

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
GURU SMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG**

SKRIPSI



Oleh :

FIFIT S. NI'MAH
NIM: 12510026

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
GURU SMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

FIFIT S. NI'MAH
NIM: 12510026

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
GURU SMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG**

SKRIPSI

Oleh:

FIFIT S. NI'MAH
NIM: 12510026

Telah Disetujui, 30 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, M.Si
NIP.19750906 200604 1 001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA GURU SAMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG

SKRIPSI

Oleh:

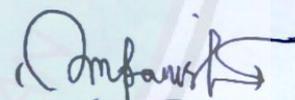
FIFIT S. NI'MAH
NIM: 12510026

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Tanggal 08 September 2016

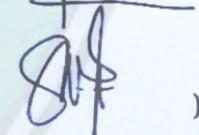
Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

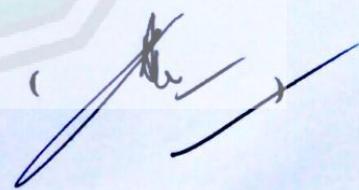
1. Ketua Penguji
Vivin Maharani, S.Sos., MM
NIDT. 19750426 20160801 2 042

: ()

2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Siswanto, M.Si
NIP.19750906 200604 1 001

: ()

3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP.19490929 198103 1 004

: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Mishbahul Munir, Lc., M.EI †
NIP.19500707 200501 1 005



SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : FIFIT S. NI'MAH
NIM : 12510026
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Ds.Bumijaya Kec. Seruyan Tengah Kab. Seruyan

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA A. WAHID HASYIM

Adalah hasil karya sendiri, bukan "Duplikat" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 September 2016
Hormat Saya,



FIFIT S. NI'MAH
NIM : 12510026

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama	: Fifit S. Ni'mah
NIM	: 12510026
Jurusan/ Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA A. WAHID HASYIM TEBUIRENG

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*), dikarenakan untuk menghargai privasi penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 September 2016

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, M.Si
NIP.19750906 200604 1 001

Mahasiswa,



(Fifit S. Ni'mah)
NIM: 12510026

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala kemurahan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Dengan segenap rasa cinta kupersembahkan karya ini kepada:

1. Guru-guruku sedari aku kecil hingga tumbuh dewasa, yang mengajarku dari berbagai macam ilmu, ilmu hidup maupun ilmu bekal mati. Semoga senantiasa diberi kesehatan dan keberkahan umur dalam hidupnya.
2. Ayah Drs.H.Syamsul Musta'in dan ibu Hj.Chauliyah,S.Ag yang senantiasa memberikan doa, cinta, dukungan, kasih sayang, kerja keras, kesabaran, dan semangat beliau berdua yang tak kunjung henti ditelan usia. Semoga Allah membalas surga kelak akhirat tiba dan senandung doa yang tak kunjung padam dari putrimu "*Robbighfirlil wa liwalidayya warhamhuma kamaa robbayani shoghiroo*".
3. Adik ku Asriyansyah. Terimakasih telah menjadi saudara terhebat sepanjang masa, kasih sayang, cinta, serta ketulusan dari mu menjadi pengokoh dimanapun kita berada. Semoga Allah selalu memberkahi jalan *thalabul ilmi* mu untuk mencapai segala angan dan cita mu.
4. Keluarga besar Pondok Pesantren Sabilurrosyad KH. Marzuki Mustamar dan Ummi Saidah. Terimakasih atas nasehat-nasehat dan motivasinya. Mohon maaf atas segala khilaf dan salah yang dilakukan selama penulis tinggal.
5. Teman-teman seperjuangan; anggota USA 19, Nilna, Susi, Ulfa, Aulia, Novia. Terimakasih atas kebersamaan ini semoga menjadi juara kehidupan.
6. Keluarga besar KB 1. Terimakasih telah menjadi keluarga baru, sukses untuk kedepan membangun bangsa yang cerdas dan islami.

MOTTO

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (At-Taubah: 59)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga atas karunia-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng”.

Shalawat dan salam tetap tucurahkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad SAW, para keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebenaran seluruh ummat manusia yaitu *Ad-Diinul Islam* yang kita harapkan syafaatnya di dunia dan di akhirat.

Dengan telah tersusunnya tugas akhir (skripsi) ini, tidak lupa kita ucapkan syukur kepada Allah Yang Maha Esa Sang Pemilik Kerajaan tertinggi di jagat raya, dan mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, M.Si, selaku dosen pembimbing Jurusan Ekonomi yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan dan memberikan waktu untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, ibu dan adik serta seluruh keluarga yang memberikan do'a dan dukungan secara moral dan spiritual.
7. Pondok Pesantren Tebuireng Jombang & PPP. Al-Farros Tebuireng Jombang.
8. Seluruh guru dan karyawan SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng.
9. Seluruh keluarga besar Manajemen 2012.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang konstruktif demi kesempatan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. *Amin ya Robbal'Alamin.*

Malang, 10 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	16
2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.1.2 Indikator-Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam	23
2.2.2 Kepuasan Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	27
2.2.2.3 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	30
2.2.3 Kinerja	32
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	32
2.2.3.2 Pengukuran Kinerja	33
2.2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja	34
2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam	36
2.2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan	39
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	40
2.2.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja	41
2.3 Kerangka konseptual	42
2.4 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	44

3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5 Data dan Jenis Data	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	47
3.7 Definisi Operasional Variabel	47
3.8 Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	66
4.1.3 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Responden.....	68
4.1.3.1 Distribusi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X).....	68
4.1.3.2 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	81
4.1.3.3 Distribusi Variabel Kinerja (Y).....	86
4.1.4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas	89
4.1.5 Hasil Analisis Jalur	92
4.1.6 Pengaruh Langsung.....	98
4.1.7 Pengaruh Tidak Langsung.....	99
4.2 Pembahasan.....	100
4.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja secara Langsung	100
4.2.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel Kepuasan Kerja secara Tidak Langsung	102
BAB V PENUTUP	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Siswa yang Diterima PTN dari Berbagai Jalur Seleksi Nasional	6
Tabel 1.2 Rentang Usia Guru	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	66
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja.....	69
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Kinerja	86
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	90
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65
Gambar 4.2 Gambar Model Analisis Path	93
Gambar 4.3 Gambar Model Analisis Path	99
Gambar 4.4 Gambar Model Analisis Path	99



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas
- Lampiran 2 Uji Reliabilitas
- Lampiran 3 Analisis Path
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 Biodata Penulis
- Lampiran 7 Surat Balasan
- Lampiran 8 Jawaban Responden



ABSTRAK

Fifit S. Ni'mah. 2016, SKRIPSI. Judul: "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng".

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga dalam organisasi, sehingga organisasi bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dalam membina pekerjanya. Salah satu faktor kinerja adalah kualitas kehidupan kerja, kualitas kehidupan kerja memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka. Strategi organisasi sangat penting dalam mengupayakan kepuasan kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng. Jenis pendekatan yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan penelitian metode survei. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Dari hasil uji F menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan. Untuk uji t, variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan, variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan dan untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan. Dalam hal ini variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

ABSTRACT

Fifit S. Ni'mah. 2016, Thesis. Title: "Effect And Analysis Quality Of Work Life To Performance Through Job Satisfaction On Teachers Senior High School A. Wahid Hasyim Tebuireng".

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Performance

Human resources is a valuable factor in the organization, so that the organization is responsible for maintaining quality of work life in fostering the workers. One of the performance factor is the quality of work life, quality of work life provides a larger opportunities for workers to influence their work in organization. Organization strategy is very important in effort the job satisfaction for employees to improve the employee's performance, so the organization objective was reached.

This research was conducted at senior High School of Wahid Hasyim Tebuireng. The type of approach used is a quantitative description of the research survey method. The samples used were 60 respondents with *jenuhsampling* technique. The data analysis used in this research are validity test, reliability test, t test, F test and path analysis in order to determine the direct and indirect influence between the variable quality of work life variable on the performance through the job satisfaction variable.

The F test result showed quality of work life variable and the job satisfaction has a significant influence on performance. The t test showed quality of work life variable has a significant influence on the performance. Quality of work life variable has a significant influence on job satisfaction and for the job satisfaction variable also has a significant influence on performance. In this case quality of work life variable directly influence on the performance significantly and quality of work life variable directly influence the performance of employees through job satisfaction as an intervening variable.

ملخص البحث

فيفيت س نعمه. 2016. بحث جامعي. الدراسة التحليلية على تأثير جودة معيشة العمل للإجراء واسلةً على اكتفاء العمل في أساتذة المدرسة العالية عبدالواحد هاشم بتبو إيرنج. المشرف: الدكتور سيسوانتو الماجيستر. الكلمة الرئيسية: جودة معيشة العمل، اكتفاء العمل، الإجراء.

المواد البشرية هي عامل المهم في المنظمات، حتى مسؤولية لها لرعاية جودة معيشة العمل في التربية على عمّالها. ومن إحدى العوامل في الإجراء هي جودة معيشة العمل، و أعطيت الفرصة الكثيرة لتأثير أعمالهم. و استراتيجية التنظيمية مهمة في محاولة اكتفاء العمل للعمال كى يرقى الإجراء حتى وصل على غرض التنظيمية المحددة.

المكان في هذا البحث هو المدرسة العالية عبد الواحد هاشم بتبو إيرنج. ونوع البحث المستخدم هو الوصف الكمي بطريقة الدراسة الإستقصائية. وكانت العينات المستخدمة هي ستون المستجيبين بطريقة العينات العشوائية. ويستخدم هذا البحث تحليل البيانات لاختبار الصحة، اختبار الموثوقية، اختبار t، اختبار f، وتحليل المسار (*path analysis*) من أجل معرفة الأثر مباشرةً أو غير مباشرة بين متقلب جودة معيشة العمل و الإجراء واسلةً على اكتفاء العمل.

النتيجة من اختبار f يدلّ على تأثير و تلحيط متقلب جودة معيشة العمل و اكتفاء العمل إلى الإجراء. ومن اختبار t، أنّ متقلب جودة معيشة العمل إلى الإجراء هو يأتّر و يلحظ، وأنّ متقلب جودة معيشة العمل على اكتفاء العمل هو يأتّر و يلحظ، وأنّ متقلباكتفاء العمل إلى الإجراء هو يأتّر و يلحظ. وفي هذه الحالة يعرف على أنّ متقلب جودة معيشة العمل يأتّر و يلحظ مباشرةً إلى الإجراء، وأما متقلب جودة معيشة العمل أنه يأتّر مباشرةً إلى إجراء العمال بوسيلة اكتفاء العمل كالمتقلب التدخليّ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mathis dan Jackson (2002), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi seperti; kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan. Oleh karena itu kinerja dapat disimpulkan sebagai usaha-usaha atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Masrun *et al* (1988) ada tiga aspek individual yang penting dalam kinerja karyawan, yaitu motif berprestasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Motif berprestasi mengandung pengertian dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses. Kepuasan kerja, menyangkut pada sikap seseorang akan pekerjaannya dan ini merupakan reaksi emosional yang kompleks atas hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja, dalam hal ini seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan

pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan *self esteem*-nya.

Sebagai karyawan tentunya menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan ini terutama diinginkan oleh para karyawan baru yang sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban di lingkungan kerja mereka. Sementara itu para supervisor atau manajer memerlukan penilaian prestasi kerja untuk menentukan apa yang harus dilakukan, kemudian kinerja para karyawan dibandingkan dengan standar-standar yang telah ditentukan dengan demikian manajer dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan-tindakan korektif terhadap kinerja yang kurang (Rivai, 2006). Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Menurut Rivai (2006), kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan

yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan *reward* yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistemik dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan, untuk itu meningkatkan dukungan manajer terhadap penekanan motivasi serta kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting. Salah satu tujuan kualitas kehidupan kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mengetahui kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan yaitu imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan keuargaan (Siagian, 2004).

Adapun kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2006). Kepuasan yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Agar organisasi mampu bersaing dan berhasil mencapai tujuannya, penting untuk memberikan perhatian pada SDM, terutama karyawan sebagai aset utama organisasi. Perusahaan harus

mengupayakan kepuasan kerja bagi karyawan agar kinerja mereka meningkat, dan akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1985). Dan Wijono (2010) mengemukakan bahwa pengaruh utama kepuasan kerja meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, tugas dan karakteristik pekerjaan, konteks organisasi yang lebih luas, kualitas kehidupan kerja, unit penelitian kerja, dan lingkaran kualitas.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gede umbaran (2015) mengungkapkan bahwa ada hubungan dengan arah positif kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri, Kusdi, & Arik, 2015; Cherly, 2015; Lindawati & Syamsul, 2011; Kurniasari & Fathul, 2014.

Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan tidak semata-mata dipengaruhi oleh sistem imbalan yang diberikan perusahaan akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan perhatian atasan. Kepuasan karyawan diperoleh bukan hanya dari lingkungan kerja yang ada namun lebih banyak ditentukan oleh budaya perusahaan yang kondusif. Kepuasan karyawan diperoleh bukan berasal dari restrukturisasi kerja perusahaan akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh motivasi dari pimpinan atau atasan sehingga karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan Chaterina & Intan (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2009), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng didirikan pada tahun 1975 M, Sekolah yang telah melahirkan ribuan alumni yang tersebar di seluruh tanah air dengan berbagai profesi mulai birokrat, legislatif, pengusaha, serta ulama. Berbagai prestasi telah diraih baik tingkat lokal maupun regional. Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan prestasi siswa baik akademik maupun non akademik, di antaranya pelatihan metode Quantum untuk para guru, bimbingan intensif untuk siswa serta pembentukan TOS (Tim Olimpiade Sekolah) untuk berbagai lomba.

Sesuai dengan Visi dari SMA A. Wahid Hasyim Terwujudnya lembaga pendidikan berkualitas penghasil siswa yang islami, berprestasi, dan mandiri. Dibutuhkan guru yang berkualitas dan memenuhi standar mutu pendidikan yang berlaku untuk meningkatkan prestasi siswa dalam mendorong kemajuan dan peningkatan mutu kualitas pendidikan dan ini merupakan kunci utama pendidik. Tingginya kualitas pendidikan terletak pada kualitas gurunya, penurunan kualitas guru dapat berakibat pada kinerja yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 1.1 pada laporan siswa yang diterima perguruan tinggi negeri dari berbagai seleksi nasional.

Tabel 1.1
Laporan Siswa yang Diterima Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dari Berbagai Jalur Seleksi Nasional

Tahun	SNMPTN / Undangan	SPMB PTAIN	PMDK/Jalur Khusus
2013	42	16	-
2014	39	9	-
2015	33	30	6
2016	16	22	5

Sumber: Data siswa (BK) SMA A. Wahid Hasyim (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah siswa yang diterima PTN. Terutama pada jalur SNMPTN Undangan mengalami penurunan sebesar 6%, padahal jalur ini merupakan seleksi nasional berdasarkan pada nilai raport siswa semester satu sampai semester lima. Ini menandakan terjadinya penurunan prestasi siswa dalam empat tahun terakhir.

Berdasarkan pasal 1 UU guru dan dosen tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Artinya, tugas guru memang sangat berat, tidak hanya mentransfer ilmu pada peserta didiknya tetapi bertanggung jawab dalam perbaikan moral peserta didiknya. Guru juga membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi. Hal tersebut menyangkut dengan kinerja guru, yaitu produktivitas. Salah satu dari faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah usia. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979 mengenai batas usia pensiun adalah 56 tahun, tetapi acuan tersebut berubah pada tahun 2011 yaitu peraturan pemerintah nomor 44 butir 4 yang menjelaskan bahwa batas usia pensiun diperpanjang sampai usia 60 tahun. Menurut pakar kesehatan, usia produktif seseorang yaitu rentang 18-45 tahun, merupakan usia dimana manusia

sudah matang secara fisik dan biologis. Pada usia ini manusia sedang berada pada puncak aktivitasnya. Ini dapat dilihat pada tabel 1.2 rentang usia guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng.

Tabel 1.2
Rentang Usia Guru

Usia Guru	Jumlah Guru
20-29 tahun	25
30-39 tahun	15
40-49 tahun	13
50-59 tahun	7
Total	60

Sumber: Data guru (TU) SMA A. Wahid Hasyim (2016)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata usia guru berada pada usia produktif,yaitu pada rentang usia 20-29 tahun berjumlah 25 orang, 30-39 tahun berjumlah 15 orang, 40-49 tahun berjumlah 13 orang, sedangkan pada rentang usia 50-59 tahun berjumlah 7 orang. Akan tetapi tercapainya visi dan misi sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor yang terdapat diatas, dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja namun tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

Berdasarkan *gap* di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pola hubungan di antara variabel. Model ini dirasa sangat tepat untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kualitas kehidupan kerja, variabel kepuasan kerja, terhadap variabel kinerja guru. Berpegang dengan latar belakang inilah maka penulis

tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diberikan peneliti lewat penelitian sederhana ini, antara lain:

1. Bagi Penulis

Menjadikan pengalaman dan memberikan pengetahuan baru dalam mengkaji karya ilmiah, terutama berupa kajian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng”.

2. Bagi Sekolah

Dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan suatu keputusan dan kebijakan dalam suatu institusi sehingga secara terus menerus dapat menciptakan produktivitas kinerja guru.

3. Bagi Lembaga Kampus

Hasil ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan manfaat bagi civitas akademika serta sebagai bahan perbandingan dalam mempelajari masalah yang sama.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian maupun pengembangan pada bagian yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama judul	Variabel penelitian	Alat analisis	Hasil
1	Kurniasari & Fathul, (2014). Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja.	Dependen: Kualitas kehidupan kerja Independen: Kepuasan kerja Kinerja	Regresi linier berganda	Nilai F sebesar 17,852 lebih besar dari F_{tabel} 4,778 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh terhadap QWL. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap QWL ($t = 2,709$; $p < 0,05$) sebesar 24%. Persepsi kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap QWL ($t=3,498$; $p=0,000$) sebesar 30,9%.
2	Noor, (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara	Dependen: Kualitas kehidupan kerja Independen: Kepuasan kerja Kinerja	<i>Partial least square (PLS)</i>	Nilai pengaruh QWL terhadap Kinerja adalah 0,242 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung QWL dengan Kinerja melalui Kepuasan adalah sebesar 0,112 (0,156 x 0,717).

Lanjutan tabel 2.1

3	Putri, Kusdi, & Arik, (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik).	Dependen: Kepuasan kerja Kinerja karyawan Independen: Stres kerja Kualitas kehidupan kerja	PLS (<i>partial least square</i>)	QWL terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh tak langsung sebesar 0,211 dengan <i>T-Statistic</i> 15,111. Nilai <i>T-Statistic</i> > 1,96 menunjukkan bahwa QWL berpengaruh tak langsung signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
4	Achmad,(2009). Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang).	Dependen: Kinerja Independen: Komitmen organisasi Kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan uji t dengan taraf signifikan=5% diperoleh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut: komitmen kerja terhadap kinerja dosen $t_{hitung}=2.356$ dg $p(\text{sig}) 0,020 < 0,05$, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja terhadap kinerja dosen menunjukkan t_{hitung} sebesar 1.984 dengan $p(\text{sig}) 0,065 > 0,05$ bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lanjutan 2.1

5	Ayu, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar.	Dependen: Kinerja karyawan Kepuasan pelanggan Independen: Kepuasan kerja	Path	Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,484 dengan sig. 0,001. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,686 dan nilai sig juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428.
6	Gede, (2015). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Perusahaan “ABC” Tangerang	Dependen: Kepuasan Kerja Independen: Kualitas kehidupan kerja <i>Psychological well-being</i>	<i>Bivariate Correlation</i>	Koefisien korelasi (r) sebesar 0,992 artinya ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Diperoleh nilai (r) sebesar 0,997 maka artinya ada hubungan psychological well being dengan kepuasan kerja. R sebesar 0,997 artinya ada hubungan kualitas kehidupan kerja dan psychological well-being dengan kepuasan kerja.

Lanjutan tabel 2.1

7	Cherly Omega, (2015) Pengaruh Fakto-Faktor <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Kepuasan Karyawan PT. Pertamina Ep Sangatta Field	<p>Dependen: Kepuasan Karyawan</p> <p>Independen: Faktor-faktor QWL Restrukturisasi Kerja Partisipasi Sistem Imbalan Lingkungan Kerja</p>	Regresi Linier berganda	<p>Nilai F_{table} sebesar 2,46 F_{hitung} diperoleh, 15.730 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Maka variabel restrukturisasi kerja, partisipasi, Sistem Imbalan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.</p> <p>Restrukturisasi Kerja dengan α sebesar $0,329 > 0,05$, nilai t_{tabel} dan t_{hitung} $0,987 < 2,023$.</p> <p>Partisipasi dengan α sebesar $0,598 > 0,05$. Nilai t_{tabel} dan t_{hitung} $0,532 < 2,023$,</p> <p>Sistem Imbalan dengan α sebesar $0,081 > 0,05$. Nilai t_{tabel} dan t_{hitung} $1,792 < 2,023$,</p> <p>Lingkungan dengan α sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai t_{tabel} dan t_{hitung} $5,411 > 2,023$.</p> <p>Hanya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.</p>
---	---	---	-------------------------	---

Lanjutan 2.1

8	Afrizal, Nasir Aziz, & Mukhlis, (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>), dan Kompensasi terhadap Loyalitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah	<p>Dependen: Loyalitas Kinerja</p> <p>Independen: Kualitas kehidupan kerja Kompensasi</p>	Path	<p>Nilai F_{hitung} sebesar 52,159, $\alpha=5\%$, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk $n = 46$; $k = 2$; $df = n - k - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$; diperoleh nilai=3.092. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52,159 > 3,092$, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja, dan kompensasi, terhadap kinerja melalui loyalitas. Secara simultan kualitas kehidupan kerja, terhadap loyalitas secara parsial adalah sebesar 62,9%. Nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial adalah sebesar 67,7%. Nilai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas secara parsial adalah sebesar 77,7%. Nilai pengaruh loyalitas terhadap kinerja secara parsial adalah sebesar 76,4%. Secara parsial yang paling besar pengaruhnya</p>
---	--	---	------	---

Lanjutan 2.1

				yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 76,8%.
9	Dwi & Syahdi, (2013). Pengaruh <i>Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)	Dependen: Kinerja karyawan Independen: <i>Locus Of Control Organization Citizenship Behavior</i> Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Partial least square (PLS)</i>	OCB berpengaruh positif terhadap kinerja ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.249448 dan signifikan nilai t-statistik jalur pengaruh OCB terhadap kinerja yaitu 2.502022 (t statistic > 1.96, untuk tingkat signifikansi 5%), Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien parameter 0.343359 dan signifikan dengan nilai t-statistik jalur pengaruh OCB terhadap kinerja yaitu 3.357235 (tstatistic > 1.96, untuk tingkat signifikansi 5%).
10	Fifit S. Ni'mah, (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru Dan Karyawan	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kualitas kehidupan kerja Kepuasan kerja	Path	Besarnya pengaruh langsung -0.440, dengan signifikansi 0.001, sedangkan secara tidak langsung besarnya pengaruh adalah 0,656 x 0,929

Lanjutan tabel 2.1

	SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng.			=0,609.
--	-----------------------------------	--	--	---------

Sumber: Data diolah (Maret: 2016)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of WorkLife*)

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. 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 (Arifin, 2012).

Pada tahun 1977, staf dari *American Center For The Quality Of Working Life* mengembangkan definisi yang berikut: “Perbaikan-perbaikan mutu kehidupan kerja dirumuskan sebagai setiap kegiatan yang terjadi pada setiap tingkat organisasi yang mencari efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Suatu proses dimana para penanggung resiko dalam organisasi- manajemen, serikat buruh dan para karyawan – mempelajari cara kerja bersama yang lebih baik untuk menentukan bagi diri mereka sendiri tindakan-tindakan yang diinginkan dan dapat

dilaksanakan guna mencapai tujuan-tujuan yang bersifat kembar dan simultan dari suatu mutu kehidupan kerja yang sedang diterapkan demi semua anggota organisasi dan efektivitas yang lebih besar baik bagi perusahaan maupun serikat-serikat buruh (Flippo, 1984).

Dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of Work Life* disingkat QWL), agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. QWL dimaksud terdapat pada lingkungan masing-masing menjadi kompetitif. Dengan QWL yang menjadikan SDM kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya. Terdapat sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan, kesembilan aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

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

- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan *review* antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.
- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara objektif. Pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.
- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu

perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/pendapat para karyawan.

- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan, dan lain-lain. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar, dan memperkerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.
- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian

upah dasar dan berbagi keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya masyarakat.

- g. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan atau pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja, terutama dari segi fisik/jasmaniah. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim (*team*) yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.
- h. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/karyawan.

Sembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen yang diintegrasikan dengan SDM, agar perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif. QWL yang berisi kesembilan aspek tersebut, harus diwujudkan secara terintegrasi di dalam kegiatan-kegiatan manajemen dengan pendekatan SDM (Nawawi, 2005).

2.2.1.2 Indikator-Indikator Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life/QWL*)

Indikator-indikator QWL melalui penggunaan manajemen pengendalian mutu dan berorientasi pada hasil adalah sebagai berikut: (Nawawi, 2005).

1. Dari sudut pekerja:
 - a. Keikutsertaan dalam bekerja memberikan dan meningkatkan rasa puas.
 - b. Rasa puas mendorong untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja.
 - c. Tingkat kehadiran tinggi.
 - d. Kesiediaan bekerja secara sukarela meningkat dan meluas. Misalnya bekerja lembur tanpa menunggu perintah.
 - e. Merasa merugi jika tidak masuk/tidak hadir.

f. Selalu terdorong menyampaikan saran untuk peningkatan produktivitas dan kualitas.

2. Dari sudut prosedur operasional dalam bekerja:

- a. Tingkat reliabilitas proses produksi dan pelayanan meningkat, sehingga semakin kecil kekeliruan, sedang kepuasan konsumen positif.
- b. Persentase produk sampai tepat pada waktunya semakin meningkat. Di samping itu penyampaian produk pada konsumen yang tepat juga meningkat.
- c. Ketertiban terutama dalam ketaatan pada waktu dalam melaksanakan proses kerja semakin tinggi.
- d. Inventarisasi asset organisasi/perusahaan semakin sempurna.
- e. Pembiayaan (*cost*) terhindar dari membiayai kualitas yang buruk/rendah atau gagal, karena semakin baiknya control, seleksi dan pelatihan selalu relevan dengan usaha meningkatkan SDM yang kompetitif.

3. Dari sudut konsumen

- a. Pada umumnya konsumen memperoleh dan meningkat kepuasannya.
- b. Komplain, klaim atau keluhan konsumen semakin menurun.
- c. Kecenderungan konsumen menggunakan produk dan atau jasa perusahaan semakin meningkat dan meluas.

4. Dari sudut finansial:

- a. Pemasaran produk dan atau jasa semakin meluas/menyebar.
- b. Semakin banyak pekerja yang ikut memasarkan produk dan atau jasa dari perusahaan.
- c. Asset perusahaan semakin meningkat.

d. Penjualan secara kuantitas terus meningkat.

Sedangkan menurut Cascio (2003) indikator kualitas kehidupan kerja ada sembilan yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, lingkungan yang aman, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

2.2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Perspektif Islam

Kehidupan yang baik adalah harapan dan tujuan setiap orang, dimana mereka berjuang dan berusaha untuk mencapainya. Tidak ada orang di dunia yang tidak berusaha dan berlari mengejar kehidupan yang baik tersebut. Tetapi, banyak yang salah dalam memaknai kehidupan yang baik, sehingga memilih jalan yang salah untuk mencapainya. Di antaranya ada yang memaknai kehidupan yang baik itu dengan harta yang berlimpah dan hidup dalam segala kemewahan. Tidak sedikit yang memaknai kehidupan yang baik itu dengan pangkat dan jabatan yang tinggi. Banyak juga yang memaknainya dengan popularitas yang tiada bandingnya. Dan untuk mencapai semua itu mereka berusaha sekuat tenaga, bahkan dengan menghalalkan segala macam cara yang bertentangan dengan norma dan ajaran Islam.

Al-Qur'an sebagai kitab hidayah dan petunjuk bagi jalan hidup manusia telah menjelaskan makna dan standar dari kehidupan yang baik itu yang hanya dapat dicapai melalui amal sholeh dan keimanan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat An-Nahl: 97;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٢٤﴾

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Abdullah dalam tafsir Ibnu Katsir (2007), surat ini merupakan janji dari Allah Ta'ala bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti kitab Allah Ta'ala (Al-qur'an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad SAW, baik bagi laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyari'atkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik daripada amalnya. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya.

Imam Ahmad juga meriwayatkan, dari 'Anas bin Malik ra, dia bercerita, Rasulullah SAW bersabda (Abdullah, 2007):

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ الْمُؤْمِنَ حَسَنَةً يُعْطَىٰ بِهَا فِي الدُّنْيَا وَيُنْتَابُ عَلَيْهَا فِي الْآخِرَةِ. وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُعْتَبِرُ حَسَنَاتِهِ فِي الدُّنْيَا حَتَّىٰ إِذَا أَفْضَىٰ إِلَى الْآخِرَةِ لَمْ تَكُنْ لَهُ حَسَنَةٌ يُعْطَىٰ بِهَا خَيْرًا.

Sesungguhnya Allah tidak menzalimi atas kebaikan orang mukmin yang Dia berikan di dunia dan Dia balas di akhirat kelak. Sedangkan orang kafir, maka Dia akan diberikan berbagai kebbaikannya di dunia sehingga apabila datang di alam akhirat, maka tiada satu pun kebaikan yang mendatangkan kebaikan baginya. (HR. Muslim).

Dapat disimpulkan bahwa kehidupan yang baik adalah kehidupan jiwa dan hati orang yang beriman yang merasa tenang dengan segala ketentuan Allah SWT., lapang dada menjalani takdir-Nya dan bahagia dengan keimanannya

kepada Allah SWT. Jadi yang dimaksud dengan kehidupan yang baik bukanlah nikmat kesehatan badan, tidak sakit, kaya tidak pernah miskin dan mengalami kesulitan hidup. Karena jika yang dimaksudkan dengan semua itu maka, orang kafir atau orang yang mengaku Islam akan tetapi tidak hidup sesuai dengan tuntunan Islam pun mendapatkan itu semua bahkan mungkin lebih dari orang beriman yang beramal sholeh. Dan Allah SWT. telah menegaskan kepada orang mukmin bahwa kehidupan yang baik itu hanya dapat dicapai oleh orang-orang yang beriman dan beramal sholeh sesuai dengan syariat Allah SWT. dan tuntunan Rasul-Nya.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004).

Allen (dalam As'ad, 2004) mengatakan bahwa "Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu

perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya”.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan dicerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik, karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 1995).

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang dikemukakan oleh Maslow (bahwa setiap manusia terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja (Rivai, 2006).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap ataupun perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja dan hubungan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal pokok yang dirasakan karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan

lingkungan kerjanya dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2006) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Gilmer mengatakan (dalam As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji yang lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan kertampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Wijono (2010) mengemukakan bahwa terdapat rentang yang luas diantara faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang ada di dalamnya. Hal ini dapat dilihat dari contoh, Herzberg's dengan teori dua faktornya, yaitu motivasi dan kepuasan. Atas dasar itu dapat dikatakan bahwa ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap lingkungan yang menjadi faktor-faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja secara khusus meliputi:

1. Frustrasi dan pengasingan;
2. Ciri-ciri teknologi;
3. Kebermaknaan kerja;
4. Sifat-sifat supervisi;
5. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis;
6. Ketidaksesuaian peran dan konflik peran;

Pengaruh utama lainnya terhadap kepuasan kerja meliputi:

1. Organisasi kerja dan rencana kerja;
2. Tugas dan karakteristik pekerjaan;
3. Konteks organisasi yang lebih luas;
4. Kualitas kehidupan kerja;
5. Unit penelitian kerja; dan
6. Lingkaran kualitas.

2.2.2.3 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Handoko (2010) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. (Sutrisno, 2009).

Pengertian kepuasan kerja diatas juga diperkuat dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah: 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا

إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٦﴾

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)".

Menurut Al-Qarni dalam Tafsir Muyassar (2008) bahwa, andai orang-orang munafik itu sudi menerima rezeki yang diberikan Allah SWT. kepada mereka lewat tangan Rasulullah SAW. berupa harta rampasan perang dan semisalnya, dan berkata, "Allah SWT telah mencukupkan kami dan tidak menyia-nyiaikan kami, serta akan mengurus perkara kami, memberi rezeki kepada kami dengan rezeki-Nya yang luas lagi banyak, karena karunia-Nya tak terbatas, dan pemberian-Nya tidak bisa ditolak, dan Rasulullah SAW. akan memberikan kami di masa yang akan datang rezeki yang lebih banyak dan lebih utama. Kami berharap pada karunia Allah SWT dan pemberian-Nya, disertai prasangka yang baik, niscaya sikap mereka ini lebih baik bagi mereka.

Dan Allah SWT berfirman dalam surat Ad-Dhuha: 5;

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾

Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu , lalu (hati) kamu menjadi puas.

Menurut Al-Qarni dalam Tafsir Al Muyassar (2008), demi Allah, Allah pasti akan memberimu berbagai macam kenikmatan dan penghormatan yang akan sangat memuaskan hatimu; seperti ketentraman, kebahagiaan, dan kedamaian yang tiada terkira.

Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari ‘Abdullah bin ‘Umar ra (Al-Qarni, 2008), bahwa Rasulullah SAW bersabda;

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ وَرُزِقَ كَفَافًا وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Sungguh beruntung orang yang berserah diri, yang diberi rizki dengan rasa cukup, dan diberikan perasaan cukup oleh Allah atas apa yang telah Dia berikan kepadanya. (HR. Muslim).

Jadi, kesimpulan dari beberapa dalil naqli di atas bahwa bila manusia bersyukur dan berpuas hati terhadap karunia Allah SWT. maka Allah akan mencukupkan segala kebutuhannya. Sehingga Allah SWT. memberikan ketenangan, ketentraman hati sebagai balasan jika kita bersyukur. Dan membuat pekerjaan kita di hargai oleh orang lain dan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, dan hal ini yang akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang telah kita lakukan.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai, 2004).

Menurut Mangkunegara (2005) Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Sedangkan profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional.

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

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

a. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang sudah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan jumlah produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masrun *et al* (1988), ada tiga aspek individual yang penting dalam kinerja karyawan, yaitu (1) motif berprestasi, (2) kepuasan kerja, dan (3) keterlibatan kerja. Motif berprestasi mengandung pengertian dorongan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai sukses atau kemauan untuk melakukan sesuatu sebaik kemampuan yang ada padanya berupa dorongan untuk

memfungsikan kapasitas yang ada dalam sebuah kerja, kemudian akan berhadapan dengan situasi kerja itu sendiri dan akan membawa pada penilaian seseorang pada pekerjaannya, penilaian inilah yang kemudian mengembangkan adanya kepuasan kerja atau sebaliknya. Kepuasan kerja, ada beberapa aspek yang dilihat seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang diterima, kondisi keselamatan dan kesehatan karier, hubungan sosial di dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat. Kepuasan kerja menyangkut pada sikap seseorang akan pekerjaannya dan ini merupakan reaksi emosional yang kompleks atas hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja, dalam hal ini seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya, mempersepsikan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan *self esteem*-nya . Dengan demikian, diduga bahwa seseorang yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja (kualitas *performance*) yang berbeda dengan mereka yang keterlibatannya rendah.

Keith Davis mengemukakan (dalam Mangkunegara, 2007) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior,

gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Faktor individu sangat mempengaruhi seseorang dan yang dapat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak; sedangkan faktor lingkungan kerja organisasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang seperti halnya dalam melaksanakan tugas, komunikasi kerja, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis. Sehingga apabila seimbang antara faktor individu dan lingkungan, maka karyawan akan memiliki tingkat emosional yang baik.

2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip Suastha (dalam Fahmi *et.al.*, 2014) ada tiga di antaranya:

1. Menurut Bernadin dan Russel, kinerja dan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
3. Menurut Sentngono, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Zadjuli (dalam Muafi, 2003) Dalam pandangan Islam, menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain: niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari 'keberuntungan' di dunia dan akhirat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh). Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi

manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia. Dalam QS Az-Zumar: 9, Allah berfirman:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتُ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakal lah yang dapat menerima pelajaran.

Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga variabel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual (Wibisono dalam Muafi, 2003). Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisien dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan memproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan terbebas dari riba. Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan memproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan hukuman harus dilaksanakan dengan iklas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti

individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ikhtiar, bekerja dan memproduksi, jujur dalam bekerja dan memproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan memproduksi dengan ikhlas karena Allah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Berdasarkan tafsir Muyassar oleh Al-Qarni (2008), Katakanlah wahai Nabi SAW, kepada orang yang bertaubat: “kerjakanlah amal saleh dan lakukanlah kebaikan. Allah SWT akan melihat amal perbuatan kalian yang baik maupun yang buruk. Rasul-Nya yang mulia dan juga hamba-hamba-Nya yang saleh akan melihat amal perbuatan itu. Mereka adalah saksi-saksi Allah SWT di bumi-Nya. dan kalian akan kembali kepada Allah SWT yang Maha Mengetahui yang samar dan yang tampak, yang gaib dan yang terungkap, dari perkataan maupun amal perbuatan. Dia SWT akan mengabarkan kepada kalian segala amal itu, dan membalasmu atasnya. Jika amal perbuatan kalian baik maka balasannya juga baik, dan jika amal perbuatan kalian buruk maka balasannya pun buruk”.

2.2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rivai *et.al* (2014) mengatakan bahwa tugas SDM untuk mendorong dan mengarahkan hubungan antarpekerja dalam rangka meningkatkan kualitas

kehidupan kerja dan produktivitas karyawan, untuk itu memerlukan dukungan dari manajemen penekanan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor motivator dalam kepuasan kerja secara tidak langsung merefleksikan praktek-praktek yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. (Sutrisno, 2009).

Bernadin dan Russel, (1993) yang menyatakan *QWL* berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap kehidupan kerja. *QWL* adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Rivai *et. al* (2014), konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila imbalan yang didapat lebih dari yang diharapkan, masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target, mereka akan bekerja keras, pencapaian hasil dari kerja keras akan membuat individu merasa puas; apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan dan individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan

penghargaan; apabila yang didapat karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu. Robbin (1996) Pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi tinggi, sedang, atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka.

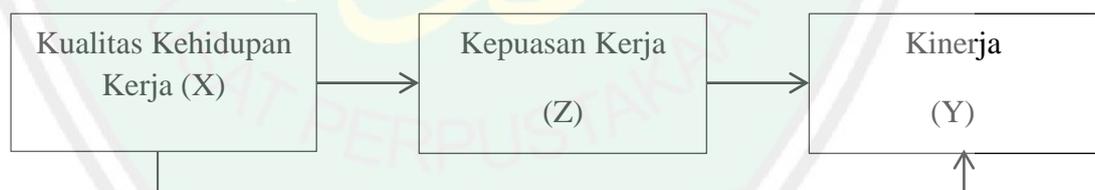
2.2.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam rangka mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Mc Cornick dan Tiffin (1974) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan 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 organisasi atau perusahaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Intervening (variabel Z). Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, sedangkan variabel Y adalah kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan saling berkaitan terhadap kinerja, dan begitu pula kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Yang mana kerangka berfikir pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) Hipotesis adalah rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H_a = Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
- b. H_o = Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mencapai suatu kebenaran ilmiah, maka diperlukan adanya metode yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian, jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan analisis deskripsi kuantitatif, dimana dalam penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data statistik (Indiantoro, 2002).

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplorasi dengan menggunakan metode survey yang mana dalam pengumpulan datanya digunakan kuesioner dan wawancara. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995) metode survey adalah metode mengambil data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan alat data yang pokok sehingga penelitian survey bertujuan untuk mengetahui pendapat responden, data yang akan diperoleh dari pengambilan sampel dalam populasi yang akan diteliti.

3.2. Lokasi Penelitian

Responden dalam penelitian ini dilakukan di SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng yang beralamat di Jl. Irianjaya No. 10 Tebuireng Jombang.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 guru.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) *sampling* jenuh atau sensus adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini sebesar 60 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013), bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

1. Setuju/ selalu/ sangat positif diberi skor (5)
2. Setuju/ sering/ positif diberi skor (4)
3. Ragu-ragu /kadang-kadang/ netral diberi skor (3)
4. Tidak setuju/ hampir tidak pernah /negative diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju /tidak pernah diberi skor (1)

3.5. Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil dari lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan kuesioner. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada guru dan karyawan sebagai responden.

b. Data Sekunder

Adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen-dokumen SMA A. Wahid Hasyim mengenai gambaran umum sekolah, struktur organisasi, jumlah guru dan karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan peneliti kemudian dibagikan kepada setiap responden guru SMA A. Wahid Hasyim untuk diisi dan dijawab, guna memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan individu responden atau hal lain yang ia ketahui.
- b. Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode dokumentasi sebagai pelengkap untuk mencari data secara umum tentang jumlah guru SMA A. Wahid Hasyim, sejarah singkat SMA A. Wahid Hasyim, struktur organisasi, gambar, kegiatan SMA A. Wahid Hasyim dan lain-lain.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel *Independent*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang

mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbal variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut Cascio (2003) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

b. *Variabel Dependent*

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu.

c. *Variabel Intervening*

Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini merupakan variabel penyalu/antara (mediasi) yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan

menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.



Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
Kualitas kehidupan kerja (X)	Keterlibatan karyawan (X1) (No. 1-3)	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan diikutsertakan oleh pimpinan untuk memberikan saran dalam membuat keputusan penting b) Pimpinan terbuka terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan c) Karyawan merasa diberi wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 	Cascio (2003)
	Kompensasi yang seimbang (X2) (No. 4-6)	<ul style="list-style-type: none"> a) Perusahaan telah memberikan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan b) Gaji yang diberikan perusahaan dapat menyejahterakan kehidupan karyawan c) Karyawan merasa diberi penghargaan oleh perusahaan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan 	
	Rasa aman terhadap pekerjaan (X3) (No. 7-10)	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan merasa cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut b) Karyawan tidak mencurigai rekan sejawat dalam melakukan pekerjaan selama ini c) Karyawan merasa perusahaan telah memiliki program pensiun yang baik d) Karyawan percaya perusahaan tidak akan melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) secara terencana 	
	Keselamatan lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja di lingkungan perusahaan 	

	(X4) (No. 11-13)	<ul style="list-style-type: none"> b) Merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada sudah sesuai dengan standar c) Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, perusahaan segera menangani dengan cepat 	
	Rasa bangga terhadap institusi (X5) (No. 14-18)	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan punya rasa memiliki terhadap perusahaan b) Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik perusahaan c) Alasan utama karyawan tetap bekerja di perusahaan karena karyawan akan sulit mendapatkan tempat kerja seperti sekarang d) Karyawan ingin menghabiskan karir (pensiun) di perusahaan e) Karyawan merasa bertanggung jawab untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan 	
	Pengembangan karir (X6) (No. 19-23)	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan b) Sistem jenjang karir dan kepangkatan di perusahaan sudah sesuai c) Karyawan merasa diberi kesempatan untuk menggunakan cara atau metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat d) Karyawan merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latar belakang pendidikan e) Kenaikan pangkat atau jabatan berdasarkan lamanya 	

		masa kerja	
Fasilitas yang tersedia (X7) (No. 24-28)		<ul style="list-style-type: none"> a) Puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sebagai penunjang pekerjaan b) Puas dengan kebersihan lingkungan kerja c) Puas dengan jaminan kesehatan yang disediakan perusahaan d) Puas terhadap program rekreasi (<i>refreshing</i>) yang diadakan e) Apabila fasilitas yang disediakan perusahaan tidak ada, pekerjaan tetap dilaksanakan dengan baik 	
Penyelesaian masalah (X8) (No. 29-33)		<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan merasa setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikan b) Karyawan merasa bahwa pimpinan menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang karyawan hadapi c) Penyelesaian konflik yang ada, diselesaikan dengan keputusan bersama d) Setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja, dilaporkan pada rapat atau laporan harian e) Karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan oleh pihak perusahaan 	
Komunikasi (X9) (No. 34-37)		<ul style="list-style-type: none"> a) Informasi yang perlu diketahui bersama oleh seluruh staf di unit kerja dikomunikasikan dengan baik b) Pimpinan selalu menyampaikan informasi dengan cepat 	

		<ul style="list-style-type: none"> c) Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat d) Karyawan merasa pertemuan rutin antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik sehingga memberikan motivasi dalam bekerja 	
Kepuasan Kerja (Z)	Ganjaran yang pantas (Z1) (No. 1-3)	<ul style="list-style-type: none"> a) Gaji yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga karyawan b) Karyawan puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan c) Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan 	As'ad (2004)
	Kondisi yang mendukung (Z2) (No. 4-7)	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman b) Lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan c) Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai d) Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu 	
	Rekan sekerja yang mendukung (Z3) (No. 8-14)	<ul style="list-style-type: none"> a) Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik b) Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya c) Karyawan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya d) Seluruh rekan bertanggung jawab terhadap output bekerja 	
	Kepribadian dari	<ul style="list-style-type: none"> a) Karyawan merasa bahwa pekerjaannya menarik dan 	

	karyawan yang sesuai/kesesuaian kepribadian (Z4) (No. 12-15)	menyenangkan b) Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian karyawan c) Karyawan merasa bahwa Pekerjaannya menantang d) Karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak membosankan	
Kinerja (Y)	Kualitas (Y1) (No. 1-3)	a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan. b) Mampu bekerja dengan teliti dan jujur. c) Bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan.	Mangkunegara (2007)
	Kuantitas (Y2) (No. 4-6)	a) Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. b) Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. c) Menyelesaikan semua tugas yang diberikan atasan	
	Ketepatan Waktu (Y3) (No. 7-9)	a) Mampu menyelesaikan tugas sesuai yang ditargetkan. b) Tidak pulang sebelum waktunya. c) Mampu bekerja sesuai ketentuan perusahaan.	

3.8 Analisis Data

Menurut Sani & Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel terikat, satu variabel bebas dan variabel antara/penghubung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sani & Maharani (2013) mengemukakan bahwa *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Ridwan dan Kuncoro dalam Sani & Maharani, 2013).

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1995) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* (Arikunto, 2010)

digunakan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} = indeks korelasi pearson

n = banyaknya sampel

X = skor item pertanyaan

Y = skor item pertanyaan

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Menurut Sani & Maharani (2013) bahwa data dapat dikatakan reliable bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Rumus digunakan untuk Cronbach's Alpha sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_1^2 = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

3. Uji F (F-test)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya.

4. Uji T (T-test)

Uji statistic ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya.

5. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan.

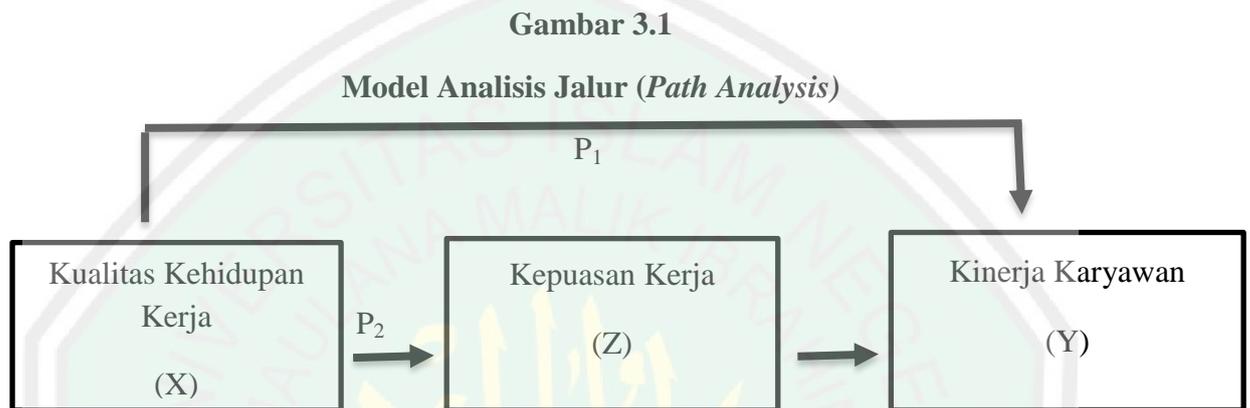
Dengan menggunakan *path analysis* maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Sani dan Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

- b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja).



Sumber Data (diolah), Maret 2016

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas didapat persamaan structural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut.

- a) Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$
 b) Pengaruh tidak Langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan :

- Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan
 Z : Variabel intervening yaitu kepuasan kerja
 B₁ : Koefisien regresi
 a : Koefisien konstanta
 X : Variabel *Independent* (variabel bebas) yaitu kualitas kehidupan kerja

- 2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliable).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*

Pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total menggunakan SPSS versi 20 melalui analisis regresi. Pengaruh total merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, Sedangkan pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian dari pengaruh langsung.

- Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja ke kinerja karyawan $= P_1$
- Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja ke kepuasan kerja ke kinerja karyawan $= P_2 \times P_3$
- Pengaruh total $= P_1 + (P_2 \times P_3)$

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempunyai variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua

variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4) Pemeriksaan validitas model

Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indicator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a. Koefisien determinasi total

Total keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur sebagai berikut :

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b. *Theory trimming*

Uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

5) Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan cara yaitu :

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 SMA A Wahid Hasyim Tebuireng

SMA A. Wahid Hasyim merupakan salah satu unit pendidikan Pesantren Tebuireng. SMA ini di dirikan pada tahun 1975, dengan tujuan dan aturan sesuai dengan pesantren Tebuireng. SMA A. Wahid Hasyim telah melahirkan ribuan alumni yang tersebar di seluruh tanah air dengan berbagai profesi mulai birokrat, legislatif, pengusaha, ulama, dan lain-lain. Adapun identitas SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng adalah sebagai berikut;

NPSN	: 20540307
Status	: Swasta, terakreditasi "A"
Bentuk Pendidikan	: SMA
Status Kepemilikan	: Yayasan
SK Pendirian Sekolah	: 04369/104.7.4/1989
Tanggal SK Pendirian	: 1989-08-21
SK Izin Operasional	: 421.3/1521/415.28/2014
Tanggal SK Izin Operasional	: 2014-04-30
Kebutuhan Khusus Dilayani	: Tidak ada
Luas Tanah Milik	: 22
Luas Tanah Bukan Milik	: 12

Alamat Sekolah

Provinsi : Jawa Timur
 Kota/Kabupaten : Jombang
 Kecamatan : Diwek
 Desa : Cukir
 Jalan : Irianjaya 10 Tebuireng Jombang
 Kode Pos : 61471
 Telepon/Fax : 0321-874286 / 867867
 Email/ website : smatebuireng@gmail.com

Program Pendidikan

SMA A. Wahid Hasyim memiliki 2 (dua) jurusan, yakni:

1. IPA
2. IPS

Dengan paduan kurikulum pesantren dan kurikulum Depdiknas, siswa akan mendapat dua ijazah sekaligus, yaitu dari Pesantren dan Depdiknas.

Fasilitas:

1	Laboratorium Biologi	10	Kantin
2	Laboratorium Kimia	11	Koperasi Siswa
3	Laboratorium Fisika	12	Ruang BP/BK
4	Laboratorium Bahasa	13	Kamar Kecil
5	Laboratorium Komputer	14	Musholla
6	Ruang Perpustakaan	15	Ruang UKS
7	Ruang OSIS	16	Ruang Redaksi Fokus
9	Ruang MPK	17	Apotik hidup

Ekstrakurikuler:

1	Drum Band	7	Pramuka
2	Seni Musik (Qosidah, al-Banjari, Band)	8	Seni baca al-Qur'an
3	Seni Bela Diri	9	Teater
4	Olah Raga	10	Bahasa Arab dan Inggris
5	Pecinta Alam	11	KIR (karya ilmiah remaja)
6	Paskibraka (pasukan pengibar bendera pusaka)		

4.1.1.2 Visi & Misi SMA A. Wahid Hasyim

1. Visi

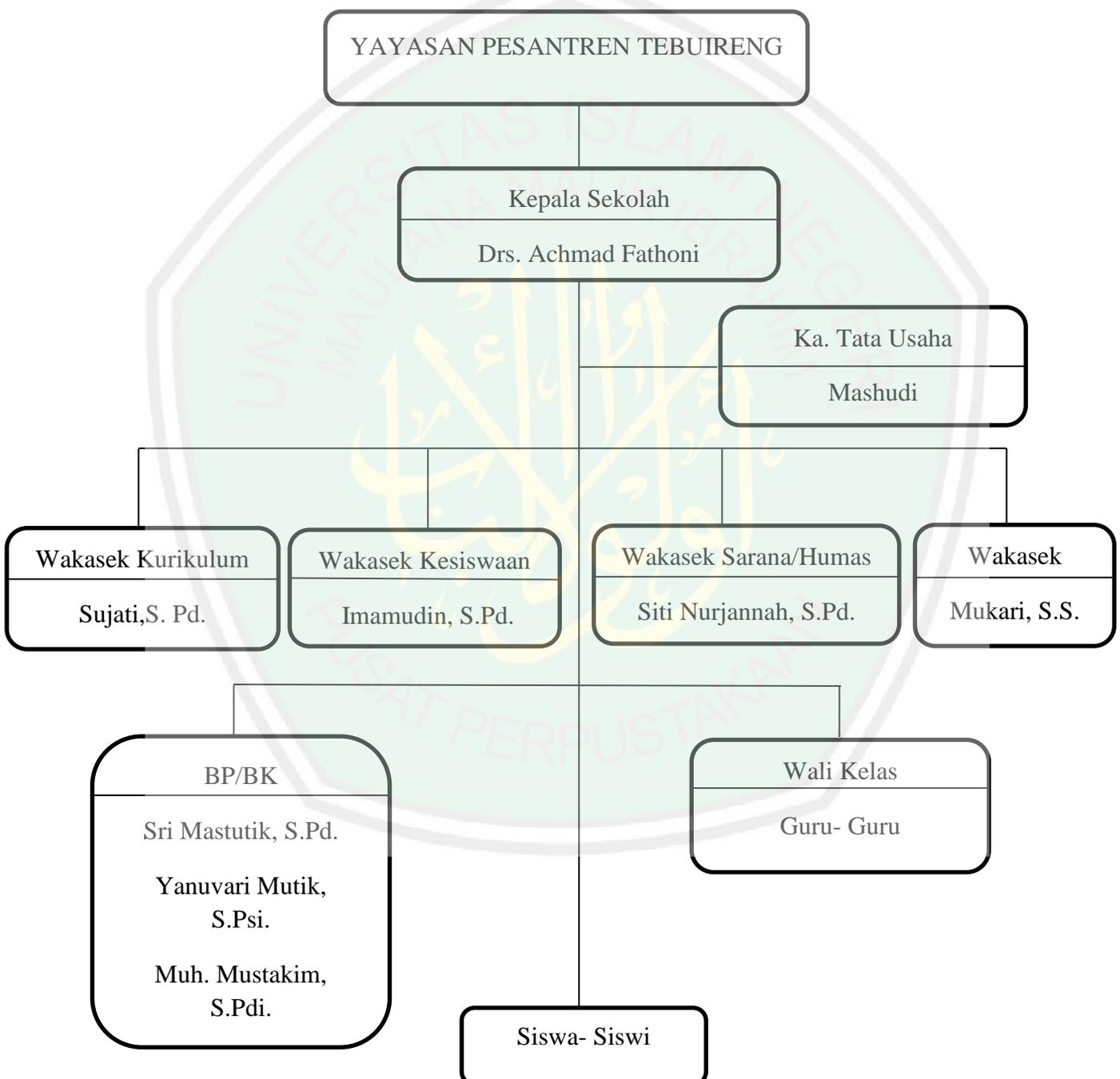
Terwujudnya lembaga pendidikan berkualitas penghasil siswa yang islami, berprestasi, dan mandiri.

2. Misi

- a. Membuat sistem manajemen sekolah berstandar internasional
- b. Membuat sekolah sebagai lembaga dakwah berbasis pendidikan
- c. Membuat standar operasional prosedur lingkungan yang bersih, tertib, indah, dan nyaman di lingkungan pesantren.

4.1.1.3 Struktur Organisasi SMA A. Wahid Hasyim

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden berjumlah 60 responden. Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng, survei atau penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 15 s/d 22 juni 2016 dengan jumlah sampel sebesar 60 responden. Untuk ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Untuk hasil ukuran sampel dan deskripsi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	31	52 %
	Perempuan	29	48 %
	Total	60	100 %
2	Usia Responden:		
	20 – 29 Tahun	21	35 %
	30 – 39 Tahun	18	30 %
	40 – 49 Tahun	13	22 %
	50 – 59 Tahun	8	13 %
Total	60	100 %	
3	Tingkat Pendidikan:		
	S 1	55	92%
	S 2	5	8%
Total	60	100 %	
4	Lama Kerja:		
	1 -10 Tahun	36	60 %
	11- 20 Tahun	17	28 %
	21 -30 Tahun	5	9 %
	31- 40 Tahun	2	3%
Total	60	100 %	

Lanjutan tabel 4.1

5	Penghasilan/Bulan:		
	Rp. < 1000.000,-	6	10 %
	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,-	28	47 %
	Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.500.000,-	20	33 %
	Rp. > 2.500.000,-	6	10 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data primer (diolah), September 2016

Berdasarkan tabel 4.1, responden laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 31 orang atau 52 %, dan untuk perempuan berjumlah 29 orang atau 48 %. Berdasarkan data tersebut, bahwa jumlah guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng antara perempuan dan laki-laki dapat dikatakan seimbang karena hanya selisih 2 orang atau 4 % dari laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 20-29 tahun berjumlah 21 orang atau 35 %, kemudian usia 30-39 tahun berjumlah 18 orang atau 30 %, sedangkan untuk umur 40-49 tahun berjumlah 13 orang atau 22 %, dan untuk usia 50-59 tahun berjumlah 8 orang atau 13 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, adapun untuk S1 merupakan mayoritas tingkat pendidikan responden terdapat 55 orang atau 92 %, dan yang terakhir untuk S2 terdapat 5 orang atau 8%.

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja, untuk mayoritas responden bekerja 1-10 tahun terdapat 36 orang atau 60%, untuk 11-20 tahun terdapat 17 orang atau 28%, kemudian untuk 21-30 tahun terdapat 5 orang atau 9 %, dan yang paling lama bekerja yaitu 31-40 tahun hanya ada 2 orang atau 3%.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan/bulan, untuk gaji Rp. < 1.000.000 ada 6 orang atau 10 %, untuk gaji Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000 ada 28

orang atau 47 %, untuk gaji Rp. 1.500.000 - Rp. 2.500.000 ada 20 orang atau 33 %, dan untuk gaji Rp. < 2.500.000 ada 6 orang atau 10 %.

4.1.3 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Responden

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan penulis, baik dalam jumlah orang maupun jumlah prosentase. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak digunakan rata-rata skor menurut Umar (2005) yang di bagi menjadi lima klasifikasi dengan kriteria sebagai berikut.

1,00	-	1,80	=	sangat tidak baik
1,81	-	2,61	=	tidak baik
2,62	-	3,42	=	cukup baik
3,43	-	4,23	=	baik
4,24	-	5,00	=	sangat baik

4.1.3.1 Distribusi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Variabel kualitas kehidupan kerja

dalam penelitian ini diukur dengan 37 butir pernyataan yaitu yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, komunikasi, berdasarkan jawaban kuesioner dari 60 orang responden guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng. Deskripsi variabel kualitas kehidupan kerja pada SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Item	Frekuensi Responden					Tot (%)	Presentase Responden					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
X11	-	5	12	35	8	60	-	8,3	20,0	58,3	13,3	100	3,77	Baik
X12	-	1	8	38	13	60	-	1,7	13,3	63,3	21,7	100	4,05	Baik
X13	-	1	6	39	14	60	-	1,7	10	65	23,3	100	4,10	Baik
X21	-	1	7	40	12	60	-	1,7	11,7	66,7	20	100	4,05	Baik
X22	-	4	6	40	10	60	-	6,7	10	66,7	16,7	100	3,93	Baik
X23	-	5	15	31	9	60	-	8,3	25	51,7	15,0	100	3,73	Baik
X31	-	1	7	38	14	60	-	1,7	11,7	63,3	23,3	100	4,08	Baik
X32	-	-	8	30	22	60	-	-	13,3	50	36,7	100	4,23	Baik
X33	5	9	17	22	7	60	8,3	15	28,3	36,7	11,7	100	3,28	Cukup baik
X34	5	3	18	19	15	60	8,3	5	30	31,7	25	100	3,60	Baik
X41	-	2	15	36	7	60	-	3,3	25	60	11,7	100	3,80	Baik
X42	-	1	19	33	7	60	-	1,7	31,7	55	11,7	100	3,77	Baik
X43	-	7	19	25	9	60	-	11,7	31,7	41,7	15,0	100	3,60	Baik
X51	-	1	12	30	17	60	-	1,7	20	50	28,3	100	4,05	Baik

Lanjutan tabel 4.2

X52	-	1	4	27	28	60	-	1,7	6,7	45	46,7	100	4,37	Sangat baik
X53	12	10	17	14	7	60	20	16,7	28,3	23,3	11,7	100	2,90	Cukup baik
X54	4	5	19	24	8	60	6,7	8,3	31,7	40	13,3	100	3,45	Baik
X55	-	1	7	39	13	60	-	1,7	11,7	65	21,7	100	4,07	Baik
X61	-	2	6	37	15	60	-	3,3	10	61,7	25	100	4,08	Baik
X62	-	3	12	43	2	60	-	5	20	71,7	3,3	100	3,73	Baik
X63	-	2	6	41	11	60	-	3,3	10	68,3	18,3	100	4,02	Baik
X64	-	5	10	36	9	60	-	8,3	16,7	60	15	100	3,82	Baik
X65	-	3	8	36	13	60	-	5	13,3	60	21,7	100	3,98	Baik
X71	-	1	9	43	7	60	-	1,7	15	71,7	11,7	100	3,93	Baik
X72	-	3	12	29	16	60	-	5	20	48,3	26,7	100	3,97	Baik
X73	-	1	8	39	12	60	-	1,7	13,3	65	20	100	4,03	Baik
X74	-	1	29	25	5	60	-	1,7	48,3	41,7	8,3	100	3,57	Baik
X75	-	2	9	40	9	60	-	3,3	15	66,7	15	100	3,93	Baik
X81	1	2	9	40	8	60	1,7	3,3	15	66,7	13,3	100	3,87	Baik
X82	-	3	19	28	10	60	-	5	31,7	46,7	16,7	100	3,75	Baik
X83	-	2	14	36	8	60	-	3,3	23,3	60	13,3	100	3,83	Baik
X84	-	2	12	40	6	60	-	3,3	20	66,7	10	100	3,83	Baik
X85	-	-	18	32	10	60	-	-	30	53,3	16,7	100	3,87	Baik
X91	-	3	12	35	10	60	-	5	20	58,3	16,7	100	3,87	Baik
X92	-	4	11	34	11	60	-	6,7	18,3	56,7	18,3	100	3,87	Baik
X93	-	1	9	42	8	60	-	1,7	15	70	13,3	100	3,95	Baik
X94	-	2	4	41	13	60	-	3,3	6,7	68,3	21,7	100	4,08	Baik
Rata – Rata Total													3,85	
Kesimpulan														Baik

Sumber : Data Primer, (diolah) September 2016

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja guru pada SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng adalah baik, dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,85.

Pada item tingkat kelompok (X1) item (X1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 35 responden atau 58,3% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau 13,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 38 responden 63,3% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 13 responden atau 21,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral 6 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 14 responden atau 23,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X2) item (X2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12 responden atau 20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 6 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 4 responden atau 6,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X2.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 31 responden atau 51,7% dari total responden, yang menyatakan netral 15 responden atau 25% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau 15% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X3) item (X3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 38 responden atau 63,3% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 14 responden atau 23,3% dari total responden. Dan

pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 30 responden atau 50% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 22 responden atau 36,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 22 responden atau 36,7% dari total responden, yang menyatakan netral 17 responden atau 28,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 9 responden atau 15% dari total responden dan sangat tidak setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden.

Pada item (X3.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 19 responden atau 31,7% dari total responden, yang menyatakan netral 18 responden atau 30% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 15 responden atau 25% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan sangat tidak setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden.

Pada item tingkat kelompok (X4) item (X4.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 15 responden atau 25% dari total responden, yang menyatakan

sangat setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X4.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 33 responden atau 55% dari total responden, yang menyatakan netral 19 responden atau 31,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X4.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 25 responden atau 41,7% dari total responden, yang menyatakan netral 19 responden atau 31,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau 15% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X5) item (X5.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 30 responden atau 50% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 17 responden atau 28,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X5.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 27 responden atau 45% dari total responden, yang menyatakan netral 4 responden

atau 6,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 28 responden atau 46,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X5.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 14 responden atau 23,3% dari total responden, yang menyatakan netral 17 responden atau 28,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju 12 responden atau 20% dari total responden.

Pada item (X5.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 24 responden atau 40% dari total responden, yang menyatakan netral 19 responden atau 31,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau 13,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju 4 responden atau 6,7% dari total responden.

Pada item (X5.5) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 13 responden atau 21,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X6) item (X6.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 37 responden atau 61,7% dari total responden, yang menyatakan netral 6 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 15 responden atau 25% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X6.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 43 responden atau 71,7% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X6.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 41 responden atau 68,3% dari total responden, yang menyatakan netral 6 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 11 responden atau 18,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X6.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 10 responden atau 16,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau 15% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 5

responden atau 8,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X6.5) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 13 responden atau 21,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X7) item (X7.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 43 responden atau 71,7% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 7 responden atau 11,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X7.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 29 responden atau 48,3% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 16 responden atau 26,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X7.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden

atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12 responden atau 20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X7.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 25 responden atau 41,7% dari total responden, yang menyatakan netral 29 responden atau 48,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X7.5) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau 15% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X8) item (X8.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau 13,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan sangat tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden.

Pada item (X8.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 28 responden atau 46,7% dari total responden, yang menyatakan netral 19 responden atau 31,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X8.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 14 responden atau 23,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau 13,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X8.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 6 responden atau 10% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X8.5) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 32 responden atau 53,3% dari total responden, yang menyatakan netral 18 responden atau 30% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X9) item (X9.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 35 responden atau 58,3% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X9.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden, yang menyatakan netral 11 responden atau 18,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 11 responden atau 18,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 4 responden atau 6,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X9.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 42 responden atau 70% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 8 responden atau 13,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X9.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 41 responden atau 68,3% dari total responden, yang menyatakan netral 4 responden atau 6,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 13 responden atau 21,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2

responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

4.1.3.2 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan dicerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 15 butir pernyataan yaitu yang berhubungan dengan ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian berdasarkan jawaban kuesioner dari 60 orang responden. Deskripsi variabel kepuasan kerja SMA A. wahid hasyim tebuireng dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Distribusi Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Jawaban					Tot (%)	Persentase Jawaban					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
Z11	-	2	15	32	11	60	-	3,3	25,0	53,3	18,3	100	3,87	Baik
Z12	-	4	17	28	11	60	-	6,7	28,3	46,7	18,3	100	3,77	Baik
Z13	-	1	12	38	9	60	-	1,7	20,0	63,3	15,0	100	3,92	Baik
Z21	-	-	9	34	17	60	-	-	15,0	56,7	28,3	100	4,13	Baik
Z22	-	-	8	38	14	60	-	-	13,3	63,3	23,3	100	4,10	Baik
Z23	-	1	9	45	5	60	-	1,7	15	75	8,3	100	3,90	Baik
Z24	1	3	22	30	4	60	1,7	5	36,7	50	6,7	100	3,55	Baik
Z31	-	-	7	36	17	60	-	-	11,7	60	28,3	100	4,17	Baik
Z32	-	-	9	39	12	60	-	-	15	65	20	100	4,05	Baik
Z33	-	-	11	34	15	60	-	-	18,3	56,7	25	100	4,07	Baik

Lanjutan tabel 4.3

Z34	-	3	9	34	14	60	-	5	15	56,7	23,3	100	3,98	Baik
Z41	-	1	7	30	22	60	-	1,7	11,7	50	36,7	100	4,22	Baik
Z42	-	1	6	28	25	60	-	1,7	10	46,7	41,7	100	4,28	Sangat baik
Z43	-	1	15	32	12	60	-	1,7	25	53,3	20	100	3,92	Baik
Z44	-	2	10	31	17	60	-	3,3	16,7	51,7	28,3	100	4,05	Baik
Rata-rata total													3,99	
Kesimpulan														Baik

Sumber : Data Primer, (diolah) September 2016

Berdasarkan informasi pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng adalah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,99.

Pada item tingkat kelompok (Z1) item (Z1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 32 responden atau 53,3% dari total responden, yang menyatakan netral 15 responden atau 25% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 11 responden atau 18,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 28 responden atau 46,7% dari total responden, yang menyatakan netral 17 responden atau 28,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 11 responden atau 18,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 4

responden atau 6,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 38 responden atau 63,3% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 9 responden atau 15% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden. Sedangkan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (Z2) item (Z2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 17 responden atau 28,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 38 responden atau 63,3% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 14 responden atau 23,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z2.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 45 responden atau 75% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 5 responden atau 8,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7%

dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z2.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 30 responden atau 50% dari total responden, yang menyatakan netral 22 responden atau 36,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 4 responden atau 6,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden.

Pada item tingkat kelompok (Z3) item (Z3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 17 responden atau 28,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12 responden atau 20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden, yang menyatakan netral 11 responden atau 18,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 15

responden atau 25% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z3.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 14 responden atau 23,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 3 responden atau 5% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (Z4) item (Z4.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 30 responden atau 50% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 22 responden atau 36,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z4.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 28 responden atau 46,7% dari total responden, yang menyatakan netral 6 responden atau 10% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 41,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z4.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 32 responden atau 53,3% dari total responden, yang menyatakan netral 15 responden atau 25% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12

responden atau 20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Z4.4) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 31 responden atau 51,7% dari total responden, yang menyatakan netral 10 responden atau 16,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 17 responden atau 28,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 2 responden atau 3,3% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

4.1.3.3 Distribusi Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja karyawan (Prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibanding standar yang dibuat. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 9 butir pernyataan yaitu yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu berdasarkan jawaban kuesioner dari 60 responden SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng. Deskripsi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Distribusi Kinerja Guru (Y)

Item	Frekuensi Resonden					Tot (%)	Presentase Responden					Tot (%)	N	Ket
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS			
Y11	-	-	13	34	13	60	-	-	21,7	56,7	21,7	100	4,00	Baik

Lanjutan tabel 4.4

Y12	-	-	9	39	12	60	-	-	15	65	20	100	4,05	Baik
Y13	-	-	12	38	10	60	-	-	20	63,3	16,7	100	3,97	Baik
Y21	-	-	10	36	14	60	-	-	16,7	60	23,3	100	4,07	Baik
Y22	-	1	7	33	19	60	-	1,7	11,7	55	31,7	100	4,17	Baik
Y23	-	1	8	35	16	60	-	1,7	13,3	58,3	26,7	100	4,10	Baik
Y31	-	-	9	35	16	60	-	-	15	58,3	26,7	100	4,12	Baik
Y32	-	-	10	35	15	60	-	-	16,7	58,3	25	100	4,08	Baik
Y33	-	-	8	40	12	60	-	-	13,3	66,7	20	100	4,07	Baik
Rata-rata Total													4,07	
Kesimpulan														Baik

Sumber : Data Primer, (diolah) September 2016

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng adalah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,07.

Pada item tingkat kelompok (Y1) item (Y1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 34 responden atau 56,7% dari total responden, yang menyatakan netral 13 responden atau 21,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 13 responden atau 21,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 39 responden atau 65% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12 responden atau

20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 38 responden atau 63,3% dari total responden, yang menyatakan netral 12 responden atau 20% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 10 responden atau 16,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (Y2) item (Y2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 36 responden atau 60% dari total responden, yang menyatakan netral 10 responden atau 16,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 14 responden atau 23,3% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 33 responden atau 55% dari total responden, yang menyatakan netral 7 responden atau 11,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 19 responden atau 31,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1 responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y2.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 35 responden atau 58,3% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 16 responden atau 26,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju 1

responden atau 1,7% dari total responden dan pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (Y3) item (Y3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 35 responden atau 58,3% dari total responden, yang menyatakan netral 9 responden atau 15% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 16 responden atau 26,7% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 35 responden atau 58,3% dari total responden, yang menyatakan netral 10 responden atau 16,7% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 15 responden atau 25% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (Y3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 40 responden atau 66,7% dari total responden, yang menyatakan netral 8 responden atau 13,3% dari total responden, yang menyatakan sangat setuju 12 responden atau 20% dari total responden. Dan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang di ukur. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka di nyatakan valid dan sebaliknya

dinyatakan tidak valid (artinya butir pertanyaan tersebut gugur). Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	X11	0.503	0.000	Valid
	X12	0.222	0.088	Tidak Valid
	X13	0.240	0.065	Tidak Valid
	X21	0.431	0.001	Valid
	X22	0.569	0.000	Valid
	X23	0.467	0.000	Valid
	X31	0.292	0.024	Valid
	X32	0.212	0.103	Tidak Valid
	X33	0.572	0.000	Valid
	X34	0.431	0.001	Valid
	X41	0.459	0.000	Valid
	X42	0.312	0.015	Valid
	X43	0.628	0.000	Valid
	X51	0.468	0.000	Valid
	X52	0.346	0.007	Valid
	X53	0.143	0.277	Tidak Valid
	X54	0.355	0.005	Valid
	X55	0.190	0.145	Tidak Valid
	X61	0.294	0.023	Valid
	X62	0.522	0.000	Valid
	X63	0.315	0.014	Valid
	X64	0.410	0.001	Valid
	X65	0.500	0.000	Valid
	X71	0.280	0.030	Valid
	X72	0.319	0.013	Valid
	X73	0.402	0.001	Valid
	X74	0.347	0.007	Valid
	X75	0.268	0.039	Valid
X81	0.477	0.000	Valid	
X82	0.559	0.000	Valid	

Lanjutan tabel 4.5

	X83	0.462	0.000	Valid
	X84	0.503	0.000	Valid
	X85	0.623	0.000	Valid
	X91	0.485	0.000	Valid
	X92	0.502	0.000	Valid
	X93	0.401	0.001	Valid
	X94	0.581	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z11	0.632	0.000	Valid
	Z12	0.579	0.000	Valid
	Z13	0.500	0.000	Valid
	Z21	0.621	0.000	Valid
	Z22	0.609	0.000	Valid
	Z23	0.246	0.058	Tidak Valid
	Z24	0.350	0.006	Valid
	Z31	0.483	0.000	Valid
	Z32	0.468	0.000	Valid
	Z33	0.481	0.000	Valid
	Z34	0.678	0.000	Valid
	Z41	0.710	0.000	Valid
	Z42	0.608	0.000	Valid
	Z43	0.389	0.002	Valid
Z44	0.608	0.000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	0.557	0.000	Valid
	Y12	0.631	0.000	Valid
	Y13	0.645	0.000	Valid
	Y21	0.723	0.000	Valid
	Y22	0.717	0.000	Valid
	Y23	0.564	0.000	Valid
	Y31	0.653	0.000	Valid
	Y32	0.636	0.000	Valid
	Y33	0.706	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), September 2016

Untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) yang gugur ada 5 item; X12, X13, X32, X53, X55, variabel kepuasan kerja (Z) yang gugur ada 1 item yaitu;

Z23. Sedangkan untuk variabel kinerja (Y) tidak ada item yang gugur. Untuk item yang gugur tidak diikutkan pada uji selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner tersebut dikatakan reliable karena lebih dari 0.60. Untuk lebih detailnya dapat dilihat tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0. 867	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0. 825	Reliable
Kinerja Guru (Y)	0.826	Reliable

Sumber: Data Primer (diolah), September 2016

Sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas, bahwasanya reliabilitas koefisien *cronbach alpha* untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0.867. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.825. Dan untuk variabel kinerja guru adalah sebesar 0.826.

4.1.5 Hasil Analisis Jalur

Tujuan Penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel *independent* (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja guru) secara langsung dan tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perhitungan *statistic* dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang

digunakan sebagai alat bantu dengan program computer *SPSS for windows* versi 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh dua persamaan yaitu :

$$\text{Persamaan pertama} : Z = f (X) \quad (1)$$

$$\text{Persamaan kedua} : Y = f (X,Z) \quad (2)$$

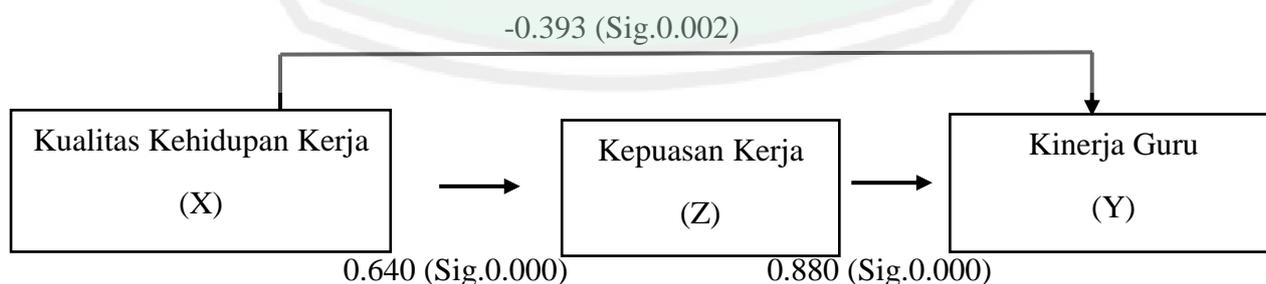
Persamaan diatas terdiri dari dua persamaan yaitu persamaan pertama yaitu: menguji pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja guru dengan menggunakan persamaan yang terdapat diatas, sedangkan persamaan kedua, menguji pengaruh tidak langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Dari dua persamaan diatas yang menguji tentang pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh dua persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan} : Z = 15.883 + 0.640 X \quad (1)$$

$$\text{Persamaan} : Y = 19.796 - 0.393 X + 0.880 Z \quad (2)$$

Dengan persamaan diatas diperoleh model analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 4.2
Model Analisis Jalur



Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui dua persamaan analisis jalur yang menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh

tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Persamaan $Z = f(X)$

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian atau membuktikan tentang hipotesis mengenai pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	15.883	6.365		2.495	.015
Kualitas kehidupan kerja (X)	.325	.051	.640	6.336	.000
n	: 60				
R square	: 0.399				
f	: 40.148				
Sig F _{hitung}	: 0.000				

Sumber : Data Primer (diolah), September 2016

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

$$Z = 15.883 + 0.640 X \quad (1)$$

Dari tabel diatas diperoleh *standardized coefficient* sebesar 0.640 yang merupakan nilai jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui

pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.640% tandanya adalah positif karena kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kualitas kehidupan kerja pada SMA A. Wahid Hasyim mengalami kenaikan satu-satuan, maka kepuasan kerja pada SMA A. Wahid Hasyim akan mengalami peningkatan sebesar 0.640 kali. Jadi apabila kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien determinasi (r^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (r^2) dilihat pada besarnya nilai R square (r^2) adalah sebesar 0.399 atau 39.9%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 39.9% sedangkan sisanya 60.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0.05$ maka ada pengaruh antara variabel antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya. Dalam tabel diketahui uji t terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 6.336 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar $6.336 > 1,671$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel

kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

2. Persamaan $Y = f(X, Z)$

Persamaan kedua digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independen* (kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja guru).

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.796	4.296		4.608	.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	-.136	.043	-.393	-3.182	.002
Kepuasan Kerja (Z)	.600	.084	.880	7.129	.000
n	: 60				
R square	: 0.469				
f	: 27.015				
Sig F _{hitung}	: 0.000				

Sumber: Data Primer (diolah), September 2016

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja guru yaitu sebagai berikut:

$$Y = 19.796 - 0.393 X + 0.880 Z \quad (2)$$

Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai arahan yang negatif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Jika kinerja guru dinaikkan satu-satuan, maka kualitas kehidupan kerja di SMA A. wahid hasyim

akan menurun -0.393 kali. Sedangkan koefisien regresi variabel kepuasan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru. Jika kinerja guru mengalami kenaikan satu-satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.880 kali.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi ini ditentukan dengan nilai R square pada tabel 4.8. Besarnya R square (R^2) adalah 0.469 atau 46.9%. Menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) sebesar 53.1% sedangkan sisanya sebesar 53.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis secara simultan (uji F). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $sig F < 5\%$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dan demikian sebaliknya. Dari hasil perhitungan didapatkan F_{hitung} sebesar 27.015 (signifikansi $F = 0.000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.015 > 3.16$) atau $sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

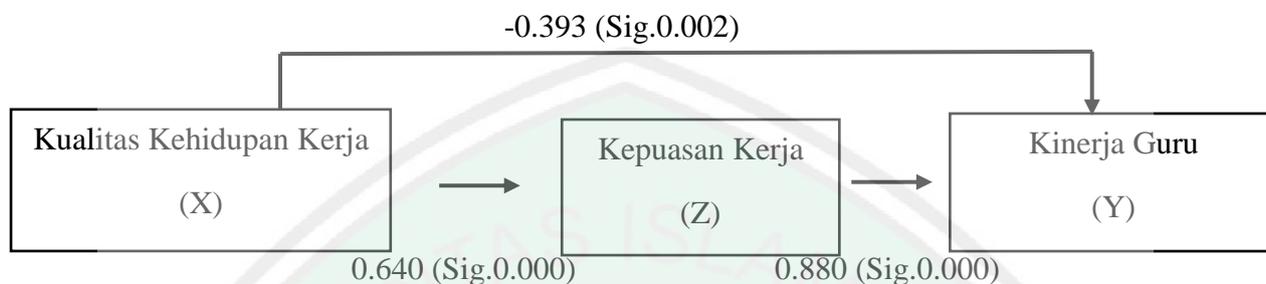
Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu menguji secara langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0.05$ maka ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dan demikian sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar -3.182 dengan signifikansi 0.002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar $-3.182 > 1.672$) atau signifikansi $t < 0.05$ ($0.002 < 0.05$), maka secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 7.129 dengan signifikansi t 0.000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar $(7.129 > 1.671)$ atau signifikansi $t < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.6 Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh langsung antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0.393, dengan signifikansi sebesar 0.002. Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

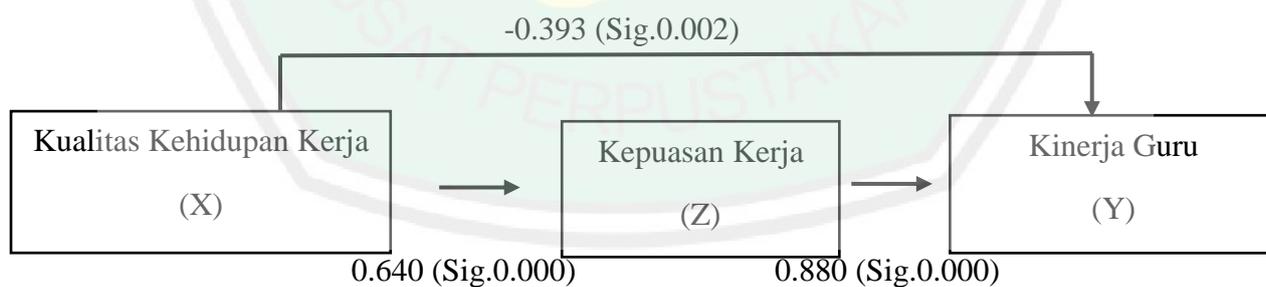
Gambar 4.3
Gambar Model Analisis Jalur



4.1.7 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan besarnya pengaruh adalah $0.640 \times 0.880 = 0.563$. Dengan pengaruh total sebesar $-0.393 + (0.640 \times 0.880) = 0.170$. Berikut disajikan hasil analisis jalur dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.4
Gambar Model Analisis Jalur



4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja secara Langsung

Variabel kualitas kehidupan kerja dibentuk oleh sembilan indikator yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, komunikasi. Kualitas kehidupan kerja di SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng berpengaruh terhadap kinerja guru meskipun dengan arah negatif. Oleh karena itu kualitas kehidupan kerja di SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng belum berjalan dengan baik ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden bahwa rasa aman terhadap pekerjaan dan rasa bangga terhadap institusi yang rendah merupakan alasan utama pada kualitas kehidupan kerja guru. Rasa aman adalah perasaan aman yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika rasa aman tidak dihilangkan, mereka akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman untuk tidak dipecat, rasa aman dari gangguan lingkungan. Apabila seseorang memandang bahwa dirinya aman, tidak terganggu dengan lingkungan sekitarnya, maka motivasi kerjanya meningkat (Anoraga, 2011).

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Putri, Kusdi & Arik, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja dapat dikembangkan dengan berbagai pengelolaan yang memberikan kesempatan

pengembangan secara adil bagi setiap karyawan yang bekerja, adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan tetap berada di dalam sebuah organisasi dan kinerja yang bagus akan dihasilkan karyawan jika mereka dihargai dan diperlakukan dengan layak.

Menurut (Afrizal, 2012) menjelaskan bahwasannya fokus usaha kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik. Aspek khusus utama kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan atau partisipasi dalam proses pembuatan beberapa keputusan organisasional yang mempengaruhinya. Kualitas kehidupan kerja secara operasional menggambarkan aktivitas yang dapat dirasakan oleh pekerja sebagai usaha-usaha yang mengarah pada terciptanya kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Pandangan islam tentang kehidupan kerja terdapat dalam Al-Quran surat Al-Hujurat: 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”.

Dari surat tersebut, islam menganjurkan ummatnya untuk membangun rasa kekeluargaan dalam kehidupan kerja, yaitu:

1. Melaksanakan, memenuhi hak-hak sesama muslim.
2. Melakukan saling mengingatkan dan menasehati.
3. Mengadakan silaturahmi.

4. Mengadakan *ishlah* (perbaikan).
5. Membina sikap saling membantu dan menolong.
6. Menjauhi akhlaq tercela dalam berinteraksi dengan sesama muslim.

4.2.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru secara Tidak Langsung melalui Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru secara langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru secara tidak langsung. Hal ini dikarenakan 92% guru SMA A. Wahid Hasyim merupakan lulusan S1 dan 8% lulusan S2. Menurut Saydam *dalam* (Raika, 2009: 47) menyatakan bahwa seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa lulusan SI karyawan memiliki keinginan untuk keberhasilan yang diperolehnya, ingin berkesempatan untuk mengembangkan diri, ingin dengan hasil kerja kerjanya dihargai, dan ingin bebas untuk meraih apa yang dia cintai. Dari dua pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang lulusan S1 atau lulusan pendidikan tinggi lebih mempunyai keinginan lebih tinggi dibanding dengan lulusan pendidikan rendah.

Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh achmad (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga edukatif hal ini mengingat bahwa jabatan dosen adalah

jabatan fungsional, dimana untuk berkinerja yang baik didasarkan pada aktivitas tri dharma perguruan tinggi dan tidak hanya didasarkan pada kepuasan kerja saja tanpa disertai dengan komitmen organisasi yang tinggi. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan tidak semata-mata dipengaruhi oleh sistem imbalan yang diberikan perusahaan akan tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan perhatian atasan. Kepuasan karyawan diperoleh bukan hanya dari lingkungan kerja yang ada namun lebih banyak ditentukan oleh budaya perusahaan yang kondusif. Kepuasan karyawan diperoleh bukan berasal dari restrukturisasi kerja perusahaan akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh motivasi dari pimpinan atau atasan sehingga karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian kedua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara langsung.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng

Perlunya perhatian pada rasa aman dan rasa bangga guru dengan baik agar tercipta *output* kerja yang efektif dan efisien, sehingga guru terdorong lebih baik lagi dalam bekerja. Dan memberikan perhatian khusus agar rasa aman terhadap pekerjaan dan loyalitas guru terhadap sekolah meningkat.

2. Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng

Untuk guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng agar selalu bekerja sesuai dengan standar mutu sekolah dan yayasan, sehingga tercapai target *output* yang ditentukan sekolah dan yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Kariim dan terjemahan*. Karya Putra Toha: Semarang.
- 'Abdullah. 2006. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 6*. Pustaka Imam As-Syafi'i: Bogor.
- _____. 2007. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*. Pustaka Imam As-Syafi'i: Bogor.
- _____. 2007. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Pustaka Imam As-Syafi'i: Bogor.
- Al-Jazairi, Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al-Qur'an Al-Aisar Jilid 3*. Darus Sunnah Press: Jakarta.
- _____. 2009. *Tafsir Al-Qur'an Al-Aisar Jilid 6*. Darus Sunnah Press: Jakarta.
- Al-Mahalli, Jalaluddin Muhammad & Jalaluddin Abdurrahman As-Suyuthi. 2010. *Tafsir Jalalain Jilid 1*. Pustaka Elba: Surabaya.
- Al-Qarni, 'Aidh. 2008. *Tafsir Muyassar Jilid 2*. Qisthi Press: Jakarta.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, April 2012*. Diakses Pada 16 Januari 2016, 9:24 Am.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- As'ad, Moh. 1987. *Psikologi Industry*. Liberty: Yogyakarta.
- Cahaya Kusuma W, Putri, Kusdi Raharjdo , & Arik Prasetya. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik), *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 1 No. 1 Januari 2015*. Diakses pada 24 januari 2016, 7:13 Am.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources Productivity, Quality of work life, Profits*. McGraw Hill: NewYork.
- Fahmi, Abu *et.al*. 2014. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*. Gramedia: Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika (Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS 17)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1985. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Erlangga: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- 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 UNDIP*. Diakses pada 16 Januari 2016, 9:22 Am.
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit BFFE: Yogyakarta.
- Kartika, Lindawati dan Syamsul Maarif.(2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality Of Work Life (QWL) Pada PT. Pertamina (Persero) Perkapalan, *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Vol II, No. 1. April 2011*. Diakses pada 16 januari 2016, 9:26 Am.
- Komara, Anton Tirta & Euis Nelliwati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014*, 73-85.
- Mangkunegara, A.A Anwar Parbu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Melina Taurisa, Chaterina & Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September

2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2. Diakses pada 9 februari 2016, 3:35 Pm.

Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Edisi 9*. Salemba Empat: Jakarta.

Muafi. 2003. Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier) Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. *JSB No. 8 Vol. 1 Th. 2003* .Diakses Pada 9 Maret 2016 22:06 PM.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Omega, Cherly. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Pertamina Ep Sangatta Field, *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3 (2): 443-457*. Diakses pada 16 januari 2016, 9:21 Am.

Pratiwi, Kurniasari dan Fathul Himam. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja, *Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014, 42-49* 42. Diakses pada 24 januari 2016, 6:10 Am.

Rivai, Veithzal, Et. Al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajagrafindo: Jakarta.

Robbins, Stephen p. 1996. *Perilaku Organisasi (Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia)*. Prenhallindo: Jakarta.

Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat: Jakarta.

Samtica, Sinta. 2011. *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat UI. Diakses Pada 29 Maret 2016, 15:25 Pm.

- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Press.: Malang.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2008. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. UIN Malang Press: Malang.
- Sudiro, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi Di Universitas Brawijaya Malang)*, Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 1 Februari 2009. Diakses pada 9 februari 2016, 3:53 Pm.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Ed ke 2. Rajawali Press. Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UJI VALIDITAS

VARIABEL X
(KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA)

Correlations						
		x				
	Pearson Correlation	,503**			Sig. (2-tailed)	,000
	Sig. (2-tailed)	,000			N	60
	N	60			Pearson Correlation	,312*
x11	Pearson Correlation	,222			Sig. (2-tailed)	,015
	Sig. (2-tailed)	,088			N	60
	N	60	x42		Pearson Correlation	,628**
x12	Pearson Correlation	,240			Sig. (2-tailed)	,000
	Sig. (2-tailed)	,065			N	60
	N	60	x43		Pearson Correlation	,468**
x13	Pearson Correlation	,431**			Sig. (2-tailed)	,000
	Sig. (2-tailed)	,001			N	60
	N	60	x51		Pearson Correlation	,346**
x21	Pearson Correlation	,569**			Sig. (2-tailed)	,000
	Sig. (2-tailed)	,000			N	60
	N	60	x52		Pearson Correlation	,007
x22	Pearson Correlation	,467**			Sig. (2-tailed)	,007
	Sig. (2-tailed)	,000			N	60
	N	60	x53		Pearson Correlation	,143
x23	Pearson Correlation	,292*			Sig. (2-tailed)	,277
	Sig. (2-tailed)	,024			N	60
	N	60	x54		Pearson Correlation	,355**
x31	Pearson Correlation	,212			Sig. (2-tailed)	,005
	Sig. (2-tailed)	,103			N	60
	N	60	x55		Pearson Correlation	,190
x32	Pearson Correlation	,572**			Sig. (2-tailed)	,145
	Sig. (2-tailed)	,000			N	60
	N	60	x61		Pearson Correlation	,294*
x33	Pearson Correlation	,431**			Sig. (2-tailed)	,023
	Sig. (2-tailed)	,001			N	60
	N	60	x62		Pearson Correlation	,522**
x34	Pearson Correlation	,431**			Sig. (2-tailed)	,000
	Sig. (2-tailed)	,001			N	60
	N	60	x63		Pearson Correlation	,315*
x41	Pearson Correlation	,459**			Sig. (2-tailed)	,014
	Sig. (2-tailed)	,000			N	60
	N	60	x64		Pearson Correlation	,410**
					Sig. (2-tailed)	,001
					N	60
			x65		Pearson Correlation	,500**
					Sig. (2-tailed)	,000
					N	60
			x71		Pearson Correlation	,280*
					Sig. (2-tailed)	,030

	N	60		
	Pearson Correlation	,319*		
x72	Sig. (2-tailed)	,013		
	N	60		
	Pearson Correlation	,402**		** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
x73	Sig. (2-tailed)	,001		* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
	N	60		
	Pearson Correlation	,347**		
x74	Sig. (2-tailed)	,007		
	N	60		
	Pearson Correlation	,268*		
x75	Sig. (2-tailed)	,039		
	N	60		
	Pearson Correlation	,477**		
x81	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,559**		
x82	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,462**		
x83	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,503**		
x84	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,623**		
x85	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,485**		
x91	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,502**		
x92	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	60		
	Pearson Correlation	,401**		
x93	Sig. (2-tailed)	,001		
	N	60		
	Pearson Correlation	,581**		
x94	Sig. (2-tailed)	,000		

VARIABEL Z
(KEPUASAN KERJA)

Correlations		z
	Pearson Correlation	,632**
z11	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,579**
z12	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,500**
z13	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,621**
z21	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,609**
z22	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,246
z23	Sig. (2-tailed)	,058
	N	60
	Pearson Correlation	,350**
z24	Sig. (2-tailed)	,006
	N	60
	Pearson Correlation	,483**
z31	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,468**
z32	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,481**
z33	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,678**
z34	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60

	Pearson Correlation	,710**
z41	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,608**
z42	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
	Pearson Correlation	,389**
z43	Sig. (2-tailed)	,002
	N	60
	Pearson Correlation	,608**
z44	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60

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

VARIABEL Y
(KINERJA GURU)

Correlations		
		y
y11	Pearson Correlation	,557**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y12	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y13	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y21	Pearson Correlation	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y22	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y23	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y31	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y32	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
y33	Pearson Correlation	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60

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

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X (KUALITASKEHIDUPAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

VARIABEL Y (KINERJA GURU)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	32

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	9

VARIABEL Z (KEPUASAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	14

ANALISIS PATH

Persamaan 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: z
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,399	4,222

- a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,737	1	715,737	40,148	,000 ^b
	Residual	1033,996	58	17,828		
	Total	1749,733	59			

- a. Dependent Variable: z
 b. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	
1	(Constant)	15,883	6,365		2,495	,015	
	X	,325	,051	,640	6,336	,000	,640

a. Dependent Variable: z

Persamaan 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	z, x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,469	2,708

a. Predictors: (Constant), z, x

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	396,203	2	198,102	27,015	,000 ^b
	Residual	417,980	57	7,333		
	Total	814,183	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	19,796	4,296		4,608	,000	
	x	-,136	,043	-,393	-3,182	,002	,170
	z	,600	,084	,880	7,129	,000	,629

a. Dependent Variable: y

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya lakukan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS

Nama / Inisial	:		
Usia	:	▪ 20 – 29 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 30 – 39 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 40 – 49 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 50 – 59 Tahun	<input type="checkbox"/>
Jenis Kelamin	:	Laki-laki / Perempuan (<i>coret salah satu</i>)	
Pendidikan Terakhir*	:	▪ SMU/ Sederajat	<input type="checkbox"/>
		▪ Diploma	<input type="checkbox"/>
		▪ S1	<input type="checkbox"/>
		▪ S2	<input type="checkbox"/>
Penghasilan Per Bulan*	:	▪ Rp. < 1000.000,-	<input type="checkbox"/>
		▪ Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,-	<input type="checkbox"/>
		▪ Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.500.000,-	<input type="checkbox"/>
		▪ Rp. < 2.500.000,-	<input type="checkbox"/>
Lama Kerja	:	▪ 1 -10 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 11- 20 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 21 -30 Tahun	<input type="checkbox"/>
		▪ 31- 40 Tahun	<input type="checkbox"/>

Ket: * (*centang salah satu*)

Petunjuk Pengisian :

Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada kolom di bawah ini.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya diikutsertakan oleh pimpinan untuk memberikan saran dalam membuat keputusan penting					
2	Pimpinan terbuka terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya merasa diberi wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Yayasan telah memberikan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan					
5	Gaji yang diberikan yayasan dapat menyejahterakan kehidupan saya					
6	Saya merasa diberi penghargaan oleh yayasan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan					
7	Saya merasa cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut					
8	Saya tidak mencurigai rekan sejawat dalam melakukan pekerjaan selama ini					
9	Saya merasa yayasan telah memiliki program pensiun yang baik					
10	Saya percaya yayasan tidak akan melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) secara terencana					
11	Saya merasa terlindungi dengan jaminan keamanan					

	bekerja di lingkungan yayasan					
12	Saya merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada sudah sesuai dengan standar.					
13	Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, yayasan segera menangani dengan cepat					
14	Saya punya rasa memiliki terhadap yayasan					
15	Saya merasa memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik yayasan					
16	Alasan utama saya tetap bekerja di yayasan karena saya akan sulit mendapatkan tempat kerja seperti sekarang					
17	Saya ingin menghabiskan karir (pensiun) di yayasan					
18	Saya merasa bertanggung jawab untuk membantu meningkatkan kinerja yayasan					
19	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan					
20	Sistem jenjang karir dan kepangkatan yayasan sudah sesuai					
21	Saya merasa diberi kesempatan untuk menggunakan cara atau metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
22	Saya merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latarbelakang pendidikan					
23	Kenaikan pangkat atau jabatan berdasarkan lamanya kerja					
24	Saya puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan yayasan sebagai penunjang pekerjaan					
25	Saya puas dengan kebersihan lingkungan kerja					

26	Saya puas dengan jaminan kesehatan yang disediakan yayasan					
27	Saya puas terhadap program rekreasi (<i>refreshing</i>) yang diadakan					
28	Apabila fasilitas yang disediakan yayasan tidak ada, pekerjaan tetap dilaksanakan dengan baik					
29	Saya merasa setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikan					
30	Saya merasa bahwa pimpinan menyediakan waktu untuk menerima keluhan dan masalah yang saya hadapi					
31	Penyelesaian konflik yang ada, diselesaikan dengan keputusan bersama					
32	Setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja, dilaporkan pada rapat atau laporan harian					
33	Saya puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan oleh pihak yayasan					
34	Informasi yang perlu diketahui bersama oleh seluruh staf di unit kerja dikomunikasikan dengan baik					
35	Pimpinan selalu menyampaikan informasi dengan cepat					
36	Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat					
37	Saya merasa pertemuan rutin antara pimpinan dengan guru berjalan dengan baik sehingga memberikan motivasi dalam bekerja					
KEPUASAN KERJA						
1	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga saya					
2	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan yayasan					
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya berikan untuk yayasan					

4	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman					
5	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Fasilitas yang disediakan oleh yayasan lengkap dan layak pakai					
7	Fasilitas yang disediakan yayasan dapat digunakan sewaktu-waktu					
8	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
9	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya					
10	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja					
11	Seluruh rekan bertanggung jawab terhadap <i>output</i> bekerja					
12	Saya merasa bahwa pekerjaan saya menarik dan menyenangkan					
13	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
14	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan menantang					
15	Saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak membosankan					
KINERJA GURU						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu yayasan					
2	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur					
3	Saya bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan					
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan pimpinan					
7	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai yang					

	ditargetkan					
8	Saya tidak pulang sebelum waktunya					
9	Saya mampu bekerja sesuai ketentuan yayasan					



BUKTI KONSULTASI

Nama : Fifit S. Ni'mah

NIM/ Jurusan : 12510026 / Manajemen

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	28 Desember 2015	Pengajuan Outline	1. 
2	15 Maret 2016	Proposal	2. 
3	24 Maret 2016	Revisi & Acc Proposal	3. 
4	19 Mei 2016	Seminar Proposal	4. 
5	24 Mei 2016	Acc Proposal	5. 
6	18 Agustus 2016	Skripsi Bab I-V	6. 
7	30 Agustus 2016	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8	14 September 2016	Revisi Keseluruhan	8. 

Malang, 10 September 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



H. Misbahul Munir, Lc, M.Ei

750707 200501 1 005

BIODATA PENULIS

Nama Lengkap : Fifit S. Ni'mah

Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 22 Pebruari 1995

Alamat Asal : Ds. Bumijaya RT: 012/ RW: 004 Kec. Seruyan
Tengah Kab. Seruyan

Alamat di Malang : Jl. Candi Blok 6 C Gasek- Karangbesuki- Sukun
Malang

Telepon/Hp : 085752483457

E-mail : fsnimah@gmail.com

Facebook : Fifit S. Ni'mah

Pendidikan Formal

2000-2003 : SDN Sukamandang GII

2004-2006 : SDS Eka Tjipta Foundation TasikMas

2007-2009 : MTsN Termas Baron Nganjuk

2010-2012 : SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng Jombang

2012-2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2012 – 2013 : Program Perkuliahan Bahasa Arab (PPBA)

2013 : Mr. Bob Pare - Kediri

2013 : One Year Program English UIN Malang

2014 : Elfast & Mahesa Institute Pare - Kediri

2014 : TOEFL Preparation in “English First”

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik UIN Maliki Malang Tahun 2012
- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik Fakultas Ekonomi Tahun 2012
- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi Tahun 2012
- Peserta PKLI di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Tahun 2015

Malang, 10 September 2016

Fifit S. Ni'mah





PESANTREN TEBUIRENG

Jl. Irian Jaya 10 Tebuireng Jombang 61471
Telp. (0321) 861133, 863136, 867866 Fax. (0321) 867867
http://tebuireng.net e-mail: pesantren@tebuireng.net

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1022/I/HM 00 01/SEK/2016

Pengasuh Pesantren Tebuireng menerangkan bahwa :

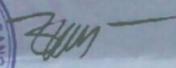
Nama : Fifit S. Ni'mah
Asal : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Fak./NIM : Ekonomi/12510026
Alamat : Gasek Karang Besuki Sukun Malang

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pesantren Tebuireng untuk penulisan skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMA A. Wahid Hasyim".

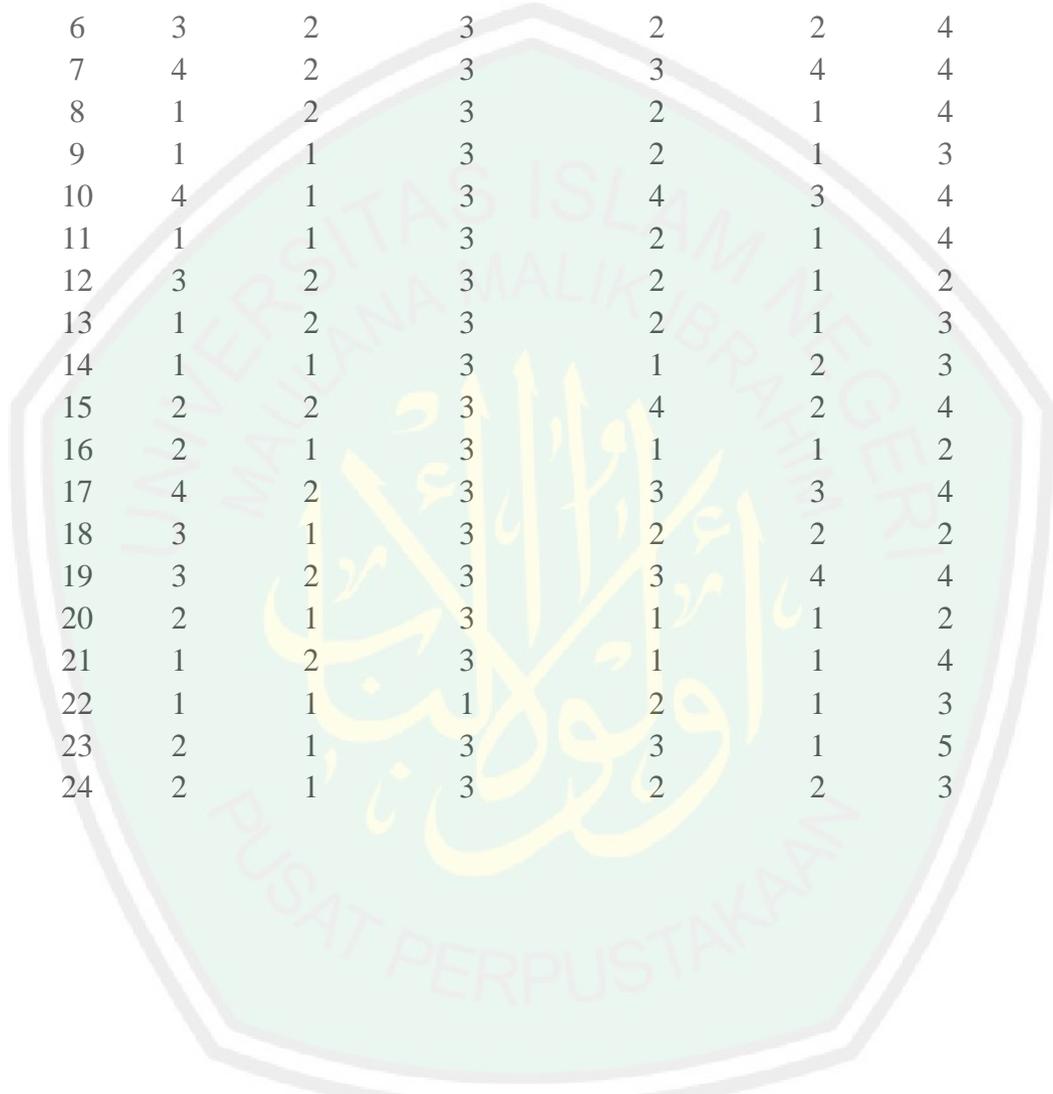
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebuireng, 20 Agustus 2016.




Ir. H. Abd. Ghofar
Sekretaris

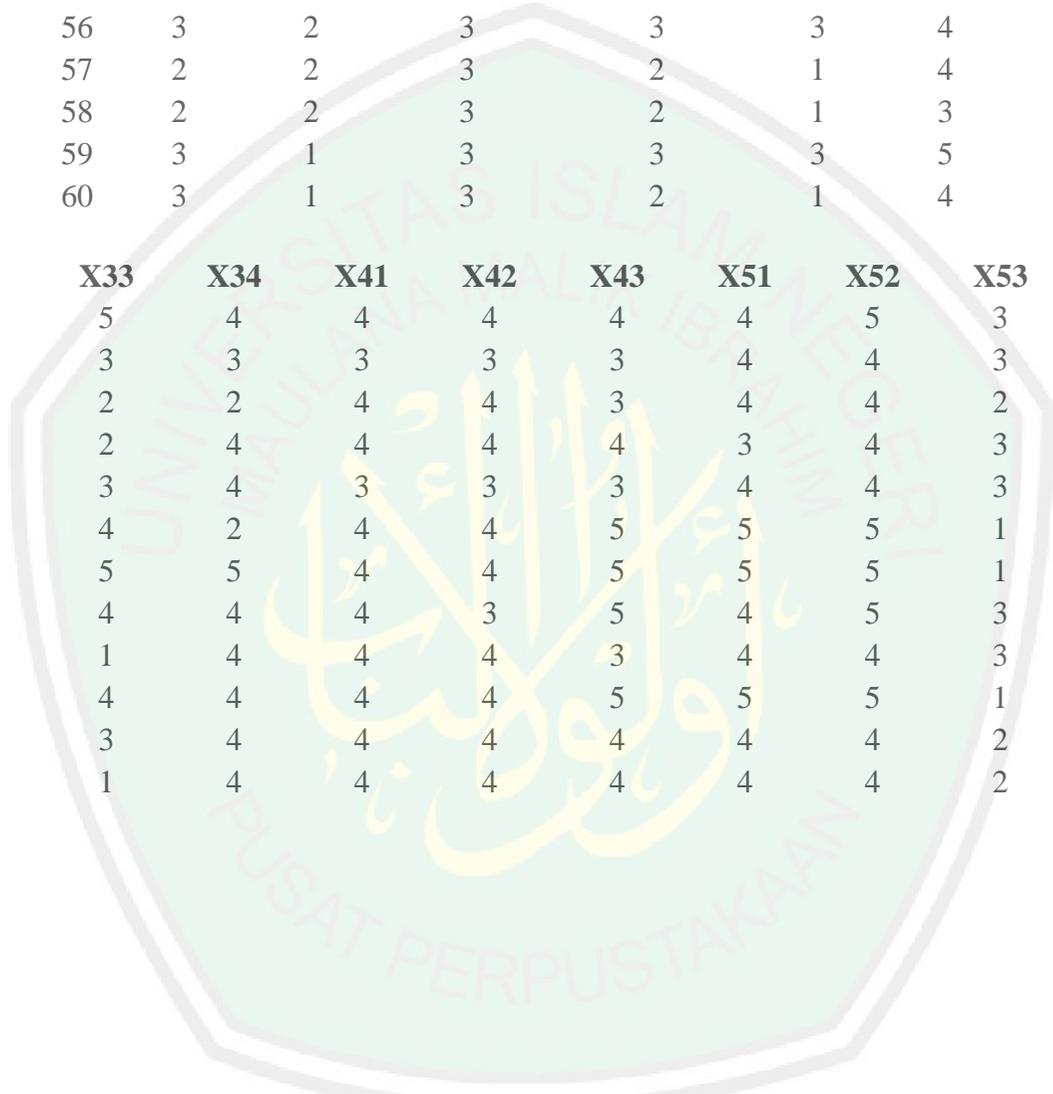
No	Usia	JK	Pendidikan	Penghasilan	LK	X11	X12	X13	X21	X22	X23	X31	X32
1	1	1	3	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	1	3	4	3	3	4	4	3	4
3	3	1	3	2	2	4	5	4	4	3	4	5	4
4	2	1	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4
5	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4
6	3	2	3	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4
7	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
8	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	3	2	1	3	3	4	5	5	3	4	4
10	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	3	2	1	2	3	5	4	3	2	5	5
13	1	2	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	5
14	1	1	3	1	2	3	3	3	4	3	3	4	4
15	2	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3
16	2	1	3	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4
18	3	1	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4
19	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	2	1	3	1	1	2	2	4	4	2	2	5	5
21	1	2	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5
22	1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5
23	2	1	3	3	1	5	5	4	4	5	4	5	4
24	2	1	3	2	2	3	4	4	4	4	5	3	5



25	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3		
26	4	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5		
27	2	1	3	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3		
28	4	1	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3		
29	2	1	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
30	1	2	4	3	1	4	3	4	3	4	2	3	4	3	
31	1	2	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
32	4	2	1	1	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
33	3	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4
34	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
35	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
36	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
37	2	2	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
38	1	1	2	2	1	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5
39	2	1	2	3	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
40	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
41	1	1	3	3	1	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5
42	1	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	2	3	2	1	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
44	3	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5
45	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	2	2	4	3	1	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
47	1	1	3	3	1	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3
48	2	2	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
49	2	2	4	3	1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5

50	1	2	3	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4
51	1	2	3	2	1	4	4	3	5	4	5	3	4
52	1	1	3	2	1	4	5	5	4	4	4	5	5
53	3	2	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5
54	1	1	2	2	1	3	4	4	5	4	3	4	4
55	2	1	3	2	1	4	5	2	4	4	2	2	4
56	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	2	4	5
57	2	2	3	2	1	4	4	5	2	2	3	3	5
58	2	2	3	2	1	3	4	4	3	2	3	4	4
59	3	1	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5
60	3	1	3	2	1	4	4	5	3	4	3	4	5

X33	X34	X41	X42	X43	X51	X52	X53	X54	X55	X61	X62	X63	X64	X65
5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
4	2	4	4	5	5	5	1	4	3	3	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4



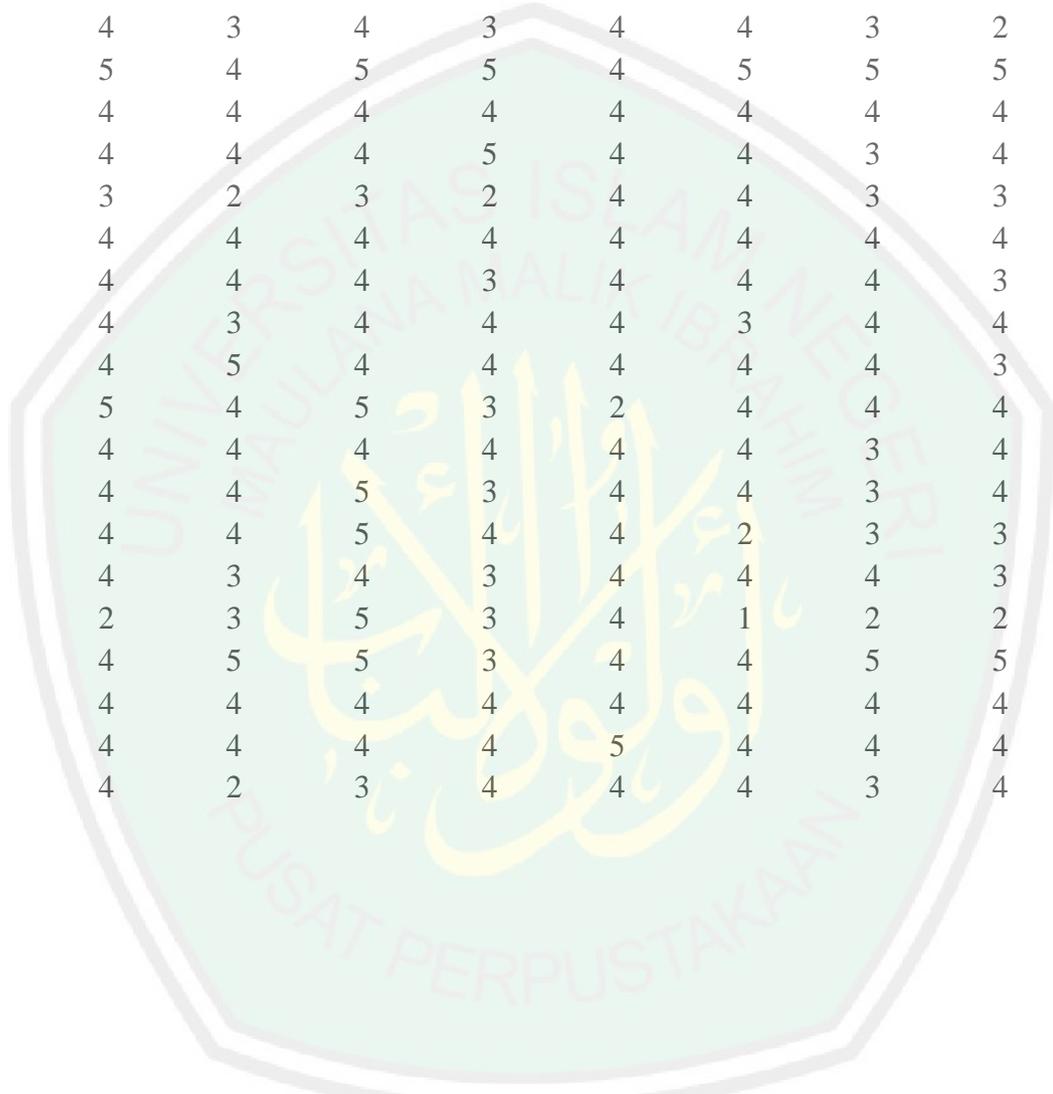
4	3	4	3	3	4	5	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	4	4	1	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	2	2	2	2	4	5	3	4
3	5	5	4	2	3	5	4	5
3	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	5	5	2	2	2	5	3
4	5	5	4	5	5	5	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	2	3
5	5	4	5	4	3	5	5	4
3	4	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5
3	3	3	3	3	3	5	4	3
4	5	4	4	4	4	5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

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

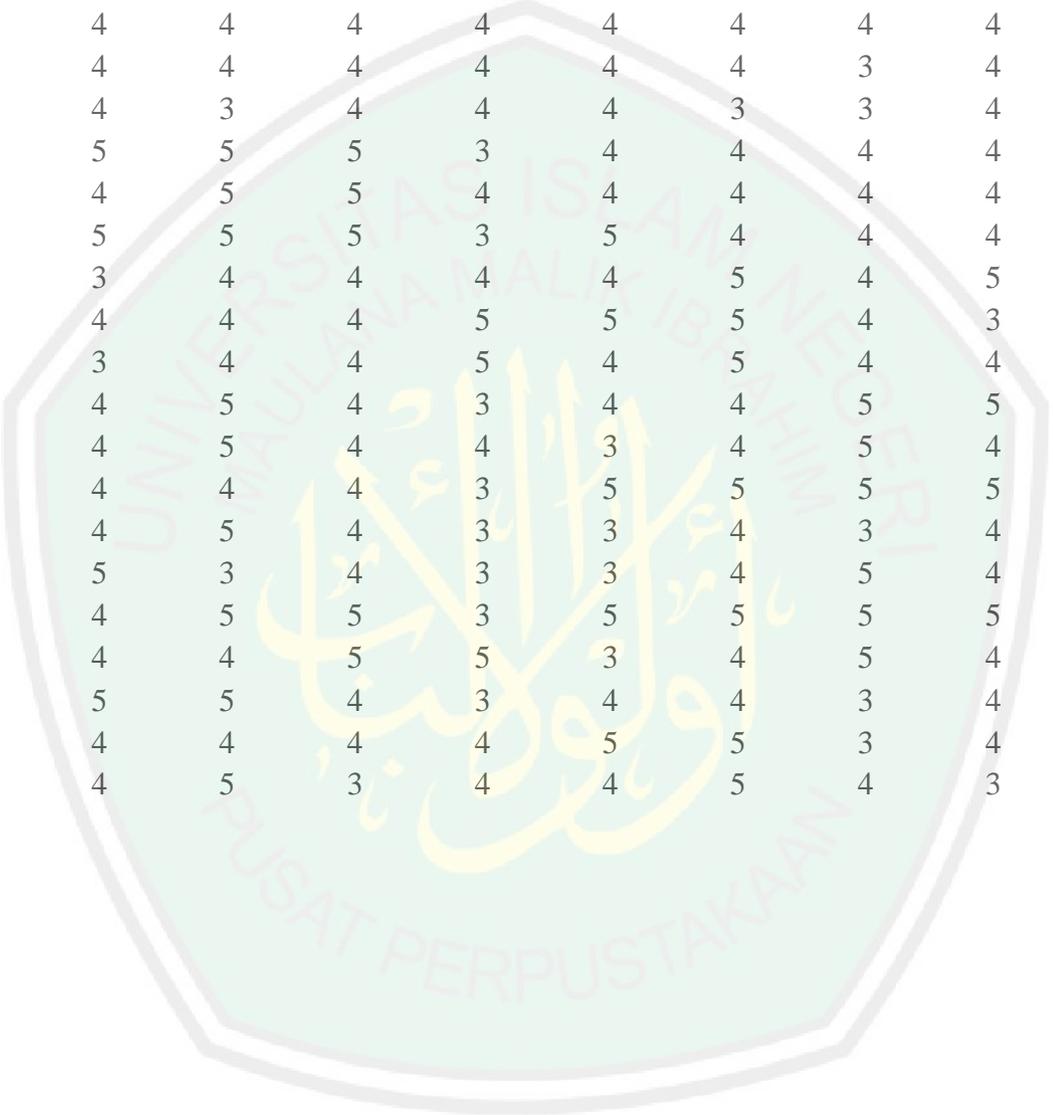
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3
3	5	3	2	3	4
4	4	3	4	2	4
4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	2	2
4	4	3	2	2	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	3	5
3	5	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5
3	4	2	3	3	2
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4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

X71	X72	X73	X74	X75	X81	X82	X83	X84	X85	X91	X92	X93	X94	Z11
4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4
3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
5	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
2	3	5	3	4	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3
4	5	5	3	4	4	5	5	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	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2

F MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



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



MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

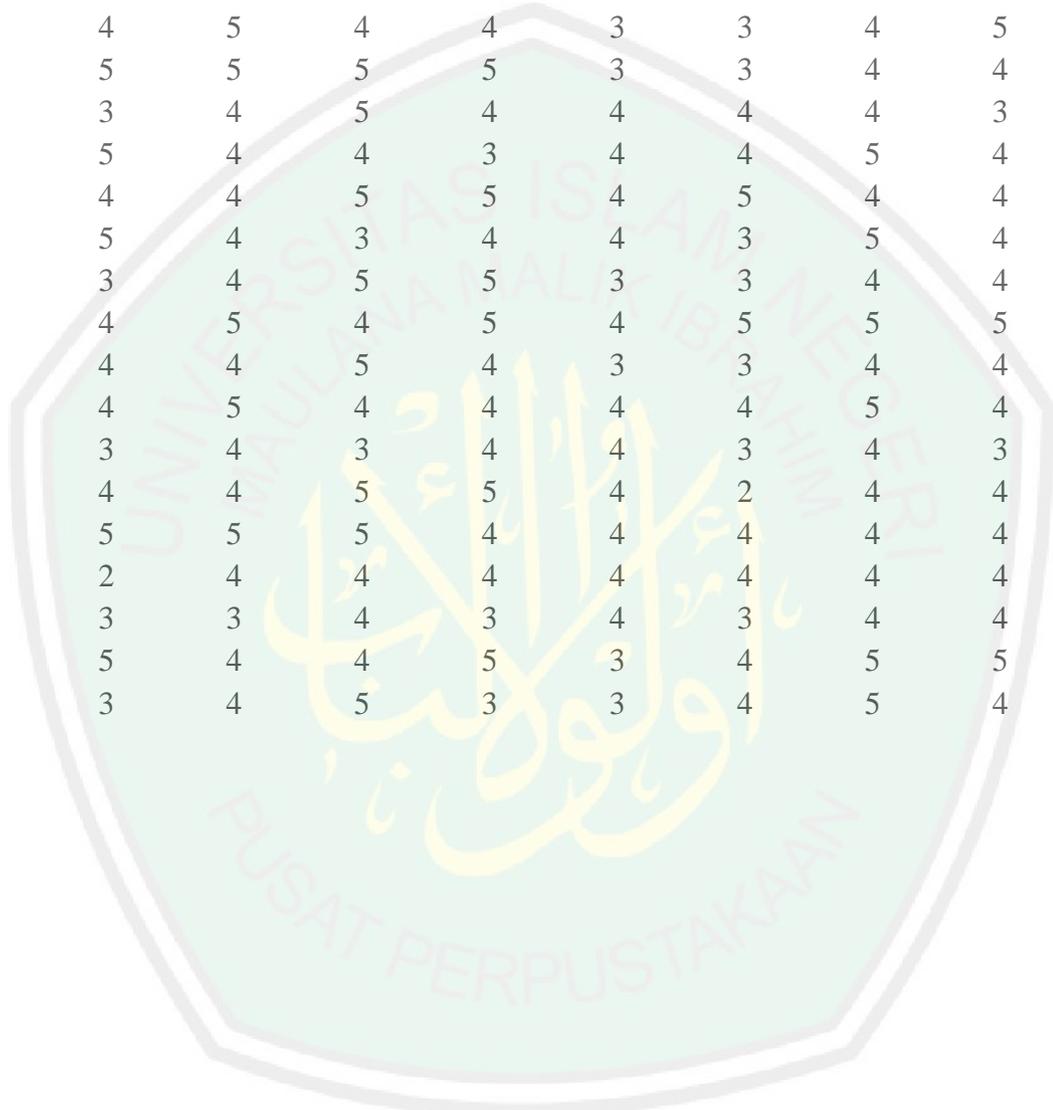
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5
4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4
4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5
4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	2	5	2	5	4
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4
3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4
3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

Z12	Z13	Z21	Z22	Z23	Z24	Z31	Z32	Z33	Z34	Z41	Z42	Z43	Z44	Y11
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

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

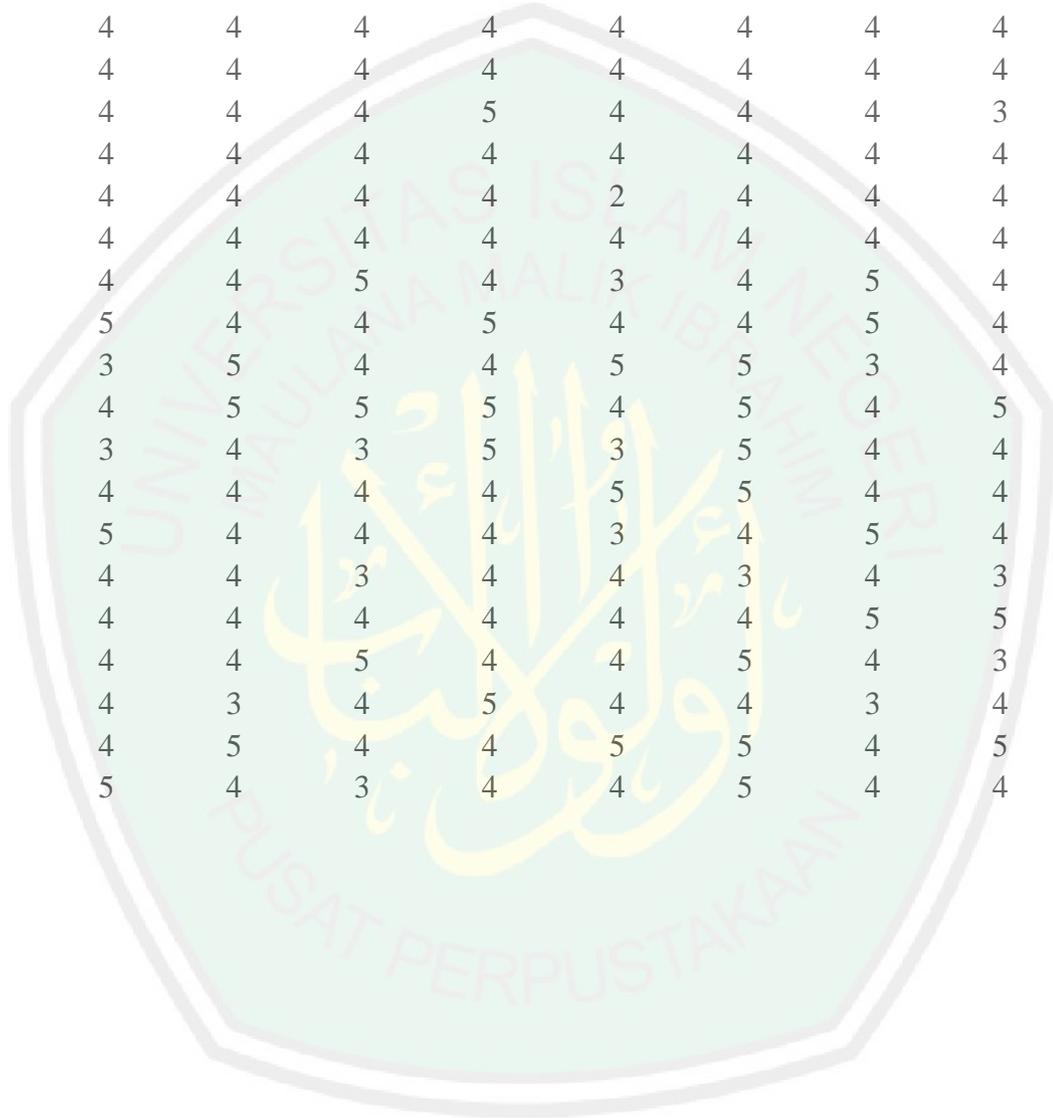
MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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



Y12	Y13	Y21	Y22	Y23	Y31	Y32	Y33
5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	5	5	5	5	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3

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



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

