu, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,918 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Wanita adalah aspek Kuantitas, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,866 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Perbedaan kinerja yang diperoleh perusahaan ini dikarenakan baik pria mau pun wanita masing-masing memiliki keunggulan kerja yang berbeda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan antara teori yang ada pada kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan laki-laki lebih mengutamakan aspek ketepatan waktu itu berarti target yang ditentukan perusahaan sering diusahakan untuk karyawan itu mencapainya. Sedangkan, untuk karyawan perempuan lebih mengutamakan pada aspek kuantitas itu berarti banyaknya jumlah lebih penting dari pada proses karyawan

mencapainya. Jadi baik laki-laki atau perempuan kurang mementingkan aspek kualitas dan pengetahuan serta keterampilan yang lumayan rendah hasilnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori milik As'ad (1995) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan proses kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja karyawan merupakan suatu proses yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dan Judge (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja karyawan yang tinggi ini berdampak pada aspek lain seperti yang telah diuraikan dalam penelitian Bernardin Rusel (1993) yang mendukung adanya peran positif antara kinerja karyawan dengan melihat kualitasnya, artinya hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan, kemudian melihat kuantitasnya, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, selanjutnya pengetahuan dan keterampilannya, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, berikutnya melihat ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Untuk keempat aspek tersebut sebenarnya sama-sama penting dan kuatnya untuk mendukung variabel kinerja karyawan, tetapi aspek kualitas dan pengetahuan serta

keterampilan tidak terlalu dipentingkan oleh para karyawan marketing dan mungkin hal itu juga tidak terlalu dipentingkan oleh Columbia Tulungagung. Karena Columbia sudah berusaha memenuhi apa yang diharapkan karyawannya, jadi selama karyawan tidak membuat masalah itu tidak menjadi masalah, menurut hasil wawancara dan observasi di awal penelitian. Dan dalam islam juga sudah dipaparkan bahwa apa-apa yang dilakukan pasti ada masa untuk mempertanggungjawabkan, maka dari itu kerjakan yang baik-baik selagi bisa. Seperti yang sudah diusahakan oleh karyawan marketing di Columbia Cabang Tulungagung.

Penelitian Elmuti dan Kathawala (1997) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan komitmen dan kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (Arifin : 2012) terhadap pekerja di Singapura, menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Hal ini sejalan dengan apa yang dihasilkan peneliti dalam penelitian ini, meskipun penelitian sebelumnya belum ada yang menunjukkan aspek yang mana yang berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung secara garis besar berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan dari jumlah presentase terbesar dari kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang telah didapat setelah melakukan penelitian

Dalam penelitian ini didapatkan responden berjumlah 50 orang karyawan marketing. Dari jumlah responden tersebut masing-masing variabel dikategorisasikan sehingga didapatkan jumlah dominan kedua variabel tersebut sama-sama sedang, yaitu 38 % atau sebanyak 19 responden untuk kinerja karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja memiliki presentase sebesar 30% atau sebanyak 15 responden.

Hasil penelitian di aras dengan kedua variabel (kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan) menggambarkan terdapat korelasi yang positif ($R_{xy} 0,465$). Artinya, peran kinerja karyawan dengan kualitas kehidupan kerja adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,001 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05 atau bisa dikatakan sangat signifikan sebab lebih kecil juga dari 0,01. Jadi dari hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat peran positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung dengan prosentase 46,5% dan daya prediksi untuk pengaruh sebesar 21,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 78,4%.

Secara detailnya, aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Pria adalah aspek Sistem imbalan yang inovatif, dengan R-hitung tertinggi

sebesar 0,944 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kualitas Kehidupan Kerja (X) bagi responden Wanita adalah aspek Lingkungan kerja yang kondusif, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,932 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Perbedaan ini dikarenakan standar kualitas hidup antara pria dan wanita jelas berbeda. Pria cenderung menginginkan imbalan yang tinggi karena lebih realistis mengenai kompensasi dari tanggung jawab yang dipikulnya, sedangkan wanita, karena perasaannya yang lebih sensitif dibanding pria, wanita justru lebih menginginkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena secara psikologis dapat mempengaruhi *mood* kerjanya.

Untuk aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Pria adalah aspek Ketepatan waktu, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,918 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Beda halnya dengan wanita, Aspek yang paling baik dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) bagi responden Wanita adalah aspek Kuantitas, dengan R-hitung tertinggi sebesar 0,866 (p-value : $0,000 < 0,05 =$ signifikan). Perbedaan kinerja yang diperoleh perusahaan ini dikarenakan baik pria mau pun wanita masing-masing memiliki keunggulan kerja yang berbeda.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambah khasanah psikologi khususnya teori tentang kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Columbindo Perdana Cabang Tulungagung.
2. Bagi perusahaan diharapkan mampu terus membina para karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi dari segi kualitas kehidupan kerja yang peduli terhadap bawahannya dengan layaknya dihormati/disegani, mampu memahami, memotivasi, berwawasan luas,

dan berkeyakinan maju serta kinerja karyawan lebih dapat ditingkatkan kembali sehingga adanya rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang baik dapat berdampak pada teraihnya prestasi yang lebih maksimal.

Rekomendasi bagi peningkatan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan, yaitu :

- a. Rekomendasi bagi pihak manajemen perusahaan, apabila perusahaan ingin meningkatkan nilai Kualitas Kehidupan Kerja (X) maka dapat memprioritaskan pada aspek Sistem imbalan yang inovatif khusus bagi karyawan pria, sedangkan khusus bagi karyawan wanita perlakuannya berbeda, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
 - b. Sebagai hasil dari peningkatan variabel bebas maka perusahaan akan memperoleh peningkatan nilai Kinerja Karyawan (Y) pada aspek Ketepatan waktu dari karyawan pria biasanya karyawan pria lebih profesional dan rela jika menambah jam kerjanya jika memang diperlukan, sedangkan kinerja dari karyawan wanita yang diperoleh perusahaan tentu berbeda, yaitu memperoleh hasil pekerjaan yang lebih banyak (Kuantitas) berarti terkait dengan jumlah yang karyawan itu hasilkan.
3. Bagi penelitian berikutnya diharapkan nantinya dapat mengembangkan tema penelitian yang lebih menarik dengan sampel yang lebih luas untuk pengembangan keilmuan psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, A. S. (n.d.). Analisis penunjang keputusan penerapan quality of work life dalam meningkatkan motivasi karyawan. *ESQ Leadership Center* , 11.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja dan kepuasan kerja CV. Duta
- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Senenan Jepara-. - , 21.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A. (1993) *Humans Resource Management: an Experimental Approach, International Edition*. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Cascio, W.F. (1992) *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits*, 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Perilaku*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Davis, K. dan J. W. Newstorm. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 892.
Edisi ke-7. Penerbit Erlangga Jakarta

Departemen Agama. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV
Penerbit Diponegoro

Desseler, Gary. (2000). *Human Resources Management*. 13 th edition. Pearson
Education

Elmuti, Dean., Yunus Kathawala (1997) "An Investigation into Effects of ISO
9000 on Participants' Attitudes and Job Performance". *Production and
Inventory Management Journal*. Second Quarter

Husnawati, Ari, (2006), Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai
Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI
Semarang), Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas
Diponegoro. Semarang.

Iksan, M. R. (2013). Analisis pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja
terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar. 96.

Judge, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Gulo, W. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo.

Kartono, Kartini. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar
Maju

Kast, Fremont E & James E Rosenzweig, (2007), *Organisasi Dan Manajemen*
Jilid 2. Jakarta: PT. Bumi aksara.

- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam
(2001) "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life".
*International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating
Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behaviour*, 8th edition. California: McGraw
Hill
- Malayu Hasibuan, S.P. (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan
Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Mangkunegara, A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mukuan, A. S. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di PT Bank Sulut . - , 1-10.
- Nawawi, hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan
Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noe, Robert M. (1994). *Human Resources Management Gaining Competitive
Advantage*, Ricahards D. Irwin Inc. USA
- Ridho, A. (2006). *Handout Psikometri*. Malang: UIN Malang (tidak diterbitkan)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:
Rajawali Pers.

Ruslina, S. (2012). *Leo Chandra Membangun Kepercayaan Lewat Columbia*.

Jakarta: PT. Columbindo Perdana.

Saputro, W. (2014). Pengaruh Quality of work life terhadap kinerja karyawan

pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. 1-59.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Singarimbun. 1987. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kanisius

Sulaiman, W. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Suryabrata, Sumadi. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press

Sutrisno, Hadi (2000). *Metodologi Reseach. Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan

Inflasi pada tahun mencapai level terendah (2014,3 dan September), SAHAMWS,

1.5. www.saham.ws/menurut-data-badan-pusat-statistik-bps-inflasi-untuk-bulan-agustus-berada-di-level-399-yoy-yang-merupakan-inflasi-terendah-pada-tahun-ini/

Indeks penjualan ritel Indonesia turun (2013,16 dan Oktober), SAHAMWS, 2.

5. www.saham.ws/indeks-penjualan-ritel-indonesia-turun-pada-agustus-akibat-faktor-siklus-dan-inflasi/

Pasar Bebas ASEAN (2015, 13 dan

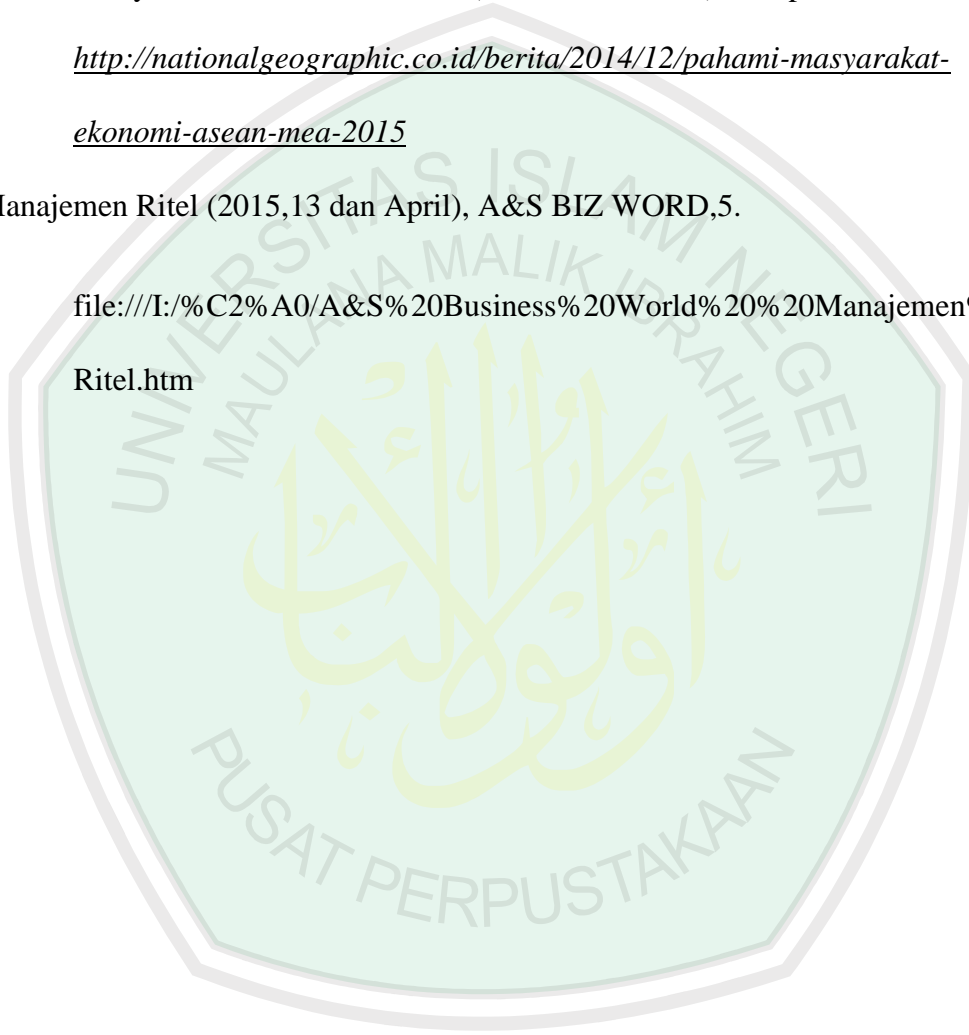
April).Kompas.5.http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826_pasar_tenagakerja_aec

Pahami masyarakat ekonomi ASEAN (2014, 11 dan Mei).Kompas. 5.

<http://nationalgeographic.co.id/berita/2014/12/pahami-masyarakat-ekonomi-asean-mea-2015>

Manajemen Ritel (2015,13 dan April), A&S BIZ WORD,5.

file:///I:/%C2%A0/A&S%20Business%20World%20%20Manajemen%20Ritel.htm



SKALA PSIKOLOGI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah komentar dari setiap pernyataan secara jujur dengan cara memberi tanda **cek/cek list** (√) pada kolom komentar yang **sesuai dengan kondisi Anda**. **Tidak ada** komentar yang dianggap **salah, benar, baik** maupun **buruk**. Semua komentar dianggap benar asal sesuai dengan kondisi yang Anda alami selama ini.

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
2.	Saya berharap mampu melaksanakan seluruh tugas sesuai target					
3.	Saya ingin memenuhi tanggung jawab yang sudah dipercayakan pada saya					

4.	Saya merasa memiliki pengetahuan ilmu yang sesuai pada bidang ini					
5.	Saya berusaha datang tepat waktu agar target yang ditetapkan tercapai.					
6.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk mendukung pekerjaan saya					
7.	Saya senantiasa berkomunikasi dengan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas yang sudah dipercayakan					
8.	Saya merasa yakin dapat mencapai kegiatan tersebut dengan sempurna dengan bekerja keras lebih dari jam biasanya					
9.	Saya berhasil menyelesaikan aktivitas sesuai harapan meskipun banyak tantangan yang lumayan berat					
10.	Saya merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan untuk mencapai jumlah target yang diinginkan					
11.	Saya berusaha melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja dengan memperhatikan batasan waktu yang diberlakukan					
12.	Saya menggunakan keterampilan profesional untuk melakukan berbagai berbagai pekerjaan					
13.	Saya dengan senang hati membantu karyawan baru untuk mencapai target pada bulan ini					
14.	Saya berhasil mendapat beberapa konsumen untuk mencapai target pada bulan ini					

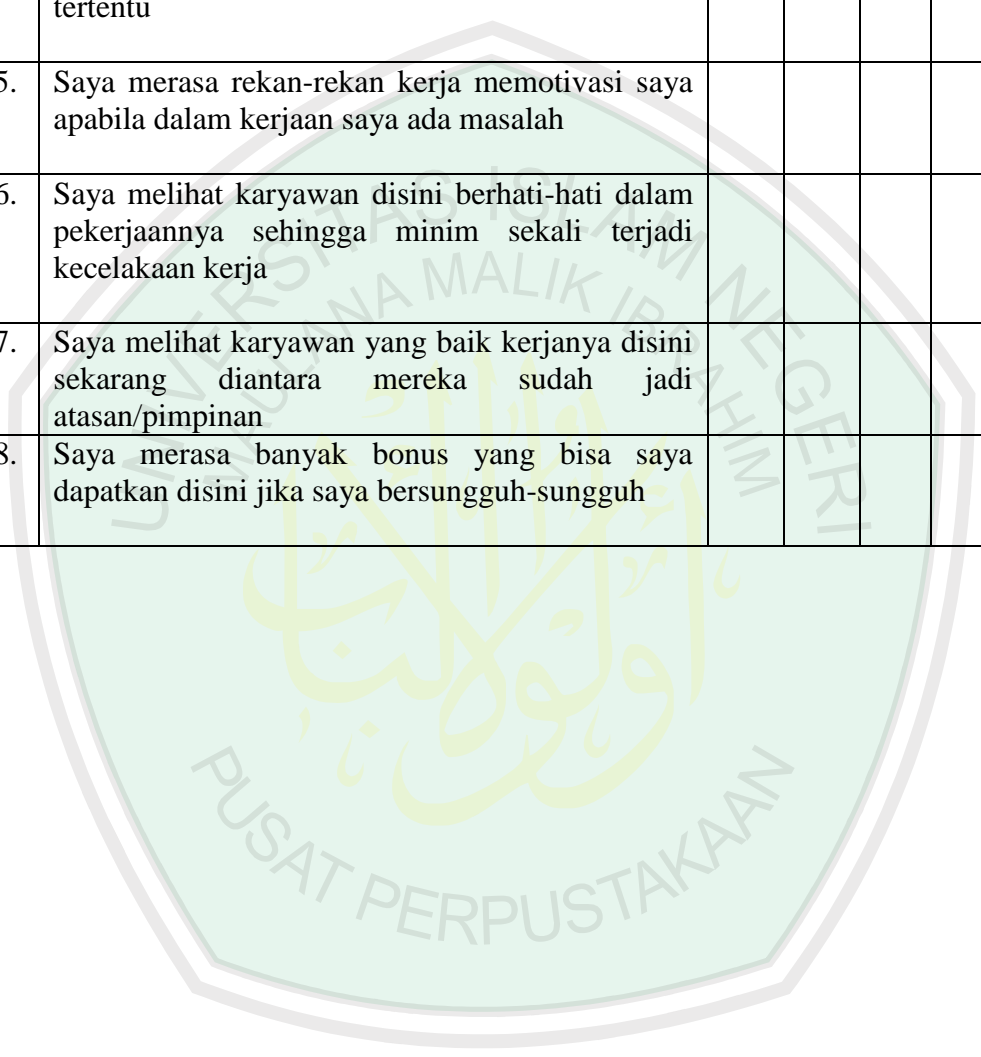
15	Saya berpikir bahwa banyak karyawan disini yang memiliki kemampuan pekerjaan mendapat konsumen yang semakin berkembang seiring berjalan waktu					
16.	Saya ingin menjadi orang yang memiliki kompetensi dalam bidang penjualan cash dan credit					
17.	Saya senantiasa mengharapkan dukungan dan kerjasama dari orang lain untuk mencapai target yang diinginkan					
18.	Saya ingin menambah aktivitas pada bulan depan dengan mengedepankan standar kerja yang bagus dan waktu yang tepat					
19.	Saya mengetahui kebutuhan konsumen dengan melakukan pendekatan pada konsumen untuk mencapai target yang sesuai harapan					
20.	Saya melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan					

SKALA2

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melihat beberapa karyawan aktif disini dilibatkan dalam rapat-rapat mengenai keputusan penting perusahaan					
2.	Saya biasanya melihat rekan kerja yang penjualan/tagihannya/kinerjanya bagus bersemangat untuk menghadiri acara gelar prestasi perusahaan					
3.	Saya sebenarnya bisa mendapatkan insentif-insentif menarik dari perusahaan apabila saya					

	mau bekerja keras					
4.	Saya melihat karyawan disini saling bantu membantu apabila ada karyawan lain yang kesusahan					
5.	Saya merasa banyak karyawan disini yang bertanggungjawab dalam pekerjaannya					
6.	Saya mengetahui bahwa karir di perusahaan ini berjalan pasti jika karyawan tersebut berprestasi					
7.	Saya merasa apabila pekerjaan saya selesai saya bisa pulang sebagaimana jam kerja yang ditentukan					
8.	Saya berpikir banyak diantara karyawan disini yang senang bekerja di perusahaan ini					
9.	Saya mendapati di perusahaan ini banyak training-training sehingga karyawan yang sebelumnya tidak tau menjadi tau pekerjaannya					
10.	Saya merasakan adanya kekeluargaan yang erat sesama karyawan disini					
11.	Saya mau apabila diajak perusahaan untuk menghadiri acara-acara seperti kanvas masal, nagih masal, atau CCD					
12.	Saya mendapati adanya santunan dari perusahaan secara pasti apabila terjadi kecelakaan					
13.	Saya merasa sering diingatkan baik itu melalui pertemuan-pertemuan bahwa keselamatan kerja					

	harus dijaga					
14.	Saya bangga apabila perusahaan memberi kepercayaan kepada saya untuk mencapai target tertentu					
15.	Saya merasa rekan-rekan kerja memotivasi saya apabila dalam kerjaan saya ada masalah					
16.	Saya melihat karyawan disini berhati-hati dalam pekerjaannya sehingga minim sekali terjadi kecelakaan kerja					
17.	Saya melihat karyawan yang baik kerjanya disini sekarang diantara mereka sudah jadi atasan/pimpinan					
18.	Saya merasa banyak bonus yang bisa saya dapatkan disini jika saya bersungguh-sungguh					



Lampiran SPSS

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17	1	2,0	2,0	2,0
18	1	2,0	2,0	4,0
19	3	6,0	6,0	10,0
20	6	12,0	12,0	22,0
21	7	14,0	14,0	36,0
22	11	22,0	22,0	58,0
23	6	12,0	12,0	70,0
24	4	8,0	8,0	78,0
25	3	6,0	6,0	84,0
26	2	4,0	4,0	88,0
27	1	2,0	2,0	90,0
30	3	6,0	6,0	96,0
32	1	2,0	2,0	98,0
35	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	48,0	48,0	48,0
Perempuan	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	50	63	88	75,30	6,609
Kinerja Karyawan	50	69	97	83,36	6,558
Valid N (listwise)	50				

Frequency Table

Kualitas Kehidupan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat rendah	6	12,0	12,0	12,0
Rendah	12	24,0	24,0	36,0
Sedang	15	30,0	30,0	66,0
Tinggi	13	26,0	26,0	92,0
Sangat tinggi	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat rendah	4	8,0	8,0	8,0
Rendah	11	22,0	22,0	30,0
Sedang	19	38,0	38,0	68,0
Tinggi	14	28,0	28,0	96,0
Sangat tinggi	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Kategori	X	Y
Sangat Tinggi	$X > 85,21$	$X > 93,20$
Tinggi	$78,60 < X \leq 85,21$	$86,64 < X \leq 93,20$
Sedang	$72,00 < X \leq 78,60$	$80,08 < X \leq 80,64$
Rendah	$65,39 < X \leq 72,00$	$73,52 < X \leq 80,08$
Sangat Rendah	$X \leq 65,39$	$X \leq 73,52$

3. Uji Validitas

Correlations

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja
q1	Pearson Correlation	,416**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	50
q2	Pearson Correlation	,456**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
q3	Pearson Correlation	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q4	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q5	Pearson Correlation	,437**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
q6	Pearson Correlation	,524**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q7	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q8	Pearson Correlation	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q9	Pearson Correlation	,422**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	50
q10	Pearson Correlation	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

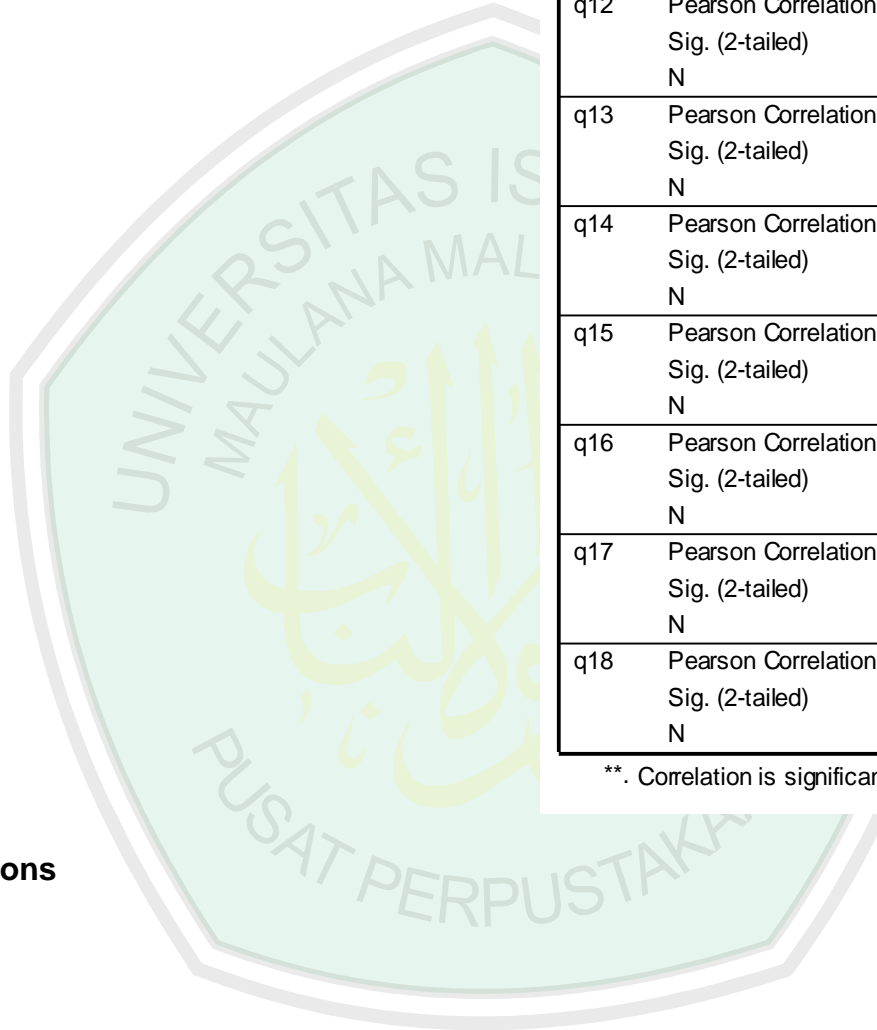
Correlations

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja
q11	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q12	Pearson Correlation	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q13	Pearson Correlation	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q14	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q15	Pearson Correlation	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q16	Pearson Correlation	,529**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q17	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
q18	Pearson Correlation	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations



Correlations

		Kinerja Karyawan
p1	Pearson Correlation	,305*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	50
p2	Pearson Correlation	,278
	Sig. (2-tailed)	,051
	N	50
p3	Pearson Correlation	,439**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
p4	Pearson Correlation	,447**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
p5	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p6	Pearson Correlation	,395**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	50
p7	Pearson Correlation	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p8	Pearson Correlation	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p9	Pearson Correlation	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p10	Pearson Correlation	,306*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		Kinerja Karyawan
p11	Pearson Correlation	,302*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	50
p12	Pearson Correlation	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p13	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p14	Pearson Correlation	,488**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p15	Pearson Correlation	,373**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	50
p16	Pearson Correlation	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p17	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p18	Pearson Correlation	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p19	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
p20	Pearson Correlation	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Variabel X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	18

Reliabilitas Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	19

5. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Karyawan
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75,30	79,0600
	Std. Deviation	6,609	6,42829
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,104
	Positive	,065	,104
	Negative	-,082	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,581	,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,888	,652

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

6. Uji Linieritas

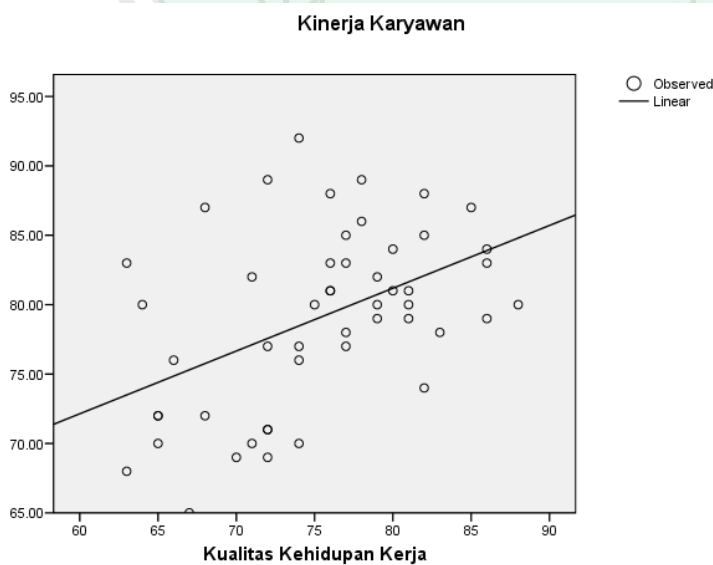
Curve Fit

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,216	13,243	1	48	,001	45,004	,452

The independent variable is Kualitas Kehidupan Kerja.



7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Kehidupan Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,216	,200	5,74995

- a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,850	1	437,850	13,243	,001 ^a
	Residual	1586,970	48	33,062		
	Total	2024,820	49			

- a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,004	9,394		4,791	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,452	,124	,465	3,639	,001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations (X)

Jenis Kelamin = Laki-laki

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja
Sistem imbalan yang inovatif	Pearson Correlation	,944
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24
Lingkungan kerja yang kondusif	Pearson Correlation	,910
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24
Partisipasi Karyawan	Pearson Correlation	,892
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24

Jenis Kelamin = Perempuan

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja
Sistem imbalan yang inovatif	Pearson Correlation	,913
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26
Lingkungan kerja yang kondusif	Pearson Correlation	,932
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26
Partisipasi Karyawan	Pearson Correlation	,898
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26

Correlations (Y)

Jenis Kelamin = Laki-laki

Correlations

		Kinerja Karyawan
Kualitas	Pearson Correlation	,863
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24
Kuantitas	Pearson Correlation	,865
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24
Pengetahuan dan ketrampilan	Pearson Correlation	,801
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24
Ketepatan waktu	Pearson Correlation	,918
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	24

Jenis Kelamin = Perempuan

Correlations

		Kinerja Karyawan
Kualitas	Pearson Correlation	,729
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26
Kuantitas	Pearson Correlation	,866
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26
Pengetahuan dan ketrampilan	Pearson Correlation	,656
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26
Ketepatan waktu	Pearson Correlation	,813
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	26

Kinerja Karyawan (Y)

Resp	Usia	JK	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14
			11	41	12	31	13	32	14	15	42	21	43	33	22	23
1	22	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
2	21	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
3	19	2	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3
4	32	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
5	35	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	25	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
8	24	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
9	21	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	19	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
11	21	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
12	30	2	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5
13	27	2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3
14	23	1	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4
15	24	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	26	1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4
17	22	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
18	24	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4
19	30	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5
20	23	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5
21	23	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	22	1	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3
23	24	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
24	22	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	23	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
26	22	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5
27	22	1	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
28	22	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
29	21	2	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5
30	21	1	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4
31	22	1	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
32	23	1	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4
33	20	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
34	21	1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
35	25	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
36	20	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	26	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
38	23	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
39	22	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
40	22	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
41	21	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
42	17	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4
43	25	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4

44	20	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5
45	20	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
46	22	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
47	20	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
48	18	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
49	19	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
50	20	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4



Kualitas Kehidupan Kerja (X)

p15	p16	p17	p18	p19	p20	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
34	35	24	44	25	45		11	31	32	12	21	33	13	22	34	14	23	35
4	3	4	4	4	4	85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	84	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	82	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	83	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	74	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	82	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	88	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	4	3	4	3	73	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4
5	4	4	4	5	5	85	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	77	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	89	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	2	4
3	4	3	3	4	4	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	85	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4
5	5	5	5	5	5	94	5	2	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5
4	4	3	3	4	4	70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	3	3	4	4	80	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	92	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	82	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5
4	3	4	3	4	4	76	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	4	91	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	87	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	75	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	76	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	3	3	72	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	4	3	73	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
5	4	3	3	4	5	80	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
5	4	3	3	4	3	75	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
3	3	5	5	5	5	88	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	84	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	88	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4
5	4	5	4	4	4	86	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	78	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	89	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	91	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	92	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	90	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	96	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
5	4	5	4	5	5	83	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	75	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3

4	5	5	4	5	5	84	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	89	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	82	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	86	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	5	4	4	5	5	85	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	87	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	85	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4



p13	p14	p15	p16	p17	p18	Total	Y	X
15	24	36	25	26	16			
4	4	5	5	5	4	75	80	85 75
5	5	5	5	5	5	86	79	84 86
3	5	5	5	5	5	88	80	85 88
4	4	4	5	4	4	77	77	82 77
4	5	4	4	5	4	77	78	83 77
4	4	4	4	4	4	72	77	81 72
4	4	4	4	4	4	72	71	74 72
3	4	5	5	3	5	82	84	89 82
3	4	4	4	4	4	74	77	82 74
4	4	4	4	4	4	77	83	88 77
5	4	4	4	5	4	72	69	73 72
3	4	5	5	4	5	79	81	85 79
3	4	4	4	3	4	68	72	77 68
3	3	4	4	4	3	63	84	89 63
4	4	4	4	4	4	72	71	76 72
1	4	4	4	4	4	64	80	85 64
3	3	5	3	3	4	72	89	94 72
3	4	4	4	4	4	67	66	70 67
3	5	4	4	4	4	74	77	80 74
4	5	5	5	5	5	85	87	92 85
5	5	5	5	5	5	83	78	82 83
3	3	4	3	4	3	65	71	76 65
4	5	3	3	4	5	76	87	91 76
4	4	4	4	4	5	76	83	87 76
4	5	4	4	5	4	74	71	75 74
3	4	3	4	3	4	65	72	76 65
4	3	3	4	4	3	63	68	72 63
5	4	5	5	4	3	70	69	73 70
3	3	4	4	3	3	66	76	80 66
3	4	4	3	4	4	65	71	75 65
5	5	5	4	4	4	86	84	88 86
5	5	4	4	4	5	86	82	86 86
4	3	5	5	5	5	81	80	84 81
4	4	3	5	5	5	77	84	88 77
4	4	5	5	5	5	79	82	86 79
5	5	5	5	5	5	82	74	78 82
5	5	5	4	4	4	80	84	89 80
5	4	5	4	4	4	82	87	91 82
4	5	4	4	5	4	78	88	92 78
3	4	4	4	4	5	68	86	90 68
4	4	4	4	4	4	74	91	96 74
5	5	5	5	5	5	81	79	83 81
4	4	4	4	4	4	71	71	75 71

5	5	5	5	5	5	81	80	84	81
5	5	3	4	4	4	78	85	89	78
5	4	4	4	4	4	79	78	82	79
4	4	4	4	4	4	76	82	86	76
4	4	4	4	4	4	76	81	85	76
4	4	4	4	4	4	71	83	87	71
4	5	4	4	5	5	80	81	85	80



4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
5	4
5	4
5	5
5	5



Std. Deviation

6.61

65.39

72.00

78.60

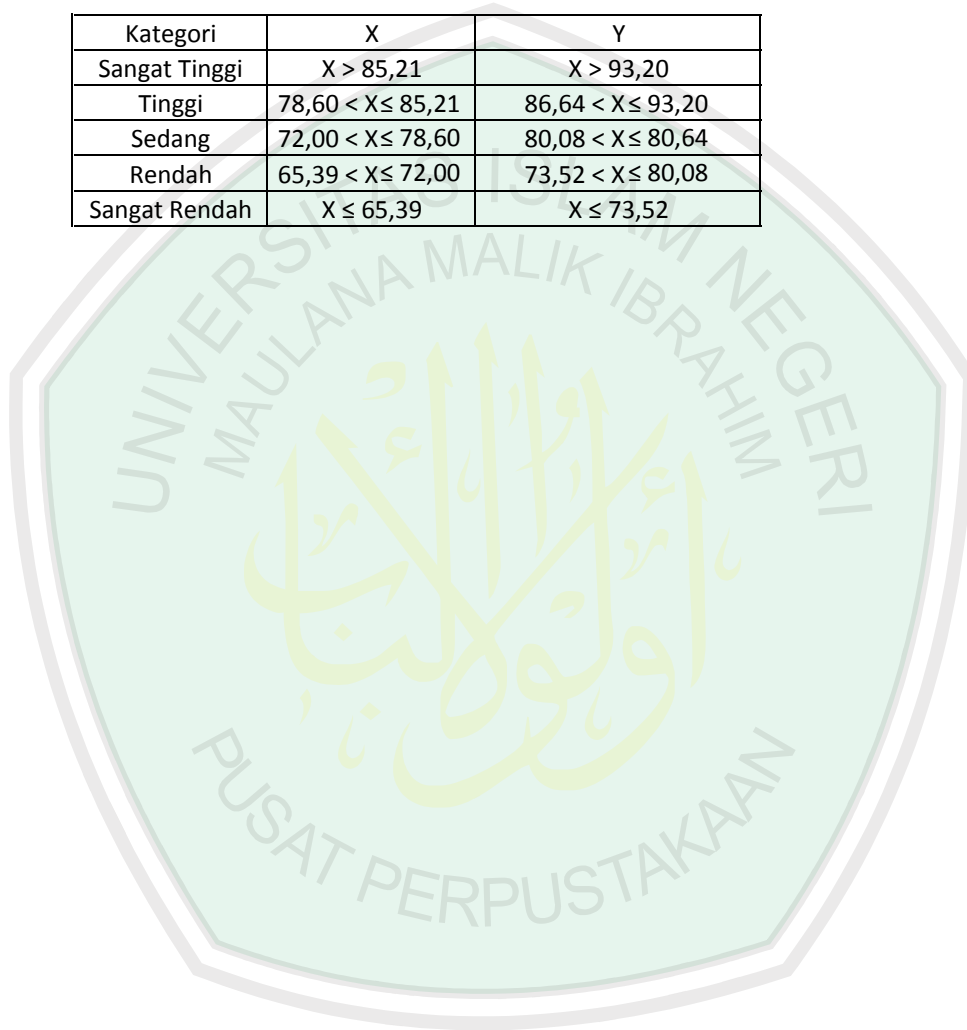
6.56

73.52

80.08

86.64

Kategori	X	Y
Sangat Tinggi	$X > 85,21$	$X > 93,20$
Tinggi	$78,60 < X \leq 85,21$	$86,64 < X \leq 93,20$
Sedang	$72,00 < X \leq 78,60$	$80,08 < X \leq 80,64$
Rendah	$65,39 < X \leq 72,00$	$73,52 < X \leq 80,08$
Sangat Rendah	$X \leq 65,39$	$X \leq 73,52$



85.21
93.20



p1	11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
p3	12	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3
p5	13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
p7	14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3
p8	15	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4
p10	21	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4
p13	22	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
p14	23	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4
p17	24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
p19	25	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
p4	31	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
p6	32	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4
p12	33	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3
p15	34	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3
p16	35	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
p2	41	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4
p9	42	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3
p11	43	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
p18	44	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3
p20	45	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3

p1	11	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
p4	12	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
p7	13	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
p10	14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
p13	15	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5
p18	16	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
p5	21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
p8	22	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3
p11	23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
p14	24	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
p16	25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
p17	26	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5
p2	31	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4
p3	32	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3
p6	33	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
p9	34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
p12	35	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
p15	36	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

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

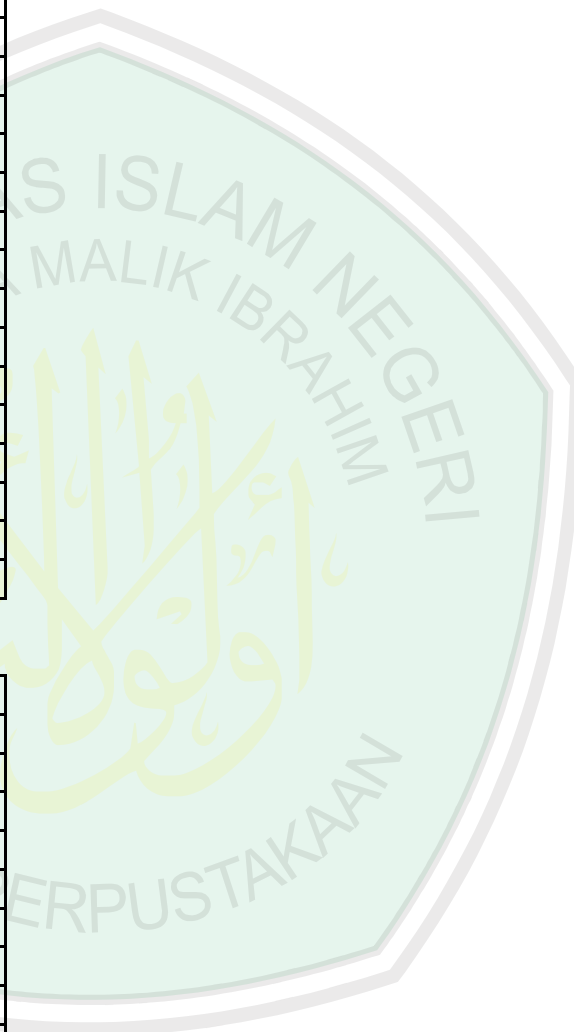
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3
5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	2	4	1	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	1	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3
4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3
4	3	2	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3	4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

4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4
3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4
3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3
4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3

4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4
4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5
5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3
4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4
4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5
3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3
5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4

4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4
3	4	3	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	3	5	4
5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4

4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5
4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	3	3
4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4



Correlations

Kualitas Ke Kualitas Kehidupan Kerja

Sistem imb Pearson Co 0.944371 0.912922

Lingkungan Pearson Co 0.910479 0.932093

Partisipasi Pearson Co 0.892214 0.897575

Correlations

Kualitas Pearson Co 0.862512 0.728506

Kuantitas Pearson Co 0.864704 0.866004

Pengetahu Pearson Co 0.800506 0.655734

Ketepatan Pearson Co 0.918272 0.812988

Variabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X)
Kinerja Karyawan (Y)



Aspek	Pria			Wanita		
	R-hitung	P-value	Rank	R-hitung	P-value	Rank
Sistem imbalan yang inovatif	0.944	0.000	1	0.913	0.000	2
Lingkungan kerja yang kondusif	0.910	0.000	2	0.932	0.000	1
Partisipasi Karyawan	0.892	0.000	3	0.898	0.000	3
Kualitas	0.863	0.000	3	0.729	0.000	3
Kuantitas	0.865	0.000	2	0.866	0.000	1
Pengetahuan dan ketrampilan	0.801	0.000	4	0.656	0.000	4
Ketepatan waktu	0.918	0.000	1	0.813	0.000	2

4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
4	4
5	4
5	4
5	5
5	5



Std. Deviation

6.61

65.39

72.00

78.60

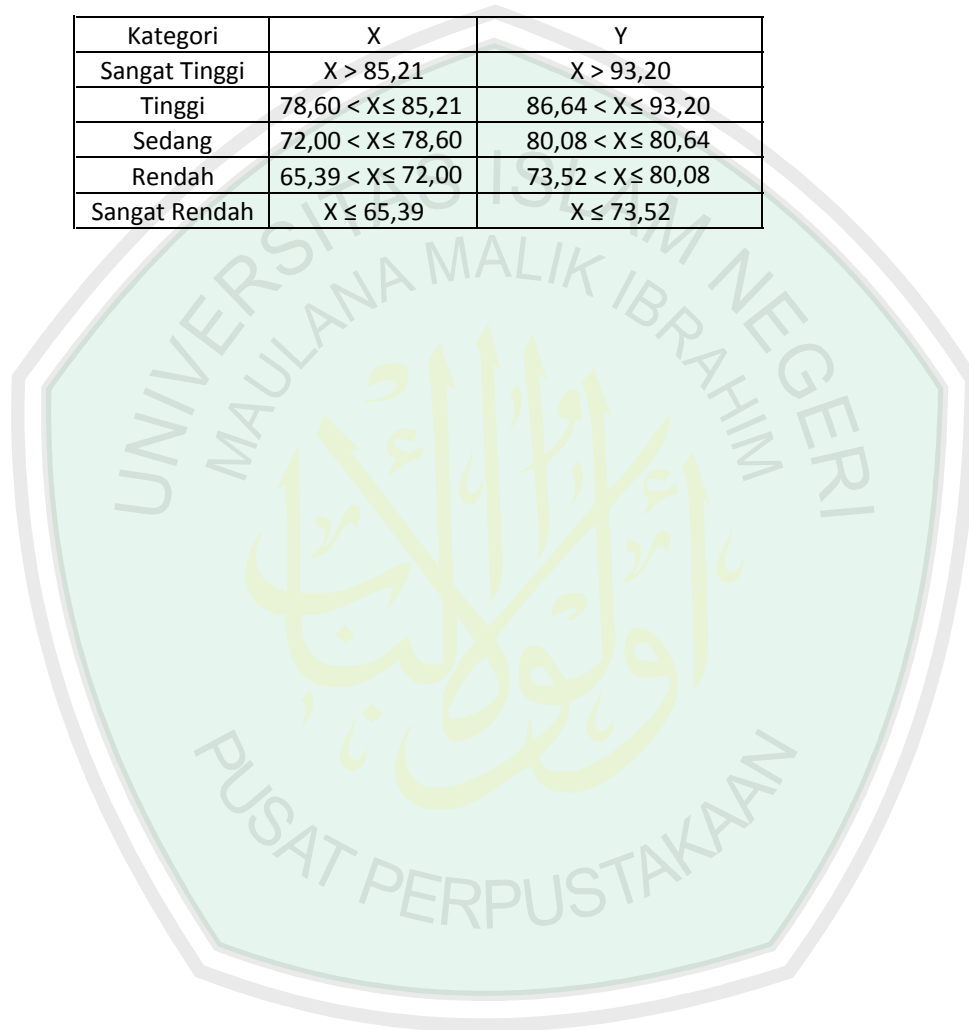
6.56

73.52

80.08

86.64

Kategori	X	Y
Sangat Tinggi	$X > 85,21$	$X > 93,20$
Tinggi	$78,60 < X \leq 85,21$	$86,64 < X \leq 93,20$
Sedang	$72,00 < X \leq 78,60$	$80,08 < X \leq 80,64$
Rendah	$65,39 < X \leq 72,00$	$73,52 < X \leq 80,08$
Sangat Rendah	$X \leq 65,39$	$X \leq 73,52$



85.21
93.20

