

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. NUSANET MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:
IRZHAM AULYA KARNAEN
178600127**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/9/22

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. NUSANET MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Irzham Aulya Karnaen
178600127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 11 Juli 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Penguji Tamu

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 11 Juli 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

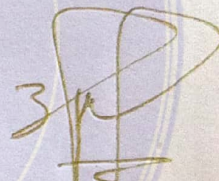
(Hasanuddin, Ph.D)

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

11 Juli 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

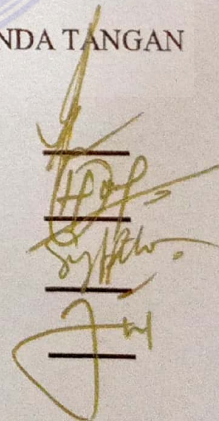


(Hasanuddin, Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
2. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/9/22

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 11 Juli 2022

Irzham Aulya K.

NPM : 178600127



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

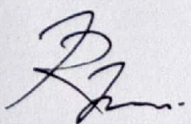
Nama : Irzham Aulya Karnaen
NPM : 178600127
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Nusanet Medan**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 11 Juli 2022

Yang menyatakan


(Irzham Aulya Karnaen)

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. NUSANET MEDAN

IRZHAM AULYA KARNAEN
178600127

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Nusanet. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 orang karyawan Nusanet Medan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala *likert* melalui dua variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan. Hasil uji linearitas dengan perolehan F beda sebesar 10,726 dengan nilai P beda sebesar $0,002 < 0,05$ serta hasil analisa korelasi R *product moment* dengan perolehan nilai koefisien Rxy sebesar 0,367 dan P sebesar $0,002 < 0,01$ yang juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,135. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan saat ini masih rendah.

Kata Kunci : Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

***CORRELATION BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE WITH
EMPLOYEE STATISFACTION AT PT NUSANET MEDAN***

*IRZHAM AULYA KARNAEN
178600127*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship between the quality of work life and job satisfaction of employees at Nusanet. The sample to be used in this study amounted to 68 employees of Nusanet Medan. Data collection was carried out using a Likert scale model through two variables, namely quality of work life and job satisfaction. Data analysis using product moment correlation technique. The results of this study indicate that the quality of work life has a significant positive relationship with the job satisfaction of the employees of Nusanet Medan. The results of the linearity test with the acquisition of a different F of 10,726 with a different P value of $0.002 < 0.05$ and the results of the correlation analysis of R product moment with the acquisition of an R_{xy} coefficient value of 0.367 and a P of $0.002 < 0.01$ which also indicates that the higher the quality of work life obtained, the job satisfaction will also be higher. The quality of work life has a contribution to job satisfaction of 13.5% which is indicated by the value of the determinant coefficient (R^2) of 0.135. The quality of work life and job satisfaction of Nusanet Medan employees is currently still low.

Keywords: Employees, Quality of Work Life, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala petunjuk rahmat dan karunia-Nya, dan shalawat beriring salam juga Peneliti persembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun yang peneliti pilih sebagai judul skripsi adalah **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Nusanet Medan”**.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan berbagai keterbatasan peneliti, baik pengetahuan pengalaman dalam menulis karya ilmiah, maupun ketersediaan literatur. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada para pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya secara moril maupun materil dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan
Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas
Medan Area

3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi
4. Terima kasih Kepada ayahnda Zulkarnaen dan Ibunda tercinta Emmy Novita yang tiada hentinya mendoakan saya dan memberikan dukungan dan selalu menyayangi saya sehingga menyemangati saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih buat abang saya Mauliddana Syahputra, kakak saya Iin Karnaen dan adik-adik saya Delvi Melina Karnaen, Zulya Novriani Karnaen, Meyvhira Puteri Karnaen. Yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi, Psikolog. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi.
7. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku ketua penguji dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saya arahan dan saran.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku ketua penguji dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saya arahan dan saran.
9. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, selaku penguji 1 dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saya arahan dan saran.
10. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku penguji 2 dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saya arahan dan saran.
11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang selalu memberikan bantuan dikala saya menemui kesulitan tentang perkuliahan, dan telah memberikan dorongan semangat untuk kuliah

12. Seluruh Staf Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu dalam hal pengumpulan berkas
13. Ibu ramadina selaku HRD di PT.Nusanet medan yang telah membantu saya dan memberi izin untuk penelitian di kantor nusamet medan
14. Abangda Mauliddana Syahputra, Abangda Roni, dan seluruh pegawai Nusamet Medan yang telah membantu saya dalam pengambilan data
15. Seluruh teman seperjuangan saya Muffin, Millie, Cannin, dan Disney yang selalu menjalankan ritual kita selama masa perkuliahan
16. Anas, Yosua, Riza, Binsar, dan banyak lagi yang lain yang telah menjadi teman saya dan sangat banyak membantu semasa perkuliahan dari awal sampai akhir
17. Seluruh teman-teman lainnya semasa perkuliahan yang banyak berbagi cerita semasa kuliah susah senang di lalui

Saya menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua.

Amin.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kepuasan Kerja.....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Teori Kepuasan Kerja.....	9
3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	10
4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	14
B. Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja.....	17
3. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.....	19
4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
5. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	23
C. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	26

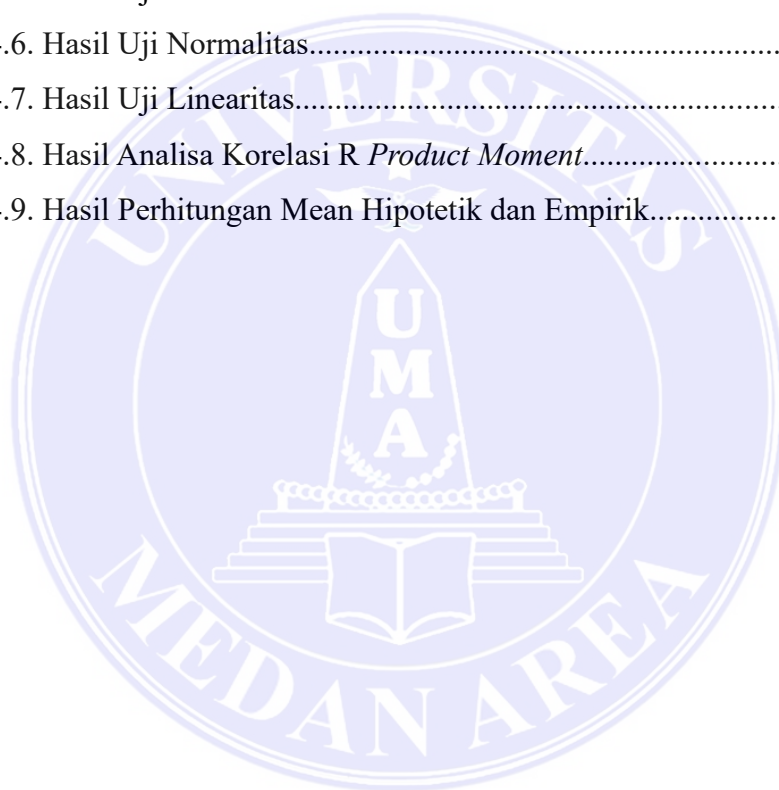
D. Kerangka Konseptual.....	28
E. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Tipe Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D. Populasi & Sampel.....	31
E. Skala Pengukuran.....	32
F. Jenis Data.....	33
G. Metode Pengumpulan Data.....	33
H. Uji Keabsahan Data.....	33
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	34
I. Teknik Analisis.....	35
1. Uji Normalitas.....	35
2. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian.....	37
1. Persiapan Administrasi.....	37
2. Persiapan Alat Ukur.....	38
C. Pelaksanaan Penelitian.....	39
D. Analisa dan Hasil Penelitian.....	40
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
2. Uji Normalitas.....	42
3. Uji Hipotesis.....	43
4. Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan Empirik.....	44
E. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan.....	52

B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala <i>Likert</i>	33
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja.....	38
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Kuesioner Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja...40	
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas.....	44
Tabel 4.8. Hasil Analisa Korelasi R <i>Product Moment</i>	44
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2. Kurva Kualitas Kehidupan Kerja.....	47
Gambar 4.3. Kurva Kepuasan Kerja.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner Penelitian

Lampiran B. Hasil Distribusi Kuesioner Validitas

Lampiran C. Hasil Distribusi Kuesioner Penelitian

Lampiran D. Hasil Estimasi SPSS

Lampiran E. Surat Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehadiran internet menjadikan kehidupan manusia menjadi lebih mudah, karena berbagai kegiatan seperti *browsing*, komunikasi, belanja hingga mencari uang semuanya bisa dilakukan lewat internet. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi informasi semakin pesat terutama internet, yang membuat banyak perusahaan melakukan ekspansi dalam bidang internet. Salah satunya adalah perusahaan *Internet Service Provider* (ISP) atau perusahaan yang berfokus pada penyedia layanan jasa internet. Perusahaan ini bertugas untuk menawarkan sebuah layanan kepada klien atau konsumennya berupa akses internet dengan kecepatan tinggi, internet transit, registrasi untuk pembuatan domain, dan sebagainya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan menjadi salah satu faktor dan salah satu aset yang penting dikarenakan dapat memberikan hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberikan perhatian khusus dengan sebaik mungkin, karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang mengelola input, proses, dan output dalam perusahaan. Sehingga dapat pula disebut sebagai satu-satunya unsur hidup yang dapat menggerakkan dan mengatur sumber-sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata

lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang (Sumarsono, 2015).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lain tidak akan dapat berjalan, selain itu sumber daya manusia juga menjadi peran penting dalam membuat inovasi dan menjalankan tugas di segala aspek, yaitu dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang handal dan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sedangkan untuk meningkatkan kinerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan, dan salah satu hal yang dapat meningkatkannya adalah dengan rasa kepuasan kerja (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan kesesuaian kenyataan yang ada dengan apa yang diharapkan oleh karyawan (Rivai, 2015).

Apabila seorang karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut harus ditunjang dengan pemenuhan harapan-harapan karyawan mengenai pekerjaannya, apabila karyawan sudah senang dalam menjalankan pekerjaannya, maka rasa loyalitas dalam bekerja dan rasa mencintai pekerjaan dan perusahaan akan tumbuh. Hal ini memiliki fungsi sebagai alat

untuk memotivasi, meningkatkan loyalitas kerja, dan pengendali manajerial untuk menentukan sistem pengelolaan karyawan agar tetap semangat dan komit dengan perusahaan sehingga dapat selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Nusanet berdiri sejak tahun 1996 sebagai perusahaan *web hosting* dan desain, Nusanet kini menjadi salah satu perusahaan *Internet Service Provider* (ISP) dengan lisensi nasional dari Dirjen Postel/Dirjen Postel dan Telekomunikasi. Perusahaan Nusanet merupakan salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terkait dengan kepuasan karyawannya. Hal ini dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memiliki kesetiaan rendah terhadap perusahaan seperti tidak menjaga nama baik perusahaan, banyaknya karyawan yang memiliki kemampuan namun tidak memaksimalkan kinerjanya di perusahaan sesuai dengan kemampuannya, masih adanya karyawan yang kurang jujur dalam menjalankan tugas pekerjaannya, banyaknya karyawan yang memiliki kreatifitas tinggi namun enggan untuk menggunakan kreatifitasnya dalam pekerjaan, masih banyak karyawan yang merasa bahwa kepemimpinan di perusahaan belum baik karena atasan kurang menghormati hasil kerja karyawan dan tidak adanya motivasi terhadap bawahan, gaji yang belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan dan tidak adanya imbal hasil ketika karyawan lembur atau memberikan prestasi yang baik, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman karena kurangnya kerjasama dan rasa saling menghormati antar karyawan.

Karena terkait masalah tersebut sehingga perusahaan Nusanet harus melakukan upaya dengan mengetahui penyebab dari ketidakpuasan kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawan akibat

rendahnya partisipasi karyawan dalam perusahaan, perusahaan jarang sekali memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, tidak mempunya perusahaan dalam menyelesaikan konflik internal karyawan, kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, hanya beberapa karyawan yang memperoleh jaminan kesehatan kerja, kurang tersedianya lingkungan kerja yang sehat dan aman, tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi yang layak, dan kurangnya rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan.

Masalah-masalah terkait dengan kualitas kehidupan kerja tersebut juga jelas ditunjukkan oleh teori yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan (Judge & Robbins, 2016).

Akibat masalah-masalah tersebut kinerja perusahaan Nusanet berdasarkan persentase pertumbuhan laba menunjukkan terjadinya penurunan pada bulan Oktober 2019 hingga Desember 2019. Pada Oktober 2019 pertumbuhan laba perusahaan mampu mencapai 32% namun pada bulan berikutnya hanya sebesar 24% dan pada akhir tahun 2019 tepatnya bulan Desember hanya sebesar 11%. Hal-hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah dan disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja yang juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan, nantinya akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan

sehingga karyawan mampu mengembangkan hasil kerja dan dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil, bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ristanti & Dihan, 2016) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dinilai berdasarkan 9 (sembilan) indikator menurut yang dikembangkan dari teori Cascio (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja menunjukkan semakin tinggi pula kepuasan kerja seorang karyawan.

Oleh karena itu perlu dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di Nusanet. Maka berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Nusanet dengan judul penelitian **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Nusanet Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini seperti kebutuhan layanan internet yang meningkat membuat Nusanet Medan dituntut untuk bisa memenuhi semua permintaan konsumen, sementara itu kinerja perusahaan mengalami penurunan dalam beberapa waktu terakhir yang diakibatkan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan yang rendah, melalui observasi diketahui bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan adanya dampak dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang kurang maksimal, dimana saat ini Nusanet Medan belum mampu memenuhi kualitas kehidupan kerja karyawan secara maksimal. Karena masalah-masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Nusanet Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, maka dilakukan pembatasan masalah, yaitu fokus penelitian ini tentang kualitas kehidupan kerja karyawan ditinjau dari kepuasan kerja pada karyawan Nusanet Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah, yaitu apakah kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan kepuasan kerja karyawan di Nusanet?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Nusanet.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengukur kualitas kehidupan kerja karyawan Nusanet Medan secara lebih kompleks sehingga dapat mengetahui hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan dan Nusanet Medan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti saat ini

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia pada perusahaan *Internet Service Provider* (ISP) khususnya dalam hal yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Nusanet Medan melalui kualitas kehidupan kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis sehingga dapat dikembangkan untuk dikemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Judge & Robbins, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap berbagai faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan juga hubungan sosial individu diluar kerja (As'ad, 2014). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia jalani atau ia kerjakan, pekerja tersebut akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya (Martoyo, 2007).

Berdasarkan uraian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani dan hasil kerja yang diperolehnya sesuai dengan kemampuan, dan bidang keahlian yang dimilikinya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat 4 (empat) teori dasar kepuasan kerja, yaitu (Mangkunegara, 2016):

a. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

b. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

c. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. karyawan akan meras puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Berdasarkan teori-teori tersebut diketahui bahwa dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kondisi keseimbangan dalam segala hal baik dari karyawan dan perusahaan itu sendiri, kemudian juga kondisi perbedaan yang terjadi dalam lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan juga pandangan kelompok dalam suatu lingkungan kerja atau perusahaan terhadap seorang karyawan.

3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dibagi dalam beberapa jenis sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Berdasarkan uraian teori ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki ragam jenis dan dapat dikategorisasikan atas bentuknya masing-masing seperti dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan, maupun keduanya sekaligus. Artinya kepuasan kerja dapat timbul darimana saja dan dirasakan dari akibat beragam faktor.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (As'ad, 2014):

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.

c. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Selain itu ada juga beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Kreitner & Kinicki, 2014):

a. Pemenuhan kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja memiliki arti sebagai derajat dimana perusahaan atau pimpinan sanggup memenuhi kebutuhan karyawannya.

b. Perbedaan

Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya dan bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian

Suatu perusahaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja karyawan yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil pemimpin diperlukan di perusahaan tersebut.

e. Komponen genetik

Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan teori para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atau yang mampu menyebabkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja. Salah satu yang digunakan dan dianalisis dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya yang dapat diukur melalui indikator berikut (Hasibuan, 2017):

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

h. Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan teori ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk melihat atau melakukan penilaian tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menggunakan indikator atau acuan penilaian seperti kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja.

B. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja juga memiliki arti sebagai derajat

dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya (Mangkuprawira, 2013). Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah dalam bahasa Inggris, yaitu *Quality of Work life (QWL)* diartikan sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi, 2015).

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas (Siagian, 2016).

Terdapat 2 (dua) cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja, yaitu kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain (Cascio, 2006).

Melalui usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan untuk perbaikan kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas kerja. Selain itu melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan

dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kehidupan kerja adalah konsep sistematis dalam organisasi yang menciptakan kepuasan terhadap karyawan dengan memenuhi seluruh kebutuhan kerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja maksimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas perusahaan.

2. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja memiliki manfaat sebagai berikut (Harsono, 2010):

a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres, dan *turn over*

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stres menurun, dan *turn over* dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.

b. Meningkatkan motivasi

Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan

membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

c. Meningkatkan kebanggaan kerja

Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan *shift* kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja.

d. Meningkatkan kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

e. Meningkatkan kepuasan

Karyawan akan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

f. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-

baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

g. Meningkatkan produktivitas

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan demikian akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Berdasarkan uraian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki banyak manfaat dalam sebuah perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri dan salah satu diantaranya adalah manfaat bagi kepuasan kerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang saat ini dilakukan diketahui bahwa dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

3. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

Sebagai upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) pendekatan, yaitu (Mathis & Jackson, 2015):

a. Pendekatan struktural

Pendekatan struktural adalah melakukan perubahan sistem kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan:

- 1) Mendesain ulang pekerjaan dengan mempertimbangkan aspek-aspek kebutuhan manusia dalam pekerjaan seperti otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan *feedback*.

- 2) Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, mengatur dan merencanakan pekerjaan mereka, melalui pendekatan tim atau kelompok kerja dengan cara pengembangan seperti *quality circle*, *sociotechnical system*, *codetermination*, dan *autonomous work group*.

b. Pendekatan proses

Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya diantara pegawai, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai, yang dilakukan melalui:

- 1) Peningkatan hubungan komunikasi
- 2) Peningkatan disiplin kerja
- 3) Penanggulangan stres
- 4) Bimbingan
- 5) Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan uraian teori ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja banyak hal atau cara yang dapat dilakukan melalui pendekatan struktural dan pendekatan proses, seperti mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, meningkatkan hubungan komunikasi antar karyawan maupun pemimpin perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, penanganan stres kerja, bimbingan, dan meningkatkan keselamatan atau kesehatan kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, antara lain adalah (Irawati, 2015):

a. Tumbuh dan berkembang

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.

b. Partisipasi

Kesempatan karyawan yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Pengaruh lingkungan

Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

d. Supervisi

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.

e. Upah dan kesejahteraan

Kesempatan karyawan untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

f. Sosial

Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.

g. Penyelarasan fungsi di tempat kerja

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu terdapat 4 (empat) faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu (Elitan & Anatan, 2017):

a. Ide pemecahan masalah

Memberikan ide-ide pemecahan masalah dengan partisipasif yang mengikutsertakan anggota organisasi terhadap seluruh jenjang. Membuat kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipasif dalam upaya mengidentifikasi masalah dan peluang pada lingkungan kerja atau organisasi, mengambil keputusan dan melaksanakan perubahan

b. Sifat dasar pekerjaan

Merestruksi sifat dasar pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang menjadi ruang lingkupnya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhaa-kebutuhan masing-masing individu dan struktur-struktur sosial pada tempat kerja

c. *Reward*

Membuat sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang tidak sama dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan merupakan faktor yang diutamakan dalam memotivasi kerja dan usaha karyawan yang ketika gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.

d. Lingkungan kerja

Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada keadaan sebenarnya yang mencakup pekerja-pekerja, didalamnya ada lingkungan fisik, jam kerja, dan peraturan yang diberlakukan.

Berdasarkan uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja baik itu dari individu karyawan sendiri maupun perusahaan itu sendiri, namun yang paling relevan adalah lingkungan, supevisi, upah atau gaji, dan *reward* atau penghargaan.

5. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan teori yang dikembangkan dari Cascio (2006) terdapat 9 (sembilan) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, yaitu (Nawawi, 2015):

a. Partisipasi karyawan

Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, keritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain dalam rangka mengembangkan dan memajukan organisasi, sehingga nantinya dapat disampaikan di dalam dan di luar lingkungan organisasi, pengikutsertaan itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan atau kegagalan tujuan perusahaan, sebagai manifestasi dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

b. Pengembangan karir

Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para karyawan yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan obyektif sebagai dasar dalam memberikan bonus, insentif melaksanakan konsultasi karir, mempromosikan karyawan untuk suatu jabatan yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat perhatian dalam pembinaan karirnya cenderung akan bekerja dengan kinerja yang tinggi.

c. Penyelesaian konflik

Konflik terbagi menjadi dua, pertama konflik yang tidak fungsional dapat berdampak kinerja menjadi rendah, contohnya konflik antar karyawan, karyawan dengan manajer dan antar manajer setingkat. Kedua konflik fungsional yang perlu dikelola (manajemen konflik) dengan mendorong untuk meningkatkan prestasi agar berlangsung persaingan secara sportif dan jujur sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Untuk pencegahan terjadinya konflik perlu ditetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk kepada siapa dan bagaimana cara penyampaian masalah sebelum menjadi konflik dan perlu ditetapkan pula siapa yang berkewajiban dan berwenang menyelesaikan setiap terjadi konflik

sesuai jenjang jabatan manajerial yang ada di organisasi, agar tidak berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

d. Komunikasi

Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam proses pertukaran informasi, agar setiap karyawan memperoleh informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

e. Kesehatan kerja

Penyelenggaraan poliklinik atau rumah sakit atau sekedar menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan karyawan maupun keluarganya, merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.

f. Kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi. Oleh sebab itu manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam asuransi cacat tubuh atau asuransi jiwa. Perhatian dan pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan kinerja karena karyawan mengetahui bahwa diri dan keluarganya mendapat perlindungan yang layak dalam bekerja.

g. Keamanan kerja

Program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pensiun.

h. Kompensasi yang layak

Penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif dan bonus yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

i. Kebanggaan

Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para karyawan dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan untuk kepentingan masyarakat, seperti program *Corporate Social Responsibility (CSR)*.

Berdasarkan uraian teori ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur atau mengetahui baik atau buruknya kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari partisipasi karyawan dalam bekerja, pengembangan karir, kemampuan dalam penyelesaian konflik, komunikasi antar karyawan maupun dengan pemimpin, kesehatan kerja, kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, keamanan kerja karyawan, pemberian kompensasi yang layak, serta kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

C. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak dan menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja (Mangkuprawira, 2013). Kualitas kehidupan kerja mampu menunjukkan derajat karyawan dalam memuaskan kebutuhannya. Melalui upaya memaksimalkan

kualitas kehidupan kerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan dengan maksimal serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2017).

Kualitas kehidupan kerja yang juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan, nantinya akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengembangkan hasil kerja dan dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil, bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

Kemudian dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja memiliki manfaat terhadap kepuasan kerja karyawan dan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif, sehingga pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi, dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi (Harsono, 2010).

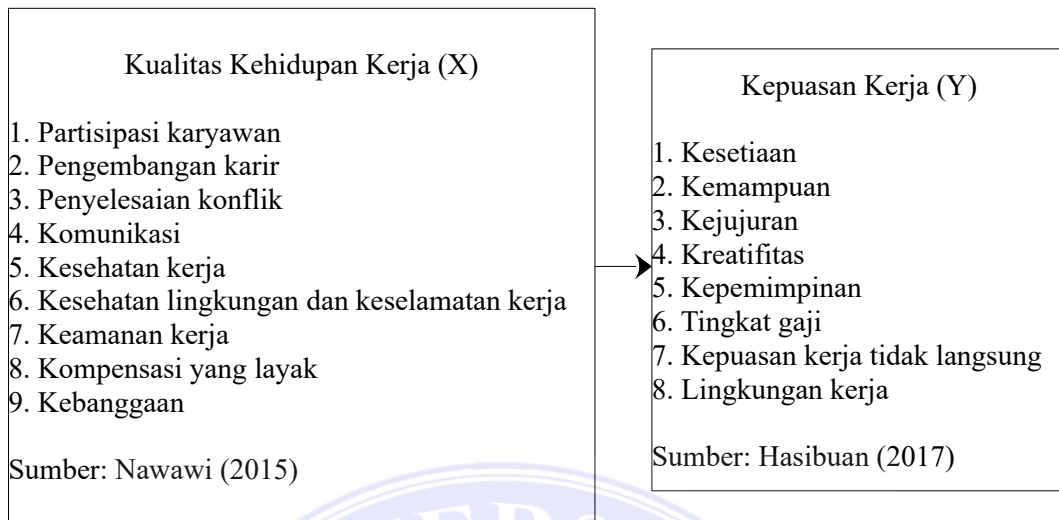
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2017) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dinilai berdasarkan 9 (sembilan) indikator yang dikembangkan dari teori Cascio (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Negara dkk. (2015) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin memiliki kehidupan kerja yang berkualitas maka seorang karyawan akan semakin puas terhadap pekerjaannya.

Begitupula dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviana & Rijanti (2014) yang juga menemukan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan seiring meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka rasa kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan (Sugiyono, 2017). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuat dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini variabel tunggal yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (X) : Kualitas kehidupan kerja
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2015). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka

bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Variabel kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*.

2. Kepuasan Kerja

Merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung, dan lingkungan kerja. Variabel kepuasan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*.

D. Populasi & Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan Nusanet Medan yang berjumlah 68 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel harus digunakan teknik khusus

sesuai dengan populasi dan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan sampel diambil dari seluruh jumlah populasi, yang artinya jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 orang karyawan Nusanet Medan.

E. Skala Pengukuran

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh *Likert*. Skala *likert* mempunyai 4 (empat) atau lebih butir-butir pernyataan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang merepresentasikan sifat individu, misalkan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Dalam proses analisis data, komposit skor, biasanya jumlah atau rata-rata, dari semua butir pertanyaan dapat digunakan. Penggunaan jumlah dari semua butir pertanyaan valid karena setiap butir pertanyaan adalah indikator dari variabel yang direpresentasikannya (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1.
Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

F. Jenis Data

Adapun beberapa jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui tanya jawab, jejak, dan lain-lain (Sugiyono, 2017).

G. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan variabel yang akan di teliti.

H. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden diluar sampel penelitian. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*Correlated Item-Total Correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Adapun kriteria penilaian dalam uji validitas yaitu (Ghozali, 2020):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden diluar sampel penelitian. Bila suatu alat

pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Adapun level penilaian pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020):

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,8 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas baik.
- c. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,7 dan > 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan reliabel dengan tingkat reliabilitas cukup.
- d. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan tidak reliabel dengan tingkat reliabilitas buruk.

I. Teknik Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi masing-masing data variabel normal atau tidak. Normalitas suatu variabel diperlukan dalam analisis untuk memudahkan peneliti melakukan pengujian statistik. Hal tersebut disebabkan karena normal atau tidak normalnya suatu variabel dapat menentukan hasil sebuah uji statistik akan menjadi lebih baik atau akan terdegradasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Untuk pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, penelitian ini menggunakan tingkat

signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020):

- a. Jika *Asymp.Sig (2-tailed)* < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak normal.
- b. Jika *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data normal.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji linearitas, yaitu uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity* dengan kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Ghozali, 2020).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan.
2. Hasil uji linearitas dengan perolehan F beda sebesar 10,726 dengan nilai P beda sebesar $0,002 < 0,05$ serta hasil analisa korelasi R *product moment* dengan perolehan nilai koefisien R_{xy} sebesar 0,367 dan P sebesar $0,002 < 0,01$ yang juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.
3. Kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,135.
4. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan saat ini masih rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran kepada pihak terkait sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan harus berusaha memberikan dukungan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan ikut meningkat, karena saat ini kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan masih rendah.
2. Kepada perusahaan harus dapat menekankan atau mendorong karyawan untuk berupaya bekerja dengan baik meskipun saat ini kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan masih rendah, dan untuk itu karyawan juga harus melakukan koordinasi kepada pimpinan atau pihak manajemen terkait dengan kualitas kehidupan kerja agar perusahaan dapat berupaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, karena dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan segala kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, melalui analisis masalah yang berbeda mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan Nusanet Medan. Karena dilihat dari hasil penelitian ini, kualitas kehidupan kerja hanya memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain yang memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan di Nusanet Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizen Behavior (OCB) Karyawan RS Unhas. *e-Journal, Vol. 1*(No. 1).
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *e-Journal, Vol. 6*(No. 2).
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Elitan, L., & Anatan, L. (2017). *Manajemen Inovasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Harsono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen, Vol. 1*(No. 1).
- Irawati, A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis, Vol. 9*(No. 2).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Universitas Diponegoro.

- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Negara, G. D., Lelly, S. W., & Dwipayana, I. K. M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember. *Artikel Ilmiah, Vol. 1*(No. 1).
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen, Vol. 2*(No. 1).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e-Jurnal Manajemen Unud, 5*(1), 500–532.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol. 5*(No. 1).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2015). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

**LAMPIRAN A
KUESIONER PENELITIAN**

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. NUSANET MEDAN**

Saya yang bernama dibawah ini:

Nama Peneliti : Irzham Aulya Karnaen
NIM : 178600127
Fakultas : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Dengan tidak mengurangi rasa hormat, memohon kepada Ibu agar bersedia membantu menjawab pertanyaan yang ada di kuesioner ini untuk keperluan penelitian yang saya lakukan.

A. Identitas Responden

Isilah pertanyaan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

No : _____

Usia : > 25 tahun 26-30 tahun
 31-35 tahun > 40 tahun

Status hubungan : Menikah Bercerai
 Belum Menikah

Pendidikan terakhir : SMA/SMK D3
 S1 S2

Lama bekerja : < 5 tahun 6-10 tahun
 > 11 tahun

B. Pernyataan

Isilah pertanyaan berikut dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi sebenarnya. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang menurut anda benar.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Partisipasi Karyawan						
1	Saya mampu memberikan gagasan penting untuk kemajuan perusahaan					
2	Saya tidak memiliki gagasan sendiri untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya mampu memberikan saran untuk mendorong perkembangan perusahaan					
4	Saya jarang memberikan saran dan tidak terlalu berpikir tentang perkembangan perusahaan					
5	Saya mampu mengapresiasi kreativitas yang dimiliki dalam bekerja					
6	Saya tidak selalu mengapresiasi kreativitas yang dimiliki dalam bekerja					
Pengembangan Karir						
7	Perusahaan menyediakan pelatihan dan pendidikan (DIKLAT) untuk mengembangkan potensi karyawan					
8	Perusahaan jarang mengadakan pelatihan dan pendidikan (DIKLAT) untuk mengembangkan potensi karyawan					
9	Manajemen melakukan penilaian kinerja secara jujur dan obyektif sehingga dapat memberikan bonus dan insentif tepat sasaran					
10	Manajemen pernah melakukan penilaian					

Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	kinerja kurang jujur dan obyektif sehingga tidak dapat memberikan bonus dan insentif tepat sasaran					
11	Perusahaan memberikan konsultasi karir untuk dapat promosi jabatan					
12	Perusahaan jarang mengadakan konsultasi mengenai karir untuk dapat promosi jabatan					
Penyelesaian Konflik						
13	Pihak manajemen memberikan bantuan dalam penyelesaian konflik antar karyawan					
14	Pihak manajemen tidak memiliki strategi khusus dalam penyelesaian konflik antar karyawan					
15	Pihak manajemen membantu dalam penyelesaian konflik karyawan dengan pemimpin					
16	Pihak manajemen tidak memiliki strategi dalam penyelesaian konflik karyawan dengan pemimpin					
17	Saya mampu menyelesaikan konflik pribadi dengan karyawan lain dengan baik					
18	Saya masih belum mampu menyelesaikan konflik pribadi dengan karyawan lain dengan baik tanpa bantuan manajemen					
Komunikasi						
19	Saya bersedia untuk saling membantu dengan karyawan lain dalam setiap pekerjaan					
20	Saya tidak selalu siap untuk selalu saling membantu dalam setiap pekerjaan					
21	Pihak manajemen memberikan dukungan dengan membuat forum khusus untuk meningkatkan solidaritas antar karyawan					
22	Saya merasa bahwa dukungan pihak manajemen masih kurang efektif untuk					

Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	meningkatkan solidaritas antar karyawan					
23	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
24	Tidak semua karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan					
Kesehatan Kerja						
25	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan					
26	Perusahaan hanya menyediakan asuransi kesehatan bagi beberapa karyawan saja					
27	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi keluarga karyawan					
28	Perusahaan hanya menyediakan asuransi kesehatan bagi beberapa keluarga karyawan					
29	Perusahaan menyediakan klinik untuk menangani karyawan yang cedera saat bekerja					
30	Perusahaan hanya menyediakan klinik untuk menangani karyawan yang cedera kecil saja saat bekerja					
Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja						
31	Lingkungan kerja memiliki tingkat keamanan kerja yang baik sehingga minim kecelakaan					
32	Meskipun tingkat keamanan kerja di perusahaan cukup baik namun masih rawan kecelakaan					
33	Perusahaan menyediakan alat pelindung bagi karyawan yang bekerja di lapangan					
34	Alat pelindung yang disediakan bukan untuk semua karyawan yang bekerja di lapangan					
35	Manajer sangat memperhatikan keselamatan karyawan					
36	Saya merasa bahwa tidak semua karyawan					

Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	yang diperhatikan keselamatannya oleh manajer					
Keamanan Kerja						
37	Perusahaan saat ini tidak memberlakukan PHK bagi karyawan untuk masalah yang masih bisa di tolerir					
38	Perusahaan pernah memberlakukan PHK bagi karyawan, meskipun terjadi masalah internal yang tidak berat					
39	Pihak manajemen melakukan konsultasi bagi karyawan yang bermasalah					
40	Pihak manajemen langsung memutuskan hubungan kerja sepihak bagi karyawan yang bermasalah					
41	Perusahaan memberikan iuran bagi karyawan yang sudah pensiun					
42	Perusahaan hanya memberikan santunan sekali setelah karyawan pensiun					
Kompensasi yang Layak						
43	Saya menerima bonus apabila dapat bekerja sesuai target					
44	Tidak seluruh karyawan menerima bonus apabila dapat bekerja sesuai target					
45	Saya mendapat uang lembur bila bekerja lebih dari waktu kerja yang ditentukan					
46	Tidak seluruh karyawan mendapat uang lembur bila bekerja lebih dari waktu kerja yang ditentukan					
47	Imbalan yang saya terima sesuai dengan hasil kerja					
48	Beberapa karyawan tidak menerima imbalan yang sesuai dengan hasil kerja					
Kebanggaan						
49	Saya membangun komunitas sendiri dengan					

Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	beberapa karyawan untuk mempererat silaturahmi sebagai karyawan di perusahaan yang sama					
50	Tidak semua karyawan bergabung dalam komunitas yang sama sebagai media mempererat silaturahmi sebagai karyawan di perusahaan					
51	Saya merasa senang saat mengenakan pakaian kerja dari perusahaan					
52	Beberapa karyawan merasa kurang senang saat mengenakan pakaian kerja dari perusahaan					
53	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja					
54	Beberapa karyawan memiliki semangat yang rendah dalam bekerja					

Kepuasan Kerja (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Kesetiaan						
1	Saya dapat bekerja dengan baik meskipun tanpa program pengembangan karir					
2	Tidak semua karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya pengembangan karir					
3	Saya selalu mematuhi seluruh aturan dalam perusahaan					
4	Beberapa karyawan ada yang kurang mematuhi seluruh aturan dalam perusahaan					
5	Saya sangat menjaga nama baik organisasi dari orang yang tidak bertanggungjawab					
6	Tidak semua karyawan mampu menjaga nama baik organisasi dari orang yang tidak					

Kepuasan Kerja (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	bertanggungjawab					
Kemampuan						
7	Saya selalu mampu bekerja sesuai target					
8	Tidak semua karyawan mampu bekerja sesuai target					
9	Saya memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
10	Beberapa karyawan kurang memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan mereka					
11	Saya selalu berusaha bekerja dengan maksimal dan tidak pernah mengeluh					
12	Beberapa karyawan belum mampu bekerja dengan maksimal dan sering mengeluh					
Kejujuran						
13	Saya tidak pernah menyalahgunakan jabatan yang dimiliki					
14	Masih ada beberapa karyawan yang menyalahgunakan jabatan yang dimiliki					
15	Saya mampu bekerja dengan baik meski tanpa pengawasan					
16	Beberapa karyawan harus bekerja dalam pengawasan					
17	Saya mampu memegang teguh amanah yang diberikan dalam setiap pekerjaan					
18	Beberapa karyawan masih ada yang kurang amanah dalam setiap pekerjaan					
Kreatifitas						
19	Saya mampu bekerja tanpa instruksi					
20	Beberapa karyawan harus bekerja dengan instruksi yang jelas					
21	Saya sering memberikan saran untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik					
22	Tidak semua karyawan mau memberikan					

Kepuasan Kerja (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	saran dalam bekerja					
23	Saya selalu berbagi kemampuan terhadap sesama karyawan untuk hasil kerja lebih baik					
24	Tidak semua karyawan mau berbagi kemampuan terhadap sesama karyawan untuk hasil kerja lebih baik					
Kepemimpinan						
25	Pemimpin perusahaan mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
26	Walaupun pemimpin perusahaan sering memberikan motivasi, namun tidak semua karyawan mampu bekerja lebih baik					
27	Saya sangat menghormati pemimpin perusahaan karena memiliki wibawah yang tinggi					
28	Beberapa karyawan menganggap bahwa pemimpin perusahaan kurang berwibawah sehingga kurang dihormati oleh karyawan					
29	Saya merasa bahwa pemimpin perusahaan sangat tegas terhadap aturan di perusahaan					
30	Beberapa karyawan menganggap pemimpin perusahaan kurang tegas terhadap aturan di perusahaan					
Tingkat Gaji						
31	Gaji yang saya peroleh sudah cukup untuk menghidupi seluruh keluarga saat ini					
32	Tidak semua karyawan memperoleh gaji yang cukup untuk menghidupi seluruh keluarga					
33	Saya memperoleh gaji yang sudah sesuai dengan hasil kerja					
34	Beberapa karyawan masih merasakan bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan hasil kerja					

Kepuasan Kerja (Y)						
No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
35	Saya menerima gaji lebih dari cukup bila dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					
36	Masih ada karyawan yang merasakan bahwa gaji yang diberikan kurang cukup bila dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan					
Kepuasan Kerja Tidak Langsung						
37	Menurut saya waktu atau jam kerja sudah sesuai dengan standar kerja					
38	Bagi beberapa karyawan waktu atau jam kerja belum sesuai dengan standar kerja					
39	Karyawan berprestasi mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
40	Tidak semua karyawan berprestasi mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan					
41	Karyawan mendapatkan penghargaan atas setiap hasil kerjanya					
42	Tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan atas setiap hasil kerjanya					
Lingkungan Kerja						
43	Saya merasa bahwa kondisi ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik					
44	Bagi beberapa karyawan kondisi ruang kerja belum memiliki sirkulasi udara yang baik					
45	Rekan kerja saya memiliki keperibadian yang baik					
46	Beberapa karyawan masih menilai bahwa tidak semua rekan kerja memiliki keperibadian yang baik					
47	Setiap ruangan memiliki fasilitas yang sama					
48	Hanya beberapa ruangan yang memiliki fasilitas yang baik					

LAMPIRAN B
DATA KUESIONER VALIDITAS

No.	Usia	Status Hubungan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	3	1	1
2	1	3	1	1
3	1	3	1	1
4	1	3	2	1
5	1	3	1	2
6	1	3	1	1
7	2	3	2	1
8	1	2	2	2
9	2	3	2	2
10	1	2	2	2
11	1	2	3	1
12	2	1	3	2
13	2	1	3	2
14	2	1	3	2
15	2	1	3	1
16	2	1	3	2
17	3	1	3	2
18	2	1	3	2
19	2	1	3	1
20	2	1	4	2
21	3	1	4	2
22	2	1	3	2
23	2	1	3	1
24	2	1	3	1
25	3	1	2	1
26	4	1	2	2
27	4	1	2	2
28	4	1	1	1
29	4	1	1	1
30	3	1	1	2

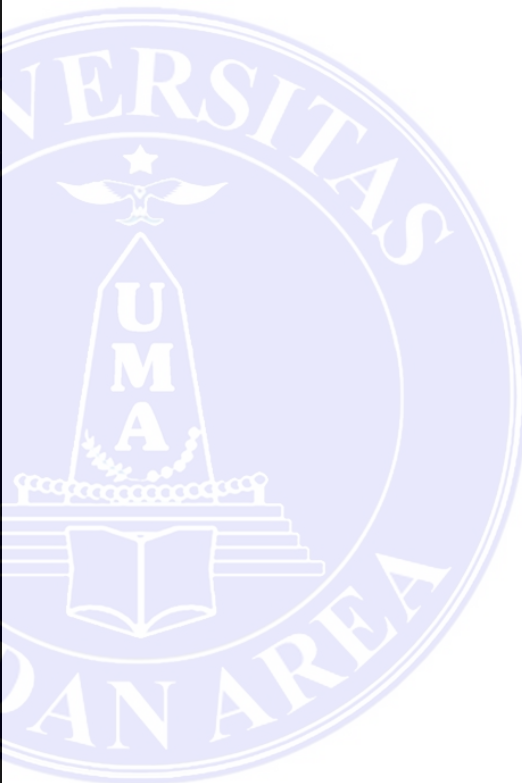
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Pernyataan

23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total
3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
2	2	2	2	2	2	2	2	2	109
3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
4	4	4	4	4	4	4	4	5	218
5	5	5	5	5	5	5	1	5	262
3	3	3	3	3	3	4	3	3	164
1	1	1	1	1	2	1	1	1	56
2	2	2	2	1	2	2	2	2	108
2	2	2	1	2	2	2	2	2	108
5	5	1	5	5	5	5	5	5	262
2	3	2	2	2	2	2	2	2	110
4	3	3	3	3	3	3	3	3	164
1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
2	2	2	2	2	2	2	2	2	110
2	2	2	2	2	2	2	2	2	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	218
3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
5	5	5	5	5	5	5	5	5	262
2	2	2	2	2	2	2	2	2	110
4	4	4	4	4	4	4	4	4	218
2	2	2	2	2	2	2	2	2	110
3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
5	5	5	5	5	5	5	5	5	262
3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
4	4	4	4	4	4	4	4	4	218
4	4	4	4	4	4	4	4	4	217



No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Pernyataan																						
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	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

46	47	48	Total
3	3	3	144
2	2	2	96
3	3	3	145
3	3	3	145
4	4	4	193
5	5	5	236
3	3	3	145
1	1	1	49
2	2	2	95
2	2	2	95
5	5	5	236
2	2	2	97
3	3	3	145
1	1	2	50
3	4	3	146
3	2	2	99
2	2	2	99
3	3	3	147
1	1	1	51
4	4	4	195
3	3	3	147
5	5	5	232
2	2	2	98
4	4	4	194
2	2	2	98
3	3	3	146
5	5	5	232
3	3	3	146
4	4	4	194
4	4	4	193



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN C
DATA KUESIONER PENELITIAN

No.	Usia	Status Hubungan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	3	1	1
2	1	3	1	1
3	1	3	1	1
4	1	3	2	1
5	1	3	1	2
6	1	3	1	1
7	2	3	2	1
8	1	2	2	2
9	2	3	2	2
10	1	2	2	2
11	1	2	3	1
12	2	1	3	2
13	2	1	3	2
14	2	1	3	2
15	2	1	3	1
16	2	1	3	2
17	3	1	3	2
18	2	1	3	2
19	2	1	3	1
20	2	1	4	2
21	3	1	4	2
22	2	1	3	2
23	2	1	3	1
24	2	1	3	1
25	3	1	2	1
26	4	1	2	2
27	4	1	2	2
28	4	1	1	1
29	4	1	1	1
30	3	1	1	2
31	2	1	2	2
32	3	1	2	3
33	2	1	2	3
34	3	1	2	2
35	2	1	3	3
36	3	1	3	3
37	2	1	3	2
38	3	1	3	2
39	2	1	3	3
40	2	1	3	3
41	2	1	3	2
42	2	1	3	2
43	2	1	2	2
44	3	1	2	2
45	3	1	2	1
46	2	1	2	2
47	2	1	3	2
48	3	1	3	2
49	3	2	3	3
50	2	3	3	3
51	3	3	2	2
52	2	1	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/9/22

53	2	2	3	2
54	2	1	3	1
55	2	1	3	1
56	2	1	3	1
57	1	1	2	2
58	2	3	2	2
59	2	3	2	2
60	2	1	3	1
61	3	1	2	2
62	2	1	2	1
63	2	2	1	2
64	2	1	2	2
65	2	1	2	2
66	3	1	2	2
67	2	1	3	2
68	2	1	2	2



No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	3	3	3	5	1	5	4	5	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2
2	3	1	1	3	4	3	1	3	2	2	5	2	3	3	3	2	5	4	3	1	4	2
3	3	4	3	2	1	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2
4	2	1	2	5	3	4	3	4	5	3	1	3	3	2	2	4	1	4	4	3	4	3
5	2	2	3	1	3	3	2	5	3	4	2	3	2	1	4	3	1	1	2	1	2	1
6	4	2	5	3	3	4	1	2	1	5	3	4	2	3	2	4	3	4	2	1	2	3
7	2	4	4	5	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	2	1	5
8	3	4	4	3	4	3	1	3	4	1	3	3	4	2	5	4	3	3	5	2	3	3
9	1	4	1	4	1	2	3	2	4	2	3	4	5	4	5	2	3	2	4	1	2	1
10	1	4	1	4	4	2	3	2	4	2	3	2	5	3	2	1	4	4	3	1	3	1
11	2	1	4	4	2	1	4	3	3	5	3	5	2	1	3	4	4	1	3	5	2	5
12	1	3	5	3	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4	1	2	4	3	4	5	2	3
13	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	1	3	4	5	1	1	2	4	2	3	4	1
14	2	4	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	5	2	3	2	2	2	3
15	4	5	4	2	1	3	2	3	2	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	2	3	2
16	5	2	3	4	1	5	3	4	4	2	3	2	2	5	1	5	2	4	3	5	4	1
17	3	2	3	3	4	1	1	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2
18	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	2	5	2	2	4	2	3	2	4	5
19	4	5	2	2	4	3	2	4	4	1	3	4	2	3	4	2	1	4	2	3	1	4
20	1	1	1	5	2	4	1	4	5	4	4	2	2	5	1	5	2	3	3	3	2	4
21	1	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	1	4	4	4	3	3	1	1
22	4	1	4	3	4	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3
23	2	5	1	4	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	1	2	3	2	4	3
24	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	1	4	4	5	1	4	3	2	3	5	2	4
25	3	2	2	4	2	5	5	4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	5	3
26	5	4	3	2	4	2	1	2	1	3	3	5	4	5	4	2	4	2	3	4	1	2
27	2	4	5	1	3	3	3	5	3	5	4	1	3	1	3	2	2	3	1	2	5	3
28	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	5	4	4	3	1
29	1	1	2	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	1	4	3	2
30	4	3	3	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2
31	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	1	4	5	1	3	2	1	4	2	1	1	4
32	1	4	2	3	4	4	5	1	5	3	3	2	5	3	5	3	4	4	1	2	2	1
33	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	5	5	2	4	4	4	5
34	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	3	3	2	5	3	2	1	2	2

35	4	2	1	4	3	4	2	2	2	2	3	5	4	5	1	3	1	2	4	4	1	3	2
36	4	5	3	3	2	4	4	5	1	2	1	4	4	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1
37	4	2	1	4	3	5	4	4	3	2	2	3	3	1	3	1	4	3	4	2	4	2	
38	2	4	1	5	2	4	4	5	3	2	3	3	4	2	1	1	3	2	2	3	4	3	
39	3	4	1	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	1	3	
40	4	3	5	4	2	2	3	4	5	3	3	4	4	4	5	2	2	3	4	2	3	1	
41	2	5	4	2	4	3	1	3	5	4	3	4	1	4	3	2	2	1	2	4	3	5	
42	4	4	1	1	5	4	4	3	4	4	2	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	5	
43	1	5	1	3	4	3	3	1	2	2	2	5	1	2	2	1	2	3	4	3	2	5	
44	3	3	1	2	1	5	4	3	4	2	2	4	3	5	3	3	3	1	2	2	2	2	
45	4	4	1	3	2	4	4	5	3	1	4	1	1	3	4	4	3	5	3	2	2	2	
46	5	4	2	5	1	4	4	2	2	2	3	2	1	3	4	1	1	2	3	2	3	4	
47	2	3	2	1	2	1	1	3	3	5	4	4	3	5	1	5	4	1	4	2	3	4	
48	3	3	5	4	5	1	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	4	3	4	
49	4	1	4	2	4	2	3	2	4	5	3	3	3	2	3	3	2	1	3	5	3	2	
50	2	2	3	1	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	
51	3	3	3	4	3	1	1	4	2	5	4	1	4	2	2	4	2	5	3	2	4	2	
52	5	5	1	1	4	3	4	1	4	3	2	4	1	3	2	4	3	3	5	2	2	3	
53	2	4	2	4	5	3	5	4	4	4	3	1	2	3	4	3	3	2	5	2	5	4	
54	3	4	5	2	3	1	4	3	5	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
55	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	5	4	3	4	2	4	3	4	2	1	5	4	
56	2	2	4	2	5	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	
57	2	4	3	2	4	1	3	2	1	2	3	1	2	3	4	4	4	3	2	2	5	2	
58	5	1	2	3	3	5	3	3	4	1	3	2	2	5	3	2	5	4	3	2	1	2	
59	3	4	5	5	1	2	4	5	3	1	4	5	3	1	2	5	2	4	5	4	2	3	
60	1	3	2	1	2	4	5	3	2	3	2	2	2	4	4	1	3	3	2	5	4	2	
61	2	3	4	4	1	2	3	4	2	1	4	4	5	1	4	1	4	3	5	1	4	4	
62	3	4	2	5	3	2	1	5	3	3	3	2	1	4	1	4	1	5	4	4	2	3	
63	4	1	1	4	2	2	4	5	3	2	3	5	3	4	5	2	3	2	5	2	3	1	
64	4	3	2	3	1	3	2	3	2	3	5	3	2	2	1	2	4	2	1	3	3	2	
65	2	4	3	2	1	3	5	5	4	3	4	2	2	2	1	3	1	3	4	3	1	5	
66	2	5	2	4	4	4	5	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	
67	3	3	2	4	5	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	2	2	
68	2	4	5	3	3	2	4	2	2	4	1	1	2	5	2	1	5	2	3	2	2	4	

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Pernyataan

23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
2	4	3	3	2	5	5	2	4	5	2	3	1	3	1	4	3	3	2	2	4	2	4
5	4	1	2	2	2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	5	4	3	5	2	2	2	3
2	4	3	4	5	3	5	2	3	5	4	2	5	5	4	3	1	4	4	1	3	2	2
4	1	1	5	2	5	3	3	3	2	1	3	5	3	3	4	3	5	4	3	1	3	3
4	2	5	2	3	2	4	2	1	4	2	3	4	4	1	4	5	1	4	3	3	3	2
3	4	2	2	5	2	3	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	1	5	2	2
2	3	5	3	2	4	3	2	2	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4
3	3	4	3	5	2	3	4	5	3	4	2	1	2	1	4	1	3	4	4	3	2	2
3	4	1	2	4	4	4	3	5	2	5	4	2	3	5	5	2	2	2	3	1	4	5
3	3	4	2	2	4	4	4	3	1	1	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	1
5	1	4	2	4	3	2	4	4	5	4	1	1	4	2	4	4	3	4	1	4	1	1
3	4	3	2	4	1	2	1	3	4	1	3	4	2	2	3	2	2	5	2	4	1	2
3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	1	2	2	3	4	2	1	4	1	4	3	1	4
2	2	2	3	2	4	4	4	4	1	4	2	4	5	5	1	4	4	2	4	1	2	2
3	5	5	3	3	3	1	4	1	4	4	1	2	5	4	2	2	3	1	5	2	1	4
2	4	3	4	2	2	1	1	2	5	2	5	2	5	4	2	4	4	3	1	5	4	2
2	1	3	2	1	3	3	2	5	2	2	3	3	5	5	3	2	4	2	1	3	2	2
2	3	3	2	2	3	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	2	5	4	4	4
4	1	2	1	5	5	3	2	4	2	2	3	4	2	4	1	3	3	2	3	4	4	3
2	3	4	5	4	5	2	5	2	3	3	3	5	3	4	2	3	4	4	2	1	3	1
3	4	4	5	3	4	4	1	2	3	2	1	5	2	5	4	5	5	2	3	4	4	2
3	1	4	3	2	3	4	4	2	5	2	2	4	2	3	4	1	4	5	4	4	3	2
2	3	1	3	4	2	3	4	2	3	5	1	3	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4
4	3	5	2	2	4	5	2	2	5	4	3	4	2	2	4	4	4	1	3	4	1	1
3	1	2	4	3	4	4	3	2	1	1	1	5	5	3	2	1	4	4	2	3	3	2
3	5	2	3	3	5	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2
2	2	3	5	4	3	4	5	3	3	4	1	4	1	5	4	3	4	4	4	5	4	3
3	5	5	5	1	3	4	4	4	1	5	3	3	1	3	3	4	3	5	3	1	2	3
5	3	4	5	3	3	3	4	4	2	3	5	3	4	3	5	3	2	1	4	5	2	2
3	2	3	4	5	5	5	3	4	3	2	5	5	4	2	5	1	3	2	2	5	5	1
3	4	3	5	4	2	4	2	2	5	4	4	4	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	2	3	1	2	1	3	4	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3
4	2	3	4	1	3	4	4	1	4	3	4	4	1	3	4	4	2	3	1	3	1	4
2	4	2	5	5	3	2	2	5	3	5	4	3	1	2	1	2	4	2	3	3	4	4

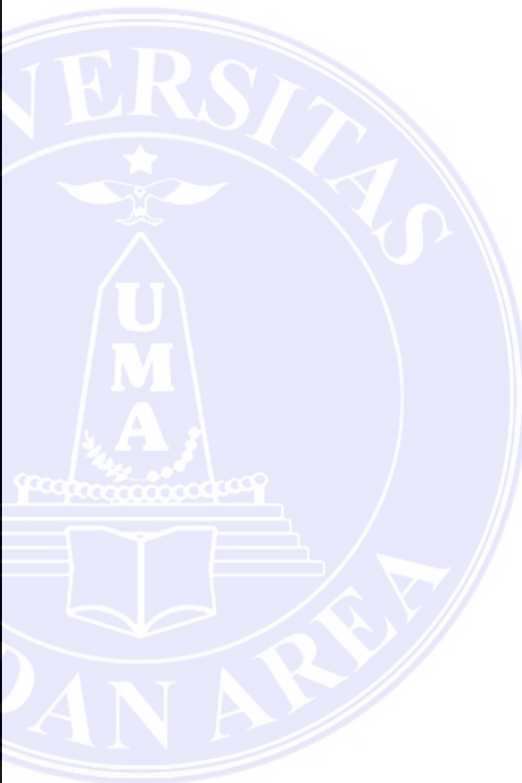
3	4	5	2	3	2	2	1	5	4	5	2	5	2	4	3	2	5	3	4	2	4	2
2	3	4	3	1	2	2	4	2	5	2	2	4	3	5	2	4	2	4	5	5	2	4
1	3	2	4	3	3	1	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	4	2	4
2	3	2	2	4	1	4	3	4	3	3	5	2	1	3	4	1	5	2	2	4	5	4
3	1	2	1	4	5	2	3	4	2	5	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	3	4
4	4	2	2	3	4	2	5	3	4	2	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4
5	1	2	4	5	5	2	1	1	3	1	4	4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

46	47	48	49	50	51	52	53	54	Total
3	4	4	4	2	4	4	4	4	173
4	5	4	2	3	4	2	4	4	159
5	3	5	2	2	2	2	2	3	163
1	2	4	2	2	5	2	3	4	161
4	4	3	2	2	4	4	3	4	149
3	4	4	5	4	2	5	5	4	168
5	4	1	1	4	5	2	4	3	151
2	2	4	5	3	3	5	5	3	170
1	3	2	4	1	1	2	2	2	153
2	3	3	4	2	2	3	2	2	152
3	2	3	5	2	2	2	2	4	160
1	5	1	4	3	3	5	3	4	161
2	2	4	1	3	2	3	5	3	156
2	1	2	4	4	5	1	3	2	147
2	1	5	4	1	2	3	3	1	162
1	4	4	4	3	1	2	3	3	164
1	3	3	2	3	3	2	3	3	148
3	1	3	2	5	2	4	2	1	168
4	4	3	2	2	2	2	4	2	156
5	4	2	3	4	4	3	2	2	166
4	5	5	2	3	4	4	4	2	172
3	5	2	5	3	3	2	4	2	173
5	2	4	4	3	3	2	4	2	156
3	3	4	2	5	4	4	5	2	168
4	5	1	1	3	4	2	3	1	153
4	2	4	5	4	2	2	4	4	171
2	4	4	1	4	2	2	5	1	169
3	4	4	1	3	3	3	1	3	170
5	3	5	1	5	3	4	2	4	168
4	2	2	4	4	3	3	1	1	178
5	4	5	2	2	3	4	3	5	167
3	2	3	5	4	4	3	2	4	155
4	2	5	4	1	1	3	2	1	165
5	5	1	3	1	2	4	2	1	149

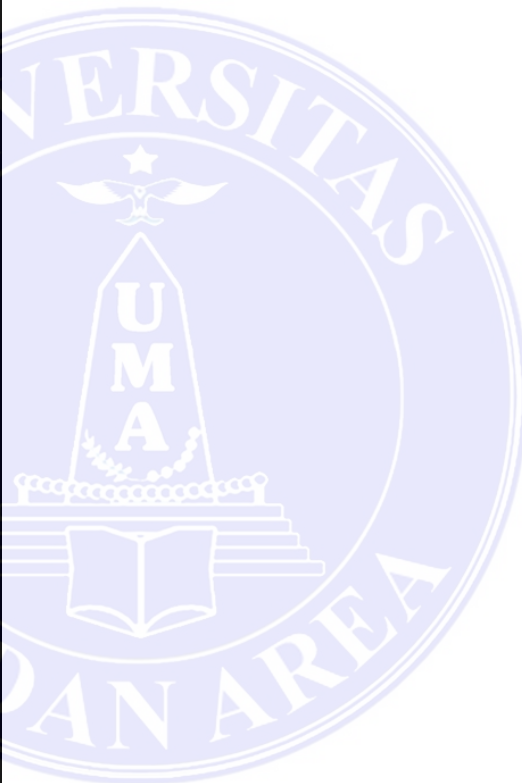
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



4	2	1	2	2	2	3	5	3	160
1	2	4	2	3	5	3	3	3	155
3	4	3	3	3	3	4	3	2	154
1	1	4	1	3	4	5	4	5	160
1	3	1	4	2	3	2	4	1	138
4	5	2	3	4	4	5	4	4	187
2	2	2	4	4	5	2	3	4	159
5	5	1	3	5	4	5	3	5	182
5	3	3	4	3	4	3	3	4	161
1	2	5	2	4	1	1	1	2	150
1	5	5	3	2	2	3	1	1	155
4	2	2	3	2	5	3	4	4	155
3	4	1	3	1	4	2	3	2	156
1	3	1	5	1	2	4	1	1	148
3	2	4	3	3	4	3	4	3	163
2	3	1	4	1	2	4	2	2	146
2	4	1	5	1	3	2	3	4	161
3	2	2	4	3	3	5	2	4	162
3	4	2	3	2	5	3	1	1	172
5	5	3	3	2	3	4	4	5	176
3	2	3	2	4	5	3	2	1	166
2	2	5	2	2	4	3	5	1	163
4	3	2	2	1	4	5	3	4	163
4	1	2	5	2	4	2	4	2	166
4	5	5	2	4	3	4	5	3	184
1	4	2	1	3	4	4	2	1	155
4	2	3	3	4	2	2	3	3	163
5	4	4	5	2	3	2	2	1	164
3	1	4	3	1	2	1	3	4	149
5	4	2	5	1	4	5	2	2	157
5	4	5	1	1	3	2	2	4	169
2	4	3	4	2	5	5	5	3	175
4	2	2	3	3	5	5	4	2	177
3	1	1	4	1	5	2	3	4	160



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	3	2	4	2	5	3	5	3	4	4	4	3	5	3	1	2	2	1	5	3	2
2	2	3	3	1	1	4	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	1	4	2
3	4	3	2	4	2	4	2	5	2	3	5	1	4	1	1	1	2	3	3	1	5	4
4	4	2	5	2	2	2	5	2	2	4	4	3	2	3	3	1	4	3	4	4	2	4
5	1	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	1	5	3	2	3	5	3	5	4	3
6	4	3	5	2	2	2	5	4	2	5	1	4	3	4	3	2	4	1	5	4	4	4
7	5	3	2	2	1	2	3	2	4	4	5	3	2	5	4	4	4	2	2	2	5	1
8	4	5	4	5	4	1	3	2	5	1	5	3	5	2	1	5	2	4	3	3	4	4
9	2	5	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2
10	1	3	2	5	4	5	3	4	4	3	1	2	1	4	3	2	5	4	3	2	3	3
11	1	3	4	3	4	4	3	4	2	3	5	4	2	3	4	1	4	5	1	1	3	3
12	4	1	2	2	5	2	4	3	3	3	4	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	5
13	2	4	2	1	4	4	1	4	5	5	4	5	3	2	2	4	5	3	3	5	3	4
14	4	3	4	4	2	2	4	5	2	4	1	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2
15	4	1	4	2	2	3	2	2	2	4	4	1	4	2	5	3	2	2	3	4	3	5
16	4	4	2	4	3	3	4	5	1	1	3	1	4	2	4	4	5	3	2	4	3	3
17	2	3	1	4	5	4	3	2	2	4	2	4	3	3	4	5	2	2	2	2	4	1
18	1	5	2	1	3	5	4	5	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	1	3
19	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	2	5	4	5	1	2	2	3	4	3	4	2
20	2	3	3	2	3	2	4	1	2	2	5	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3
21	5	2	3	2	5	5	5	3	1	3	4	5	2	3	2	5	3	4	5	3	5	2
22	1	3	1	5	2	3	4	2	2	3	2	5	2	2	3	5	1	1	2	3	4	2
23	4	4	2	2	4	5	2	2	5	2	4	3	5	5	4	2	3	3	5	4	3	5
24	3	5	2	2	3	3	3	3	1	4	4	5	2	1	4	3	3	2	5	4	2	2
25	3	5	3	4	1	3	3	5	4	3	4	4	3	1	2	5	4	4	2	2	5	5
26	4	1	3	4	3	2	5	5	3	5	5	4	4	1	5	1	2	4	2	1	2	4
27	4	3	4	2	4	1	1	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	2	2	5	4
28	3	5	1	5	3	4	3	3	2	4	2	2	4	5	3	3	2	1	1	4	5	4
29	2	4	4	2	1	3	4	5	3	2	4	1	5	2	4	4	1	4	5	3	2	1
30	3	4	3	4	2	3	5	2	2	3	4	4	2	5	5	2	4	2	3	4	2	4
31	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	5	1	2	3	3	4	4	4	2	2	2
32	3	3	4	3	2	3	4	1	2	4	1	2	4	4	2	1	1	4	4	1	3	5
33	3	5	2	5	3	2	4	2	2	3	5	5	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4
34	4	2	2	5	2	2	3	1	4	4	4	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	4

35	3	2	4	3	4	3	5	4	2	1	5	1	2	3	4	4	5	2	4	4	2	1
36	5	2	4	2	1	4	3	4	4	2	5	4	3	1	4	2	3	1	2	1	2	5
37	2	3	4	4	5	4	3	2	3	1	4	2	2	2	2	5	3	2	3	3	5	3
38	4	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	5	2	5	4	5	4	3	2	2
39	1	3	2	5	1	1	5	4	4	4	2	2	1	5	2	3	3	1	3	4	2	2
40	5	2	3	2	3	3	4	2	5	5	4	4	2	3	4	3	2	2	2	5	3	3
41	2	4	4	1	4	3	1	2	1	4	3	4	3	4	5	5	1	5	4	4	4	3
42	4	1	3	2	3	2	4	3	3	5	3	5	5	4	1	4	1	5	1	1	3	3
43	5	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	3	3	4	3	2	2
44	5	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	1	4	3	3	3	2	1	5	4
45	2	3	1	4	3	2	3	2	2	4	5	3	2	5	4	3	2	5	2	2	4	4
46	4	2	2	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	1	3
47	1	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	1	2	2	4	1	3	3	4	3	2	3
48	1	5	4	4	4	2	1	2	3	3	3	4	5	5	2	1	2	5	3	3	5	2
49	3	3	4	4	3	5	2	1	4	4	1	2	2	5	2	5	3	3	3	5	1	2
50	5	5	3	4	2	3	1	5	3	5	4	2	4	2	4	4	2	2	5	2	2	1
51	1	1	2	5	2	1	3	2	1	3	3	4	3	4	4	5	2	5	4	3	2	5
52	4	4	2	2	3	2	1	4	1	2	1	2	5	2	2	4	2	4	4	1	3	1
53	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	1	4	2	3	1	2	4	3	2	2	4	3
54	4	3	2	2	4	1	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	2	3	5	2	5	2
55	4	2	2	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	2	5	2	4	3	5
56	4	5	4	4	4	3	1	2	5	5	3	4	5	3	2	5	2	2	1	4	3	5
57	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	5	1	4	2	3	4	5
58	3	1	3	3	2	4	2	5	2	2	5	2	3	2	1	4	4	3	4	1	2	1
59	2	3	2	5	1	2	4	1	4	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	2	3	5
60	4	3	2	4	1	3	3	3	1	4	3	5	4	5	3	4	1	2	1	5	1	5
61	3	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	3	1	4	5
62	4	1	4	4	1	2	4	1	1	3	1	4	4	3	2	3	1	4	3	3	4	3
63	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	1	4	3	2	5	4	2	2	2
64	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	1	1	2	4	2	2	1	3	4	2	4	2
65	4	2	3	4	2	2	3	4	1	3	2	4	2	4	2	4	4	1	1	5	2	4
66	1	4	3	4	2	2	3	3	2	5	4	4	3	2	2	3	4	1	1	2	2	4
67	2	5	3	5	1	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	2	1
68	5	4	1	4	5	5	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	1	1	2	2

Kepuasan Kerja (Y)																						
Pernyataan																						
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
2	1	2	3	3	3	5	1	5	4	5	3	3	3	2	4	4	5	5	5	3	2	4
4	2	3	1	1	3	4	3	1	3	2	2	5	2	3	3	3	3	2	4	2	5	4
5	1	3	4	3	2	1	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	1	2	1	1	5
5	2	2	1	2	5	3	4	3	4	5	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	1	4
2	1	2	2	3	1	3	3	2	5	3	4	2	3	2	1	4	3	4	5	1	4	2
3	4	4	2	5	3	3	4	1	2	1	5	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	5
2	4	2	4	4	5	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	4	1	1	5	4	2
3	2	3	4	4	3	4	3	1	3	4	1	3	3	4	2	5	1	4	1	3	5	5
2	3	1	4	1	4	1	2	3	2	4	2	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3	5
2	5	1	4	1	4	4	2	3	2	4	2	3	2	5	3	2	2	5	2	2	4	1
2	4	2	1	4	4	2	1	4	3	3	5	3	5	2	1	3	3	3	4	2	1	3
4	2	1	3	5	3	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4	1	1	5	5	4	4	1
4	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	1	3	4	5	1	4	3	3	3	4	2
5	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4
4	3	4	5	4	2	1	3	2	3	2	3	4	5	3	5	4	4	4	4	2	1	2
1	1	5	2	3	4	1	5	3	4	4	2	3	2	2	5	1	3	1	1	4	3	2
4	1	3	2	3	3	4	1	1	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	1	4	4
1	3	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	2	5	2	1	5	2	3	4	5
2	4	4	5	2	2	4	3	2	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	5
2	5	1	1	1	5	2	4	1	4	5	4	4	2	2	5	1	5	5	3	5	4	2
1	3	1	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	1	2	2	4	2	1	4
2	5	4	1	4	3	4	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	2	2	1
2	3	2	5	1	4	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3
1	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	1	4	4	5	1	1	4	2	3	4	3
5	2	3	2	2	4	2	5	5	4	2	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	5	3
3	4	5	4	3	2	4	2	1	2	1	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	1	4
4	4	2	4	5	1	3	3	3	5	3	5	4	1	3	1	3	5	2	2	3	4	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	5	1	1
4	5	1	1	2	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	3	3	5	5	2	4	5
4	2	4	3	3	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	2	4	5	3	2	5	3	5
2	3	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	1	4	5	1	3	3	5	3	2	2	2
2	3	1	4	2	3	4	4	5	1	5	3	3	2	5	3	5	1	2	4	3	3	5
4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	1	5	4	2	4
5	2	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	3	3	1	5	2	1	3	3

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

46	47	48	Total
5	4	3	159
5	1	2	133
3	3	3	134
2	3	4	142
3	3	5	141
5	3	5	158
2	3	5	149
3	2	3	154
4	4	3	143
1	2	5	140
5	1	5	143
4	1	4	144
3	1	4	154
5	4	5	143
5	3	4	150
2	5	2	140
1	4	2	137
4	4	5	150
4	4	2	142
4	2	2	142
4	4	4	150
5	3	4	146
3	2	2	149
3	5	3	141
3	4	3	159
4	2	1	151
5	2	3	147
1	1	3	145
2	1	1	146
2	4	3	164
3	4	2	144
4	4	3	145
4	2	1	146
3	2	2	124



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1	1	5	149
4	4	5	140
4	5	4	145
3	2	3	145
4	3	4	132
3	2	3	160
3	3	3	148
4	1	5	152
2	5	5	139
3	4	1	144
2	3	3	138
3	3	3	144
2	3	2	136
1	3	4	140
3	3	4	149
4	1	4	137
3	3	4	141
4	5	2	132
3	4	4	145
4	2	4	165
1	3	4	148
1	4	2	150
3	2	3	137
4	5	5	139
2	4	4	132
5	3	3	137
2	3	4	139
5	4	2	129
4	4	4	155
4	3	1	133
2	3	2	136
5	2	2	141
3	3	2	138
5	2	3	139



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/9/22

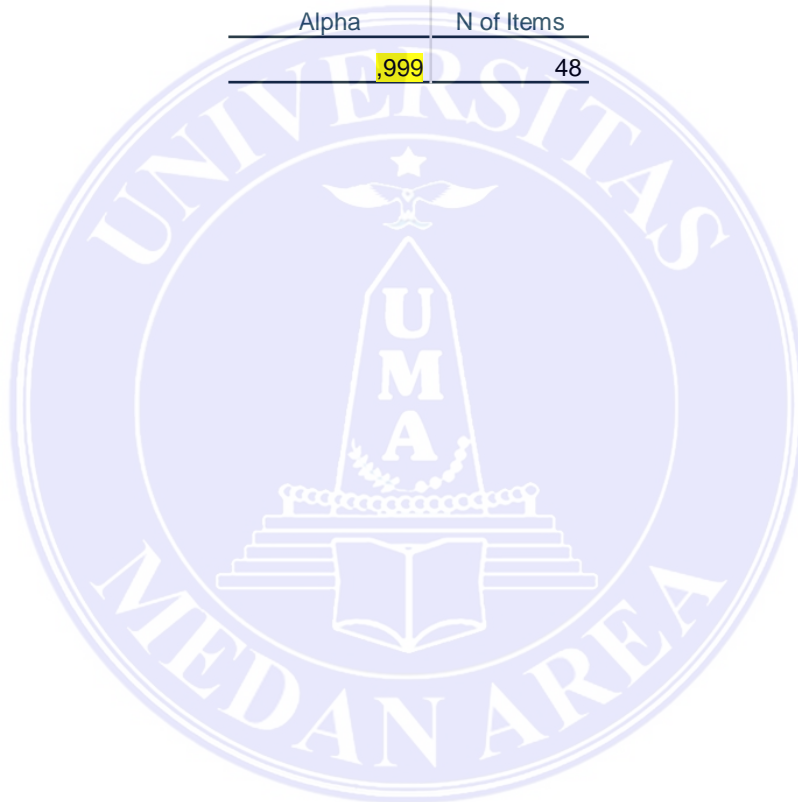
LAMPIRAN D HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
,999	54

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,999	48



LAMPIRAN E HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		rhitung_x
x1	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x2	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x3	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x4	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x5	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x6	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x7	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x8	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x9	Pearson Correlation	,986
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x10	Pearson Correlation	,986
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x11	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	30
x12	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x13	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x14	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x15	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x16	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x17	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x18	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x19	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x20	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x21	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x22	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x23	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x24	Pearson Correlation	,990

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x25	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x26	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x27	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x28	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x29	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x30	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x31	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x32	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x33	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x34	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x35	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x36	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

x37	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x38	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x39	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x40	Pearson Correlation	,977
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x41	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x42	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x43	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x44	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x45	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x46	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x47	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x48	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x49	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	30
x50	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x51	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x52	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x53	Pearson Correlation	,817
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x54	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
rhitung_x	Pearson Correlation	1
	N	30

Correlations

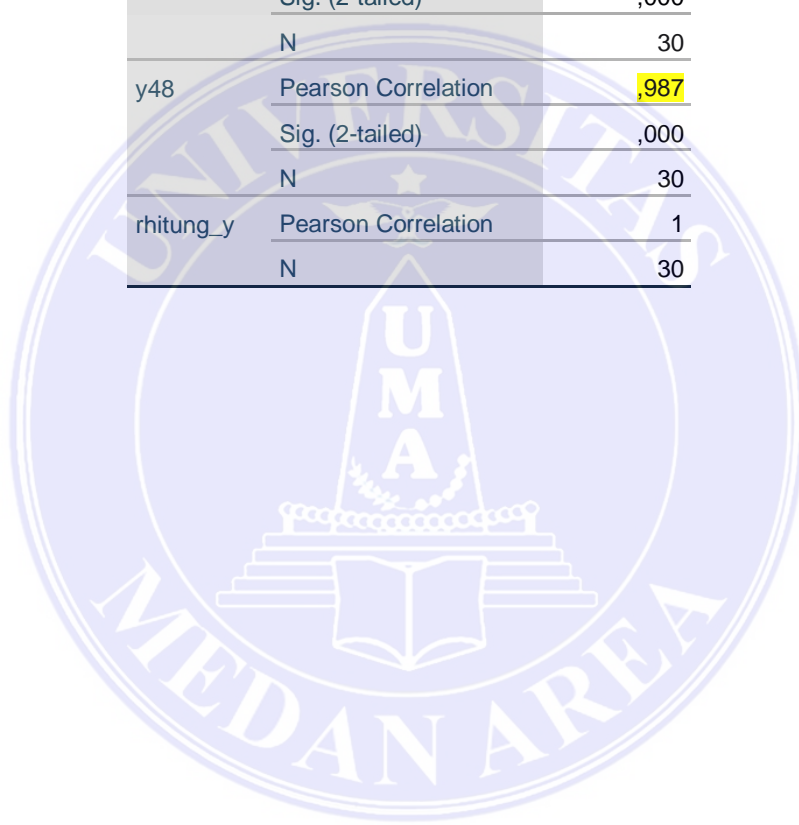
		Variables
		rhitung_y
y1	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y2	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y3	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y4	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y5	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y6	Pearson Correlation	,989

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y7	Pearson Correlation	,820
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y8	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y9	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y10	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y11	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y12	Pearson Correlation	,820
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y13	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y14	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y15	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y16	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y17	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y18	Pearson Correlation	,820
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

y19	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y20	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y21	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y22	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y23	Pearson Correlation	,820
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y24	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y25	Pearson Correlation	,978
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y26	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y27	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y28	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y29	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y30	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y31	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	30
y32	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y33	Pearson Correlation	,812
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y34	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y35	Pearson Correlation	,990
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y36	Pearson Correlation	,986
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y37	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y38	Pearson Correlation	,812
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y39	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y40	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y41	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y42	Pearson Correlation	,989
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y43	Pearson Correlation	,978
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y44	Pearson Correlation	,989

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y45	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y46	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y47	Pearson Correlation	,988
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y48	Pearson Correlation	,987
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
rhitung_y	Pearson Correlation	1
	N	30



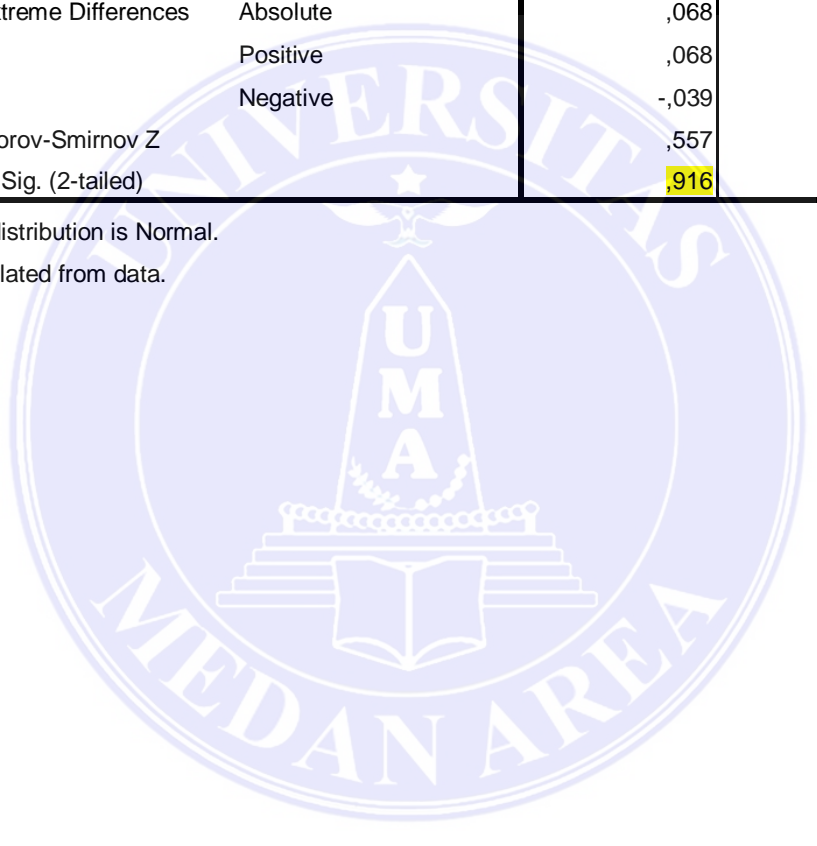
LAMPIRAN F HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas	
		Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	161,94	143,96
	Std. Deviation	9,729	8,185
Most Extreme Differences	Absolute	,068	,082
	Positive	,068	,082
	Negative	-,039	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,557	,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,916	,756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN G
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	(Combined Linearity Deviation from Linearity)	2631,268	34	77,390	1,375	,181
			603,800	1	603,800	10,726	,002
			2027,468	33	61,438	1,091	,402
Within Groups			1857,600	33	56,291		
Total			4488,868	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	,367	,135	,766	,586

LAMPIRAN G

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1016/FPSI/01.10/IX/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

24 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Media Antar Nusa (Nusa Net)
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Irzham Aulya Karnaen
NPM : 178600127
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Media Antar Nusa (Nusa Net), Jl. Haji Misbah Kompleks Multatuli Blok D No. 1 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Nusa Net)".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laill Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Medan, 02 Oktober 2021

Nomor : 250/HRD/MAN-MDN/X/2021

Hal : Surat Balasan Izin Melakukan Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth,
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di
Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat bapak/ibu Nomor 1016/FPSI/01.10/IX/2021, Hal : Permohonan Riset dan Pengambilan Data pada tanggal 24 September 2021 yang bapak/ibu ajukan atas nama sebagai berikut:

No.	NAMA	NPM	PRODI / JURUSAN
1.	Irzhah Aulya Karnaen	178600127	Ilmu Psikologi

Kami dapat menerima Mahasiswa/i yang bapak/ibu ajukan untuk melakukan riset dan pengambilan data di perusahaan PT. Media Antar Nusa dengan judul skripsi "Hubungan kepuasan kerja ditinjau dari kualitas kehidupan kerja (Studi kasus pada karyawan Nusanet)".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
PT. Media Antar Nusa

PT. MEDIA ANTAR NUSA
MEDAN

Ramadina
Senior Manager HR & GA



SURAT KETERANGAN
262/HRD/MAN-MDN/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramadina
Jabatan : Senior Manager HR & GA
Perusahaan : PT. Media Antar Nusa
Alamat : Jl. Haji Misbah Komp. Multatuli Indah Blok D No. 1 Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Irzham Aulya Karnaen
NIM : 178600127
Program Studi : Ilmu Psikologi

Benar telah selesai melakukan pengambilan data di PT. Media Antar Nusa dengan judul *"Hubungan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Nusanet)"* sebagai untuk penyusunan Skripsi pada Program studi Ilmu Psikologi di Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 14 Oktober 2021
PT. Media Antar Nusa

PT. MEDIA ANTAR NUSA
MEDAN

Ramadina
Senior Manager HR & GA