

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DENGAN KINERJA PADA PEGAWAI TEKNISI PT. X
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

MASITHA HILSAN

12.860.0308



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2017

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA
PADA PEGAWAI PT. X CABANG MEDAN

NAMA MAHASISWA : MASITHA HILSAN

NO. STAMBUK : 12.860.0308

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Istiana, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau:

02 Desember 2017

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

Pada Tanggal

02 Desember 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA


DEKAN

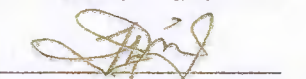
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

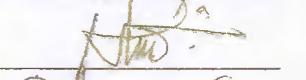
DEWAN PENGUJI


1. Azhar Aziz, S.Psi, MA
2. Drs. Maryono, M.Psi
3. Istiana, S.Psi, M.Psi
4. Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN









SURAT 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, 02 Desember 2017

Masitha Hilsan
12.860.0308

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA PADA PEGAWAI TEKNISI PT. X CABANG MEDAN

Masitha Hilsan
12.860.0308

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai bidang teknisi PT. X Cabang Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling*. Adapun pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala likert. Skala yang digunakan yaitu skala kinerja dan skala kualitas kehidupan kerja. Metode analisis data yang digunakan analisis *r Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai teknisi PT. X Cabang Medan dengan $r_{xy}=0,547$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$). Selain itu, koefisien determinan (r^2) yang didapat adalah $r^2=0,299$ yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 29,9%. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pegawai PT. X Cabang Medan memiliki kinerja yang sangat tinggi yang didapat dari hasil mean hipotetik 123 lebih rendah dari mean empirik 166,6 dengan standar deviasi sebesar 21,1 dan kualitas kehidupan kerja yang juga sangat tinggi yang didapat dari hasil mean hipotetik 204 lebih rendah dari mean empirik 262,8 dengan standar deviasi 37,4. Hal ini menunjukkan hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja; Kualitas kehidupan kerja; Pegawai

***The Relationship between Quality of Work Life with Performance of
Technician Employee in PT. X Medan Branch***

Masitha Hilsan
12.860.0308

ABSTRACT

The performance is the result of work achieved in executing the tasks assigned to employees based on the skills, experience, and sincerity as well as time. One of the factors used in this study is the quality of work life. Quality of work life is one of the best methods to attract and preserving talent employees and to obtain better performance in an organization. This study aims to examine the relationship between quality of work life with performance. This research uses quantitative research method. The populations of this research are technician employees of PT. X Medan Branch. The sample in this study were 46 people. Sampling technique in this study using Total Sampling. The data collection in research using likert scale. The scale used is the scale of performance is a 46 items and the scale of quality of work life is a 76 items. Data analysis techniques used r Product Moment analysis that are used to analyze the relationship between one independent variable and one dependent variable. The results showed there is a relationship between quality of work life with performance on an technician employee of PT. X Medan Branch with $r_{xy} = 0,547$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). In addition, the determinant coefficient (r^2) obtained is $r^2 = 0.299$ indicating that quality of work life affects the performance of 29,9%. Based on the research it is known that PT. X Medan Branch technician employees have very high performance from hypothetical mean 123 lower than 166,6 mean empiric with standard deviation of 21,2 and very high work quality of work life obtained from hypothetic mean 204 more low from the empirical mean of 262,8 with the standard deviation of 37,4. This shows a positive relationship between quality of work life with performance.

Keywords : *Performance; Quality of Work Life; Employee*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Kemudian, shalawat serta salam – Nya, mudah – mudahan terlimpah curah ke pangkuan baginda Rasulullah SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, dan umatnya yang masih turut dengan ajarannya. Amin.

Berkat rahmat dan karunia – Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi (karya ilmiah) yang berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai PT. X Cabang Medan”.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, dan dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing pertama, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, serta memberikan

kepercayaan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir.

5. Ibu Rahma Fauzia, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing kedua, atas kebaikan dan kesabaran membantu peneliti memberikan masukan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas akhir.
6. Bapak Azhar Azis, S.Psi. MA selaku ketua sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Bapak berikan kepada peneliti.
7. Bapak Drs. Maryono, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Bapak berikan kepada peneliti.
8. Ibu Eryanti Novita, S.Psi. M.Psi selaku dosen tamu pada sidang. Terima kasih atas saran dan masukan yang diberikan.
9. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi yang telah memberikan saya kemudahan dalam memenuhi setiap syarat untuk menyelesaikan tugas akhir.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen fakultas psikologi Universitas Medan Area. Terima kasih atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada peneliti.
11. Seluruh staff tata usaha fakultas psikologi dan perpustakaan. Terima kasih atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, dari awal kuliah hingga selesai.

12. Bapak Bambang Rahman selaku *Representative Office Head* PT. Trakindo Utama Cabang Medan yang telah memberikan kemudahan kepada saya dalam melakukan penelitian.
13. Seluruh pegawai teknisi PT. Trakindo Utama Cabang Medan yang telah meluangkan waktu membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
14. Orang tua tersayang. Ayahanda H. Hilsan Achdar, SE dan Ibunda Tapi Veria Indriani Lubis. Terima kasih banyak untuk doa, kasih sayang, perhatian, motivasi, dan dukungan yang sudah diberikan. Tanpa itu semua peneliti tidak bisa sampai seperti sekarang ini.
15. Abang dan kakak tersayang. Fandy Frima Dana Butar-butar dan Tatamara. Terima kasih banyak untuk setiap bantuan dan dukungan yang sudah diberikan dan selalu menemani peneliti dalam setiap urusan penelitian.
16. Keponakan tersayang, Talitha Azura Butar-butar dan Fadhila Aura Butar-butar. Terima kasih untuk setiap dukungan yang sudah diberikan dan selalu menemani peneliti saat mengerjakan skripsi.
17. Keluarga besar H. Syafei Lubis. Khususnya kepada Mama Tapi Nurcahaya Lubis, Om Ir. Idohanta Lubis, Tante Tita Soekarto & Kak Vissy Pressia Arifin. Terima kasih untuk doa, dukungan dan semangat yang sudah diberikan.
18. Wendy Isman Sitepu, S.Ked. Terima kasih untuk setiap doa, dukungan dan semangat yang diberikan kepada peneliti dari awal kuliah sampai saat ini.
19. Wanita-wanita tersayang. Nana, Tiara, Niken, Wiwid, Uyung, Indah. Yang selalu ada menemani di saat-saat susah dan senang, Terima kasih untuk

dukungan dan terima kasih telah menjadi teman yang setia menemani selama masa perkuliahan.

20. Sahabat-sahabat tersayang. Deby, Nony, Amed, Soly, Bubu, Dedi. Yang sudah seperti keluarga bagi peneliti, terima kasih untuk doa dan dukungan yang sudah diberikan.
21. Nanda, Mashita, Devriani, Desi, Roasina, Silmi, Puput, Nisa, Joel. Terima kasih untuk dukungan dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
22. Teman-teman kelas psikologi reg b stambuk 2012. Terima kasih untuk cerita, canda-tawa, pengalaman yang selama ini kita bagi. Setiap kenangan yang diberikan begitu berharga bagi peneliti.
23. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini.

Akhir peneliti menyadari bahwa penulisan proposal ini masih banyak kekurangannya. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik, dan dukungan yang membangun, senantiasa peneliti terima.

Medan, 02 Desember 2017

Penulis

Masitha Hilsan

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN TEORI	11
A. Pegawai	11
1. Pengertian Pegawai	11
B. Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
3. Aspek-aspek Kinerja	16
C. Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	18

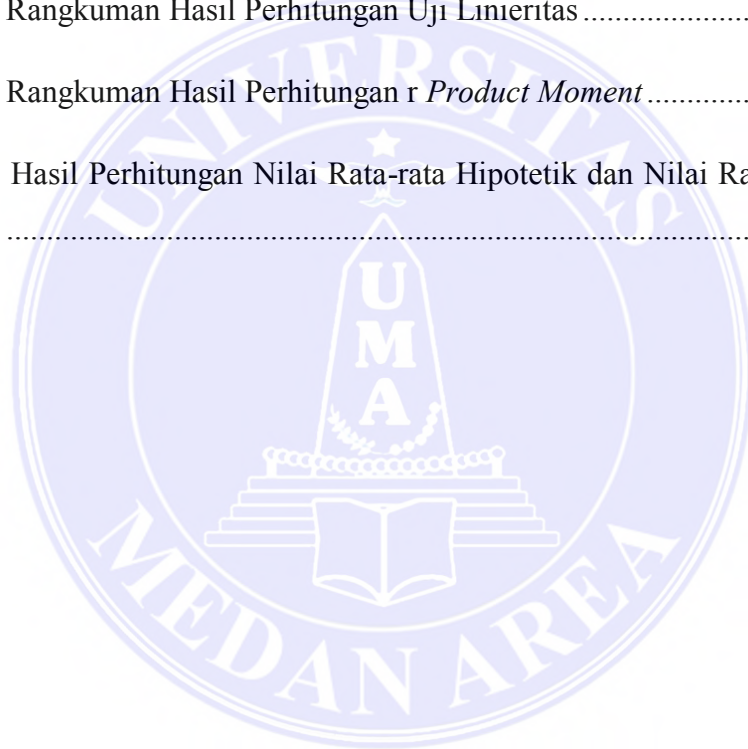
2. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	24
D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja	25
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	31
1. Populasi Penelitian	31
2. Sampel Penelitian	31
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	33
G. Analisis Data	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian	38
1. Persiapan Administrasi.....	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	38
3. Uji Coba Alat Ukur	40
4. Hasil Uji Coba Skala Kinerja.....	40
5. Hasil Uji Coba Skala Kualitas Kehidupan Kerja	41
C. Pelaksanaan Penelitian.....	42
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	43
1. Uji Asumsi	43
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment	45
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	46
4. Kriteria	46

E. Pembahasan.....	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Simpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Distribusi Butir Skala Kinerja.....	39
Tabel 2: Distribusi Butir Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	40
Tabel 3: Distribusi Butir Skala Kinerja Setelah Uji Coba	41
Tabel 4: Distribusi Butir Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba.....	42
Tabel 5: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	44
Tabel 6: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	45
Tabel 7: Rangkuman Hasil Perhitungan r <i>Product Moment</i>	45
Tabel 8: Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kondisi Kualitas Kehidupan Kerja Subjek Penelitian	47
Gambar 2: Kondisi Kinerja Subjek Penelitian	48



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN.....	57
A. Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	58
B. Validitas dan Reliabilitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja	63
C. Skala Kinerja.....	70
D. Validitas dan Reabilitas Skala Kinerja	74
E. Uji Normalitas.....	79
F. Uji Linieritas	81
G. Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	85
H. Surat Keterangan Penelitian.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu unsur yang terdapat di dalam perusahaan, pegawai dianggap sebagai penggerak dari suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan diperlukan kinerja yang optimal dari para pegawai. Pegawai dituntut memberikan seluruh pemikiran dan tenaga yang ada demi kelancaran suatu organisasi atau perusahaan. Sumbangsih yang pegawai berikan terhadap kemajuan perusahaan merupakan suatu hal yang memberikan pengaruh positif dalam perkembangan perusahaan tersebut serta pegawai tadi mampu memberikan pencapaian kerja sesuai dengan target yang dibebankan kepadanya. Menurut Davis (Mangkunegara, 2000) menyebutkan adanya dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan kata lain segala upaya yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan dilakukan semata-mata untuk memberikan peran yang maksimal dalam perkembangan perusahaan tersebut dan mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Upaya yang dilakukan oleh pegawai itulah yang disebut dengan kinerja pegawai, kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Prawirosentono (Widodo, 2005) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaik, bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan demikian bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Retnowati (2003) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai maupun upaya strategis dari perusahaan, faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini

pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan di PT. X Cabang Medan. PT. X merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual-beli alat berat dan PT. X memiliki produk-produk unggulan untuk menjawab kebutuhan pelanggan terhadap alat berat. PT. X menawarkan rangkaian produk lengkap alat berat yang dikenal luas di seluruh dunia sebagai yang paling tangguh, paling kuat dan paling handal untuk kebutuhan industri pertambangan, kehutanan, kontruksi, kelautan serta migas. PT. X menyediakan alat berat untuk mendukung pembangunan di Indonesia PT. X juga menyediakan suku cadang bekas yang lengkap dan terjamin keasliannya sebagai solusi efektif untuk kebutuhan peralatan dan suku cadang yang hemat biaya, seluruh produk yang ditawarkan telah melalui pengawasan kualitas yang ketat oleh para teknisi yang berpengalaman, dan dilengkapi dukungan penuh untuk purna jual PT. X

PT. X yang bergerak di bidang jual beli alat berat tentu memiliki pegawai di bidang teknisi yang memahami permasalahan dan seluk beluk teknisi dari alat berat tersebut. Berikut kutipan wawancara dengan salah satu pegawai bagian teknisi PT. X Cabang Medan mengenai kinerja:

“Sebagai seorang pegawai disini tentu kami dituntut ya untuk memberikan seratus persen kemampuan yang kami miliki, saya merasa bahwa kinerja saya selama ini sudah semaksimal mungkin. Setiap beban kerja saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan waktu kerja saya pergunakan semaksimal mungkin agar pekerjaan tidak ada yang terhambat. Pemanfaatan waktu kerja pun sudah saya gunakan sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Saya sebagai teknisi selalu mengecek kondisi alat berat yang ada serta memastikan kondisi alat-alat berat tersebut sudah baik”.

(Wawancara tanggal, 19 November 2016)

Kinerja para pegawai di PT. X telah ditentukan oleh pihak pimpinan mengenai seperti apakah *job desk* dari masing-masing pegawai, tentu pembagian tugas kerja yang sesuai dengan keahlian dan posisi masing-masing tentu diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai. Para pegawai mampu memberikan kinerja yang baik, terutama pegawai di bidang teknis walaupun memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan pegawai yang ada di bidang lainnya yang ada di PT. X Cabang Medan. Beban kerja yang besar tentu memberikan *pressure* yang besar pula bagi pegawai bidang teknis, tekanan yang besar tentu di khawatirkan mengganggu kinerja dari para teknis namun para pegawai bagian teknis mampu mengatasi tekanan yang muncul sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Dalam penelitian ini, pegawai yang bekerja di bagian teknis merupakan salah satu bagian yang memiliki peran penting dalam PT. X Cabang Medan. Teknisi memiliki tugas dan fungsi yang langsung bersinggungan dengan produk yang menjadi komoditi dari PT. X. Tugas dari bagian teknis yaitu melakukan *preventive maintenance* alat berat yaitu kegiatan perawatan dan pecegahan yang dilakukan untuk mencegah timbulnya kerusakan pada mesin, melakukan *testing, adjusting and balancing* yaitu pengujian pengaturan dan penyeimbangan pada mesin, melakukan *troubleshooting* dan *problem solving* yaitu mengatasi gangguan pada alat berat, memperbaiki dan mencegah gangguan pada alat berat agar tidak terjadi kembali, dengan tugas yang sedemikian rupa tentu diharapkan teknis tetap mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Walaupun kinerja yang ditunjukkan baik diperlukan pencegahan agar tidak terjadi penurunan kinerja dari para teknis, tentu perusahaan harus sangat memperhatikan kondisi

dari para pegawai terutama mengenai kualitas kehidupan kerja dari pegawai tersebut.

Tidak dapat dipungkiri sebagai suatu perusahaan yang memiliki jumlah pegawai dan target kerja yang besar, sama seperti perusahaan lain tentu PT. X pun menghadapi permasalahan yang umumnya dialami oleh perusahaan sejenis lainnya. Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh mereka diantaranya, meningkatnya stress kerja. Stress kerja umumnya timbul karena para pegawai dituntut untuk memberikan kinerja semaksimal mungkin tak jarang pula para pegawai diminta untuk lembur dalam menyelesaikan beban kerja. Tingginya tingkat lembur pada pegawai tentu mempengaruhi psikologis dari para pegawai jika tidak diimbangi dengan hal-hal yang memberikan rasa rileks atau santai pada pegawai. Sejauh ini PT. X mampu menghadapi permasalahan mengenai stress kerja tersebut sehingga tidak mengganggu kinerja dari para pegawai terutama pegawai bagian teknisi.

PT. X memberikan perhatian kepada para pegawai terutama dalam hal kualitas kehidupan kerja sehingga para pegawai yang bekerja di PT. X merasa nyaman dan aman saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini merupakan instrument penting yang menjadi alasan mengapa kinerja dari pegawai PT. X itu baik. Terpenuhinya kualitas kehidupan kerja dari para pegawai memberikan efek yang sangat besar bagi terciptanya kinerja yang baik tadi karena para pegawai menjadi lebih tenang saat bekerja dan fokus dalam bekerja tidak terganggu hal-hal yang dapat mengganggu kinerja dari para pegawai. Kinerja yang baik dari para pegawai dapat dilihat melalui pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai tersebut.

Pentingnya pegawai dalam kehidupan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat terbantahkan selain dipandang sebagai motor perusahaan, pegawai juga merupakan elemen yang selalu dibutuhkan dalam setiap proses kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Namun dengan peran penting tersebut pun masih ditemui saja perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan dan kondisi para pegawainya, perusahaan ini lebih mementingkan profit yang diperoleh oleh perusahaan dibandingkan dengan kondisi para pegawainya yang memberikan peranan penting dalam perusahaan. Perusahaan dituntut memberikan penghargaan kepada pegawai atas kinerja yang telah ditunjukkan oleh para pegawai. Kinerja pegawai yang baik dipahami sebagai suatu hal yang penting pula dalam perkembangan suatu perusahaan, kinerja yang baik dari para pegawai dapat dilihat dari tingkat produktifitas yang tinggi, efisiensi waktu kerja yang baik serta disiplin dan etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Namun tidak jarang ditemui pula fenomena kinerja yang kurang memenuhi standar perusahaan yang diberikan oleh para pegawai, kurang maksimalnya kinerja pada pegawai merupakan suatu permasalahan yang harus secepatnya dicari jalan keluarnya agar tidak mengganggu kelangsungan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang kurang maksimal tersebut tentu tidak dapat dipandang sebelah mata karena efek yang sangat dirasakan dari baik tidaknya kinerja dari para pegawai tentu mempengaruhi kinerja dari perusahaan secara keseluruhan dan efek dari menurunnya kinerja perusahaan tentu memiliki imbas kepada pegawai itu sendiri yakni jika kinerja perusahaan menurun tentu akan mengurangi kompensasi yang diberikan kepada para pegawai. Hal ini tidak dapat

disikapi dengan main-main bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang paling mempengaruhi sukses tidaknya suatu perusahaan.

Setiap pegawai tentu diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang baik dan maksimal, hal yang perlu diperhatikan untuk menunjang terciptanya kinerja yang maksimal dari pegawai salah satunya kualitas kehidupan kerja. Berikut kutipan wawancara dengan salah satu pegawai bagian teknisi PT. X Cabang Medan mengenai kualitas kehidupan kerja:

“Perusahaan memberikan jaminan mengenai kualitas hidup untuk kami dengan memperhatikan faktor keamanan dari para karyawan saat sedang bekerja, memberikan penghasilan yang sesuai. Hal-hal tersebut menimbulkan rasa aman dalam diri kami para karyawan sehingga kami tinggal fokus pada pekerjaan saja”.

(Wawancara tanggal, 19 November 2016)

Kualitas kehidupan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kualitas hidup dari para pegawai, program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik. Pada dasarnya, terdapat dua pemahaman mengenai kualitas kehidupan kerja. Pemahaman pertama menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan serangkaian kondisi objektif perusahaan. Pemahaman kedua, dari pegawai, menyatakan bahwa mereka memerlukan rasa aman, nyaman, dan dapat tumbuh serta berkembang sebagai makhluk hidup. Kualitas kehidupan kerja program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik (Nawawi, 2001).

Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan

membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Prajurit, 2003).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang mampu mendorong tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis menganggap bahwa faktor tersebut perlu ditelaah lebih lanjut agar kualitas kehidupan kerja pegawai berada pada titik maksimal. Berdasarkan pertimbangan inilah yang menyebabkan penulis tertarik dan memutuskan untuk mengadakan penelitian yang berjudul : **“Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja pada Pegawai Teknisi PT. X Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Pada pegawai disetiap perusahaan akan memiliki target dan beban kerja yang cukup tinggi, tentunya memerlukan dorongan serta semangat yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai agar kinerja yang pegawai berikan kepada perusahaan mencapai titik yang maksimal. Kinerja yang maksimal dari para pegawai akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja pada pegawai karna hasil kerja yang diselesaikan.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penting bagi perusahaan untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan

membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal inilah yang menciptakan kinerja pada pegawai. Menerapkan kualitas kehidupan kerja yang tepat dari perusahaan kepada pegawai dapat membuat perusahaan berjalan dengan lancar karena faktor dari kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Lokasi penelitian di PT. X Cabang Medan. Sampel penelitian adalah pegawai bidang teknisi dari PT. X Cabang Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai PT. X Cabang Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada pegawai teknisi PT. X Cabang Medan.

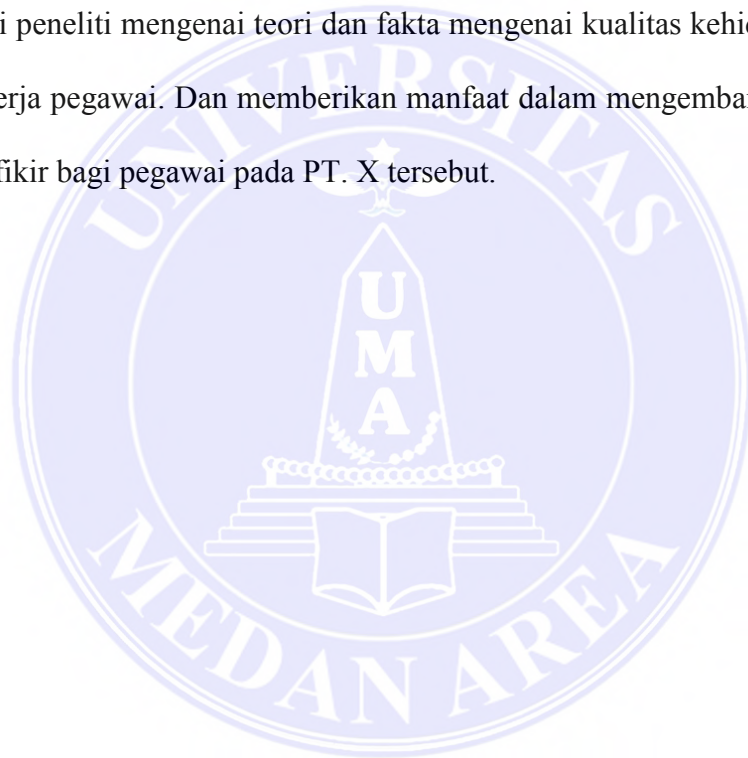
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Terkait dengan kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai teori dan fakta mengenai kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai. Dan memberikan manfaat dalam mengembangkan wawasan berfikir bagi pegawai pada PT. X tersebut.



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manullang, 2002). Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002), Pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Manullang, 2002),

Widjaja (2006) berpendapat bahwa pegawai adalah adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah.

Pegawai adalah asset yang merupakan penggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka, organisasi atau perusahaan tidak pernah menjadi

berarti karena pegawai merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan pegawai adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan, karena menggantikan seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik segi finansial, waktu dan energi. Pegawai itu adalah wajah dari perusahaan.

Secara keseluruhan dari pengertian yang didapat, pegawai adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja (baik mental-pikiran) di perusahaan swasta maupun pemerintahan dalam hal menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “untuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004).

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bias pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama. Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indicator atas skala ukur yang diterapkan oleh instansi (Rivai, 2005).

Menurut Siagian (2003) pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi instansi, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai

dasar untuk menyusun system imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2006). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. (Simamora, 2006).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rahmatullah (Mangkunegara, 2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan, keahlian latar belakang, motivasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Malthis dan Jackson (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan McClelland dikutip dalam Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa ada enam faktor dari kinerja yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Karakteristik Individual (*Individual Characteristics*)
- b. Karakteristik Organisasi (*Organizational Charasteristic*)
- c. Karakteristik Kerja (*Work Characteristics*)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas faktor yang mempengaruhi kinerja dan yang termasuk ke dalam kualitas kehidupan kerja ialah lingkungan serta dukungan yang diperoleh dari organisasi.

3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Gomes (1995) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja, maka terdapat 8 aspek kinerja, antara lain :

- a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- h. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Miner dalam Sutrisno (2010) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut Mitchel (2001) aspek-aspek kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Ketepatan waktu (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Inisiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas personal.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton dalam Kossen (1987) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work*) atau disingkat QWL adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan pegawai. Menurut Cascio (2003), kualitas kehidupan kerja pegawai merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Lau & May (1998), kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2006). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas

apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan pegawai) kedalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai dan perusahaan.

Menurut Robins dalam Islam & Siengthai (2009) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan pegawai untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Elemen-elemen penting dari kualitas kehidupan kerja adalah keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan pegawai, ketelibatan pegawai dan performansi organisasi.

Menurut Vein Heskett dalam Rethinam & Ismail (2008) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Menurut Lau dkk (dalam Rethinam & Ismail, 2008) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan pengembangan karir kepada pegawai.

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi pegawai, kesejahteraan pegawai dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan pegawai secara umum (Islam dan Siengthai, 2009). Kualitas kehidupan kerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karier peluang kemajuan, dan

keikutsertaan di dalam pengambilan-keputusan (Kossen, 1987). Kualitas kehidupan kerja merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, *job enrichment*, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan pegawai, hubungan industrial yang serasi, manajemen partisipatif dan bentuk pengembangan organisasional. Jewell & Siegall (1998) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan pegawai secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja, dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Albrecht (1985) mengatakan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang patut dikerjakan yaitu pekerjaan yang bermanfaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.
- b. Kondisi kerja yang memadai, seperangkat kondisi fisik dan psikologis yang cukup manusiawi dan aman, di sekelilingi tempat pelaksanaan pekerjaan.

- c. Upah dan keuntungan yang memadai sebagai imbalan kerja yang baik.
- d. Jaminan kerja, mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.
- e. Supervisi yang cukup perlakuan yang positif, bersikap mendukung dan menyetujui oleh atasannya serta orang-orang dari kalangan yang lebih tinggi.
- f. Kondisi kerja yang aman dan sehat. Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- g. Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan-tujuan organisasi.
- h. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam keterampilan kerja dan pertanggung jawaban, pekerjaan yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.
- i. Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, kesempatan untuk latihan, kenaikan ke kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat.
- j. Iklim sosial yang positif, yaitu lingkungan kerja yang mantap, secara psikologis mendorong, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.
- k. Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang, yaitu perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan

kejujuran serta perlakuan sama terhadap semua karyawan, tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1986) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Kompensasi yang mencukupi dan adil. Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia. Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.
- c. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.
- d. Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan. Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim,

mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

- e. Hak-hak pegawai. Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.
- f. Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan. Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.
- g. Tanggung jawab sosial organisasi. Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka.

Cascio (2003) mengatakan bahwa ada sembilan aspek dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu:

- a. Partisipasi karyawan
- b. Penyelesaian konflik
- c. Komunikasi
- d. Kesehatan kerja
- e. Keselamatan kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kompensasi yang layak

- h. Kebanggaan dan
- i. Pengembangan karir.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yaitu, pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup perlakuan yang positif, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut V.R Rao yang dikutip oleh Swasono dan Endang (dalam Nawawi, 2001) dikemukakan ada empat faktor kondisi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Keamanan, termasuk kesehatan, keamanan kerja dan pertumbuhannya.
- b. Kesamarataan, termasuk kesamaan pendapatan pada jenis pekerjaan yang serupa baik dalam organisasi itu sendiri maupun pada organisasi lain, kesamarataan kesejahteraan, kondisi kerja, dan lain-lain.
- c. Pengembangan individu, melalui peningkatan kemampuan, peningkatan kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain-lain.
- d. Demokrasi, adanya kesempatan untuk ikut berpartisipasi (berbicara) dalam pengambilan keputusan.

Walton yang dikutip oleh Kosen (dalam Frozen, 2006) mengemukakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Kompensasi yang memadai dan wajar

- b. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat
- c. Kesempatan mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia
- d. Kesempatan untuk pertumbuhan dan jaminan yang seimbang
- e. Perasaan termasuk dalam satu kelompok
- f. Hak-hak pegawai
- g. Kerja dan ruang kerja keseluruhan
- h. Relevansi sosial kehidupan kerja

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan keinginan nilai-nilai dari pegawai, baik dalam hal keamanan, kesamarataan, kesejahteraan, dan kesempatan bagi tiap pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan penting menyangkut pekerjaannya.

D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik yang berasal dari diri pribadi pegawai (faktor internal) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari, 2002). Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal

dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sumber daya manusia merupakan subyek yang paling berpengaruh bila kualitas kehidupan kerjanya membaik atau memburuk. Dalam organisasi, peran departemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar dalam mengatur strategi para pekerja. Menurut Wibowo (2007), bahwa akhir-akhir ini semakin disadari peran sumber daya manusia dan perbaikan terhadap kualitas kehidupan manusia yang diwujudkan dalam melibatkan pegawai di setiap kegiatan organisasi dengan disertai komitmen dari pegawai untuk melakukan kegiatan tersebut, maka akan menciptakan suatu kondisi kerja yang produktif dengan kinerja yang maksimal. Selain melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusianya, kondisi lingkungan kerja yang diperbaiki akan berdampak juga pada tingkat kinerja yang tinggi, sebab pekerja akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga bisa mencurahkan segala pikirannya untuk dapat memberikan hasil kinerja yang semakin baik demi tercapainya tujuan organisasi.

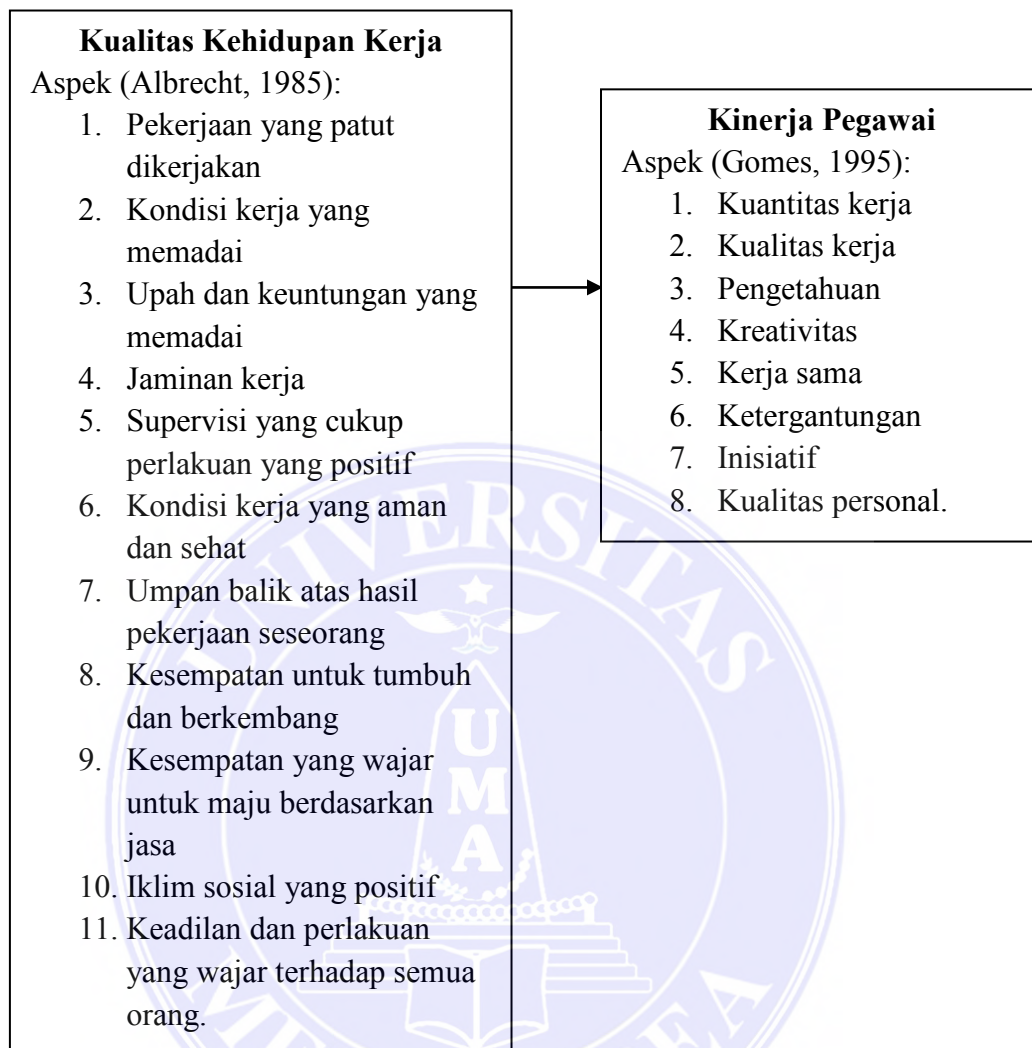
PT. X sebagai perusahaan yang mengharapkan profit tentu membutuhkan terciptanya kinerja yang baik dari para pegawainya, karena secara garis besar bahwa peningkatan atau terciptanya kinerja yang maksimal dari para pegawai memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan berkewajiban memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam diri pegawai agar tercipta kinerja yang baik, hal ini tentu berhubungan erat dengan kualitas kehidupan kerja. Perusahaan tidak boleh hanya memikirkan bagaimana memperoleh kinerja yang maksimal dari para pegawai tanpa memperhatikan seperti apa keadaan dan kualitas kehidupan dari pegawai tadi, oleh karena itu

kualitas kehidupan kerja dipandang merupakan suatu hal yang berhubungan erat dengan terciptanya kinerja yang optimal dari para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Anggi Susana Mukuan (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain kualitas kehidupan kerja mempengaruhi pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Senada dengan hasil penelitian diatas, hasil penelitian Merwandi (2011) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena manusia sebagai makhluk yang memiliki akal dan pikiran tentu menginginkan kualitas hidup yang lebih baik dari hari ke hari. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai dengan asumsi semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah kinerja pada pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan analisa kuantitatif dengan maksud mencari hubungan antara variable independent (X) dengan variable dependen (Y), dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Kualitas Kehidupan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan

untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono,2007). Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini kinerja di ukur berdasarkan aspek-aspek menurut Gomes (1995) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas personal. Diukur dengan menggunakan jumlah skor pada skala kinerja dengan asumsi semakin tinggi skor maka semakin tinggi kinerja dan begitupun sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah kinerja

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja di ukur berdasarkan aspek-aspek menurut Albrecht (1985) yaitu pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup perlakuan yang positif, kondisi kerja yang aman dan sehat, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang. Diukur dengan menggunakan jumlah skor pada skala kualitas kehidupan kerja dengan

asumsi semakin tinggi skor maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dan begitupun sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Adapun populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bidang teknis PT. X Cabang Medan yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003). Sample yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 46 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2003). Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat. (Azwar, 2013). Stimulus berupa pertanyaan dan pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Jawaban subjek bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala kinerja. Kedua skala ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert. Dalam menyusun skala ini, format item yang digunakan adalah format respon. Masing-masing item terdiri dari item *Favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan *Unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Sistem penilaian dalam penelitian ini didasarkan pada bentuk skala yang mempunyai lima tingka jawaban yang terdiri dari “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Netral” (N), “Tidak Sesuai” (TS), “Sangat Tidak Sesuai” (STS).

Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Sesuai	5
2	Sesuai	4
3	Netral	3
4	Tidak Sesuai	2
5	Sangat Tidak Sesuai	1

Sumber : Sugiyono (2006)

Pembuatan skala berfungsi untuk mengukur atribut psikologis. Setelah dilakukan identifikasi alat ukur, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan *blue print*. *Blue Print* disajikan dalam bentuk tabel yang memuat uraian komponen-komponen atribut yang harus dibuat itemnya, proposi item, dan memuat indikator perilaku dalam setiap komponen. Dalam item, *blue print* akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi penulis untuk tetap berada dalam lingkungan ukur yang benar (Azwar, 2007).

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2007).

Menurut Azwar (2010) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

- R_{xy} : Koefesien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- Σ_x : Jumlah skor keseluruhan subjek setiap aitem
- Σ_y : Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- Σ_{xy} : Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

N : Jumlah subjek
 ΣX^2 : Jumlah kuadrat X
 ΣY^2 : Jumlah kuadrat Y

2. Reliabilitas

Azwar (2010) memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar 2010). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan yang sama, reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2006). Tinggi rendahnya reliabilitas ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010).

Reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1 + S_2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

α : Koefisien reliabilitas

$S_1^2 + S_2^2$: Varian skor belahan 1 dan varian skor belahan 2

S_x^2 : Varian skor skala

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti akan menggunakan alat bantu komputer dengan metode *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for windows*.

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pegawai teknisi PT. X Cabang Medan.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang & Lufti, 2011).

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05 (Situmorang & Lufti, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Gibson, et.al, 1997. *Organisasi dan Manajemen (prilaku – struktur – proses)* edisi bahasa. Indonesia, Jakarta, Erlangga,
- Harsuko, Rinawati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2002, *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi. Depok.
- Islam, M.Z. & Siengthai, S. (2009) *Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*.
- Keban, Yeremias. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep,Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media.
- Kopelman, R. E. 1988. *Managing Productivity in Organization a Practice-People Oriented Perspectiv*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Kossen, S. (1987). *The Human Side of Organizations* (4th Ed). New York : Harper &Row, Publishers,Inc.
- Lau, R.S.M. & May, B.E. (1998). *A win-win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly*, 9, 210-224.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penebit Andi.
- Mangkunegara. Anwar Prabu .2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu .2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia cetakan ke III*. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia.

- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, studi pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang. Tesis Universitas Diponegoro.
- Merwandi. Pengaruh Quality Of Work Life dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat. Jurusan Manajemen ; Universitas Padang.
- Moch.Nazir. 2003, *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mukuan, Anggy Susana. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Universitas Sam Ratulangi.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ketiga. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press,
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rethinam, G.S. & Ismail. M. 2008. Constructs of Quality of Work Life: Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 7, No. 1.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- _____. 2007. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja (job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Keluar Survivor*. Empirika vol 18, no 1:35-49.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing

Widjaja. A.W.2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.





The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book, a star, and a bird. The shield is set against a background of a building and a staircase. The words "UNIVERSITAS" and "MEDAN AREA" are written in a circular path around the emblem.

LAMPIRAN A
SKALA KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA

IDENTITAS

Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan:

- SS : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.
 S : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.
 N : Jika pernyataan itu Netral dengan anda.
 TS : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.
 STS : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merespon dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Saya siap menghadapi tugas yang diberikan secara tiba-tiba					
3.	Saya menunggu di perintah dulu oleh atasan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya					
4.	Saya membutuhkan cukup banyak waktu untuk menyelesaikan tugas kerja					
5.	Ruangan kerja tempat saya bekerja tertata dengan rapi					
6.	Letak meja kerja disesuaikan dengan baik					
7.	Ruangan kerja tempat saya bekerja tidak tertata rapi					
8.	Susunan meja dipilih secara acak					
9.	Suasana tenang di ruang kerja dijaga oleh para pegawai					
10.	Suasana ruangan kerja saya sangat nyaman					
11.	Ruangan kerja yang tenang tidak berpengaruh terhadap kinerja saya					
12.	Kondisi ruang kerja saya sangat bising					
13.	Gaji yang saya peroleh sangat memuaskan					
14.	Besaran gaji yang saya dapatkan disesuaikan dengan tanggung jawab yang diemban					
15.	Saya mengharapkan gaji yang lebih baik					
16.	Pihak perusahaan memberikan gaji yang sama kepada para pegawai					
17.	Setiap pegawai diberikan bonus					
18.	Bonus akhir tahun merupakan hak setiap pegawai					

19.	Pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik tidak memperoleh bonus					
20.	Perusahaan yang menentukan pegawai yang pantas memperoleh bonus					
21.	Saya diberikan asuransi selama bekerja					
22.	Perusahaan memandang penting asuransi kesehatan saya					
23.	Saya tidak diberikan asuransi kerja oleh perusahaan					
24.	Perusahaan tidak mau peduli dengan jaminan kerja saya					
25.	Keluarga saya diberikan asuransi oleh perusahaan					
26.	Perusahaan melindungi saya pegawai dan keluarganya					
27.	Kesehatan keluarga saya diluar tanggung jawab perusahaan					
28.	Perusahaan tidak peduli dengan keselamatan saya maupun keluarganya					
29.	Saya diberikan kebebasan melakukan komunikasi dengan keluarga saat jam kerja					
30.	Pimpinan memberikan masukan kepada saya saat saya mengalami kesulitan saat bekerja					
31.	Saat jam kerja saya tidak hanya fokus dengan urusan pekerjaan					
32.	Pimpinan cuek dengan permasalahan yang saya hadapi					
33.	Pimpinan melakukan kontrol terhadap kinerja dari para pegawai					
34.	Kinerja yang saya ditunjukkan dipantau oleh pimpinan					
35.	Pimpinan tidak melakukan evaluasi dalam upaya meningkatkan produktifitas pegawai					
36.	Pimpinan tidak pernah mengontrol hasil kerja saya					
37.	Fasilitas yang digunakan dalam bekerja rutin di kontrol					
38.	Fasilitas yang tersedia sangat lengkap					
39.	Kondisi fasilitas kerja cukup mengkhawatirkan					
40.	Kinerja para pegawai tidak dipengaruhi oleh fasilitas yang tersedia					
41.	Saya diwajibkan menggunakan alat keamanan saat bekerja					
42.	Perusahaan memiliki standar keamanan bagi para pegawai					
43.	Keamanan saya saat bekerja cukup mengkhawatirkan					

44.	Standar keamanan kerja saya tidak diperhatikan oleh perusahaan					
45.	Pimpinan tidak sungkan memberikan pujian kepada saya					
46.	Saya akan menerima bonus jika kinerja yang ditunjukkan baik					
47.	Perusahaan tidak peduli terhadap kondisi para pegawai					
48.	Perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan ekonomi saya					
49.	Perusahaan memberikan dispensasi kepada saya jika ingin melanjutkan kuliah					
50.	Pimpinan memberikan pilihan kepada pegawai jika ingin melanjutkan kuliah					
51.	Pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan harus mengundurkan diri					
52.	Saya tidak boleh mempertanyakan setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan					
53.	Saya diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi					
54.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk memberikan ide dan saran					
55.	Pimpinan tidak percaya kepada saya dalam menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi					
56.	Pimpinan tidak menerima saran dan ide dari saya					
57.	Saya merasa puas ketika kinerja (inovasi) saya dihargai oleh perusahaan					
58.	Perusahaan menghargai setiap usaha maksimal yang saya tunjukkan					
59.	Saya menginginkan penghargaan lebih dari perusahaan					
60.	Penghargaan kepada saya hanya berupa bonus atau insentif					
61.	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk saya					
62.	Suasana yang nyaman dan tenang mampu meningkatkan kinerja saya dalam bekerja					
63.	Ruang kerja yang bising mengganggu konsentrasi saya					
64.	Kinerja yang maksimal tergantung kepada kemampuan yang saya miliki					
65.	Saya akrab dengan sesama rekan kerja					
66.	Komunikasi yang tercipta antara saya dengan rekan kerja sangat cair					
67.	Para rekan kerja menjaga jarak satu sama lain					
68.	Saya merasa segan jika ingin berkomunikasi					

	dengan rekan kerja saya					
69.	Pimpinan memberikan promosi berdasarkan kinerja saya					
60.	Pegawai diberikan tanggung jawab kerja yang sama					
71.	Faktor suka dan tidak suka kepada pegawai sangat terlihat pada sikap pimpinan					
72.	Tugas yang diberikan kepada saya lebih berat dari pegawai yang lain					
73.	Saya dan rekan kerja saling mendorong untuk memperoleh promosi jabatan					
74.	Saya bermusyawarah dengan rekan kerja jika ada masalah yang muncul					
75.	Saya merasa rekan kerja bersifat individualis					
76.	Pimpinan tidak mengambil peran dalam penyelesaian konflik/masalah pegawainya					

TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMANYA





LAMPIRAN B
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA

Scale: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

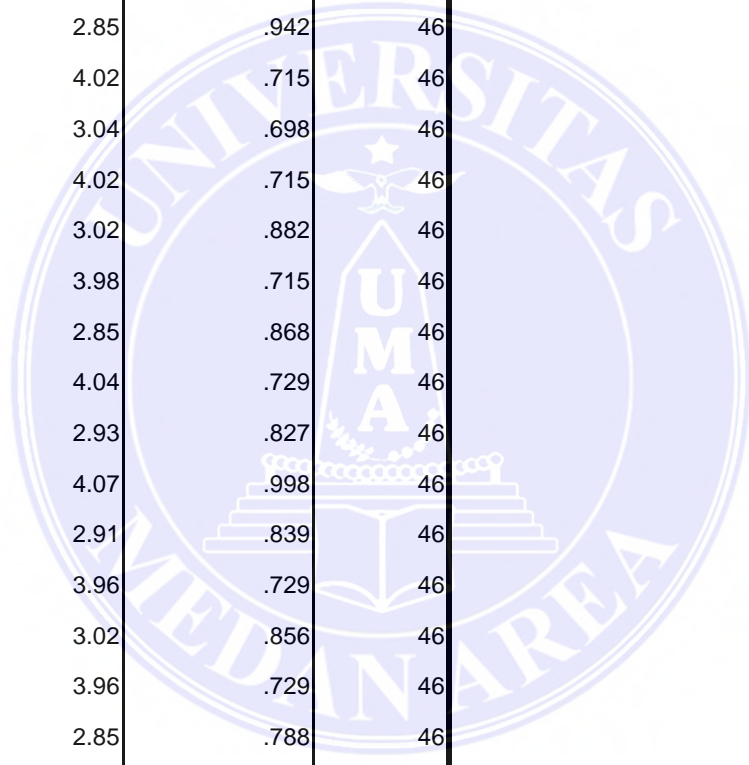
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	76

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.00	.894	46
x2	3.00	.919	46
x3	3.96	.918	46
x4	3.00	.919	46
x5	3.96	.918	46
x6	3.28	.779	46
x7	4.09	.551	46
x8	3.00	.919	46
x9	4.15	.470	46
x10	3.00	.919	46
x11	3.91	1.112	46
x12	3.07	.712	46
x13	4.17	.529	46
x14	3.00	.919	46
x15	4.04	.918	46



x16	3.00	.919	46
x17	3.91	.890	46
x18	3.00	.919	46
x19	3.78	1.172	46
x20	2.89	.924	46
x21	3.80	1.003	46
x22	3.13	.749	46
x23	3.74	.801	46
x24	2.91	.865	46
x25	4.02	.715	46
x26	2.85	.942	46
x27	4.02	.715	46
x28	3.04	.698	46
x29	4.02	.715	46
x30	3.02	.882	46
x31	3.98	.715	46
x32	2.85	.868	46
x33	4.04	.729	46
x34	2.93	.827	46
x35	4.07	.998	46
x36	2.91	.839	46
x37	3.96	.729	46
x38	3.02	.856	46
x39	3.96	.729	46
x40	2.85	.788	46
x41	4.04	.729	46
x42	3.00	.843	46
x43	3.91	.839	46
x44	2.98	.802	46
x45	3.96	.788	46
x46	2.85	.868	46
x47	3.96	.729	46
x48	3.00	.919	46
x49	3.96	.729	46
x50	2.83	.851	46

x51	3.91	.755	46
x52	2.87	.749	46
x53	3.91	.755	46
x54	3.00	.919	46
x55	3.87	.778	46
x56	2.93	.611	46
x57	3.93	.712	46
x58	2.74	.880	46
x59	4.07	.574	46
x60	2.87	.833	46
x61	3.89	.737	46
x62	2.87	.885	46
x63	3.96	.729	46
x64	3.91	.725	46
x65	3.83	1.018	46
x66	2.89	.900	46
x67	3.91	.890	46
x68	2.93	.827	46
x69	3.72	1.129	46
x70	2.87	.885	46
x71	3.72	1.068	46
x72	3.00	.919	46
x73	3.65	.822	46
x74	2.83	.851	46
x75	3.89	.924	46
x76	3.00	.919	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	258.80	1370.828	.446	.974
x2	259.80	1343.583	.842	.973
x3	258.85	1370.087	.445	.974

x4	259.80	1343.583	.842	.973
x5	258.85	1370.087	.445	.974
x6	259.52	1376.344	.418	.974
x7	258.72	1392.163	.211	.974
x8	259.80	1343.583	.842	.973
x9	258.65	1389.565	.324	.974
x10	259.80	1343.583	.842	.973
x11	258.89	1372.543	.332	.975
x12	259.74	1405.530	-.092	.975
x13	258.63	1393.527	.186	.975
x14	259.80	1343.583	.842	.973
x15	258.76	1371.653	.421	.974
x16	259.80	1343.583	.842	.973
x17	258.89	1374.677	.389	.974
x18	259.80	1343.583	.842	.973
x19	259.02	1353.622	.535	.974
x20	259.91	1347.992	.770	.974
x21	259.00	1377.778	.300	.975
x22	259.67	1360.802	.720	.974
x23	259.07	1376.818	.398	.974
x24	259.89	1373.566	.418	.974
x25	258.78	1366.352	.649	.974
x26	259.96	1354.665	.657	.974
x27	258.78	1368.218	.613	.974
x28	259.76	1409.519	-.169	.975
x29	258.78	1368.218	.613	.974
x30	259.78	1349.374	.787	.974
x31	258.83	1367.436	.628	.974
x32	259.96	1352.665	.747	.974
x33	258.76	1367.697	.610	.974
x34	259.87	1355.538	.737	.974
x35	258.74	1389.575	.142	.975
x36	259.89	1370.410	.484	.974
x37	258.85	1365.154	.658	.974
x38	259.78	1350.885	.787	.974

x39	258.85	1366.132	.640	.974
x40	259.96	1358.354	.726	.974
x41	258.76	1367.697	.610	.974
x42	259.80	1353.050	.764	.974
x43	258.89	1388.232	.195	.975
x44	259.83	1359.080	.700	.974
x45	258.85	1390.665	.168	.975
x46	259.96	1354.265	.722	.974
x47	258.85	1365.421	.653	.974
x48	259.80	1343.583	.842	.973
x49	258.85	1365.421	.653	.974
x50	259.98	1357.800	.679	.974
x51	258.89	1363.699	.661	.974
x52	259.93	1368.018	.588	.974
x53	258.89	1363.699	.661	.974
x54	259.80	1343.583	.842	.973
x55	258.93	1365.796	.604	.974
x56	259.87	1383.938	.370	.974
x57	258.87	1365.938	.659	.974
x58	260.07	1363.618	.565	.974
x59	258.74	1386.464	.336	.974
x60	259.93	1352.818	.777	.974
x61	258.91	1366.081	.633	.974
x62	259.93	1354.151	.710	.974
x63	258.85	1365.421	.653	.974
x64	258.89	1364.632	.672	.974
x65	258.98	1381.488	.246	.975
x66	259.91	1344.881	.840	.973
x67	258.89	1374.677	.389	.974
x68	259.87	1362.783	.617	.974
x69	259.09	1365.326	.414	.974
x70	259.93	1353.796	.715	.974
x71	259.09	1375.637	.308	.975
x72	259.80	1343.583	.842	.973
x73	259.15	1375.776	.405	.974

x74	259.98	1354.288	.736	.974
x75	258.91	1366.437	.495	.974
x76	259.80	1343.583	.842	.973





IDENTITAS

Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan. Silanglah jawaban anda sesuai dengan:

- SS : Jika pernyataan itu Sangat Sesuai dengan anda.
 S : Jika pernyataan itu Sesuai dengan anda.
 N : Jika pernyataan itu Netral dengan anda.
 TS : Jika pernyataan itu Tidak Sesuai dengan anda.
 STS : Jika pernyataan itu Sangat Tidak Sesuai dengan anda.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak melebihi beban kerja saya					
3.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4.	Saya kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Hasil kerja yang saya tunjukkan cukup baik					
6.	Pimpinan memperhatikan saya saat sedang bekerja					
7.	Saya tidak mampu bekerja dengan baik					
8.	Laporan kinerja saya tidak diberikan kepada pimpinan					
9.	Pemanfaatan waktu kerja saya sudah maksimal					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
11.	Waktu kerja saya sering digunakan untuk keperluan pribadi					
12.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan jika sedang menghadapi masalah					
13.	Hasil kerja yang saya berikan memuaskan pimpinan					
14.	Saya tidak efisien saat memanfaatkan waktu kerja					
15.	Setiap pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerjanya					
16.	Pemilihan tanggung jawab kerja disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai					

17.	Pendidikan yang saya miliki tidak mempengaruhi kinerja					
18.	Penentuan posisi untuk tiap – tiap pegawai berdasarkan faktor suka atau tidak suka					
19.	Saya mampu mencari jalan keluar dalam permasalahan kerja yang saya hadapi					
20.	Tingkat pendidikan yang saya miliki mempengaruhi kemampuan menciptakan inovasi dalam kerja					
21.	Saya kesulitan memperoleh ide-ide baru dalam menghadapi masalah					
22.	Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berbeda-beda					
23.	Saya mampu bekerja sama dengan para rekan kerja					
24.	Saya menghargai pendapat dari pegawai lainnya					
25.	Saya lebih menyukai bekerja seorang diri					
26.	Saya sulit bekerja sama dengan pegawai yang tidak saya sukai					
27.	Saya sulit menyelesaikan tugas tanpa bantuan rekan kerja yang lain					
28.	Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
29.	Bekerja secara individu lebih efisien dibandingkan secara bersama-sama					
30.	Saya merasa diskusi untuk mengambil keputusan hanya membuang waktu saja					
31.	Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
32.	Saya merasa pekerjaan merupakan tantangan yang harus ditaklukkan					
33.	Saya cenderung santai dalam menyelesaikan pekerjaan					
34.	Saya enggan bekerja dengan maksimal saat dalam keadaan lelah					
35.	Saya mampu menyelesaikan tugas walaupun sedang ada masalah					
36.	Saya mampu bekerja dengan maksimal walau dalam keadaan kurang sehat					
37.	Saya takut mengambil keputusan saat bekerja					
38.	Saya tidak mampu mengatasi masalah yang muncul					
39.	Saya menceritakan permasalahan mengenai pekerjaan kepada rekan kerja					
40.	Saya berusaha untuk santai dan mengalihkan perhatian dari masalah yang membuat saya					

	tegang					
41.	Saya merahasiakan permasalahan kerja yang saya alami dari rekan kerja					
42.	Saya tidak mampu memahami kondisi perasaan saya secara pasti					
43.	Saya mendahulukan urusan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi					
44.	Kegagalan yang saya alami tidak membuat saya putus asa tapi membangkitkan keinginan untuk lebih baik lagi					
45.	Urusan pribadi sering menyita waktu kerja saya					
46.	Saya sulit untuk memotivasi diri saya sendiri					

TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMANYA



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person with wings, holding a book, with a star above their head. Below this figure is an open book. The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

**LAMPIRAN D
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KINERJA**

Scale: KINERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	46

Item Statistics

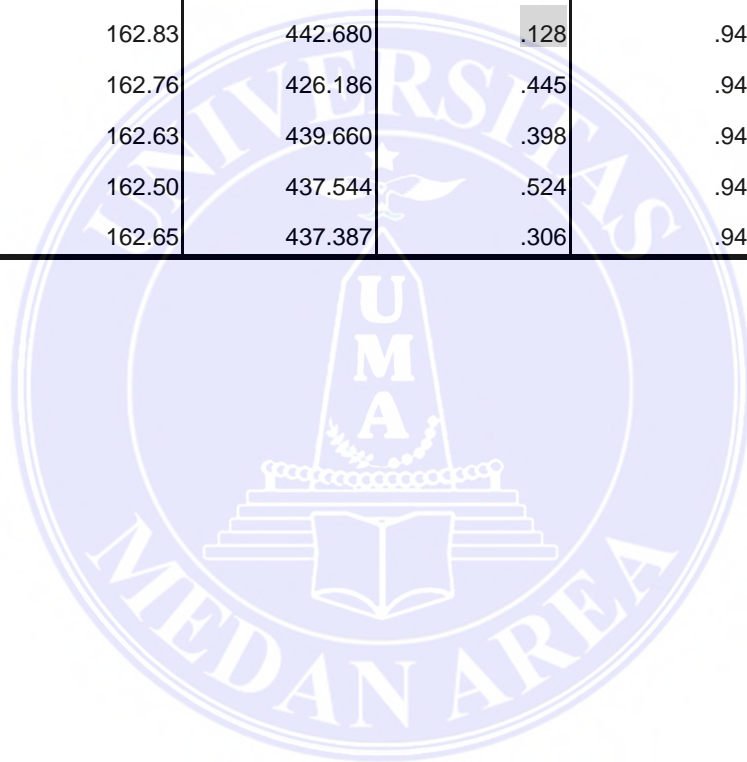
	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.09	.962	46
y2	2.93	.879	46
y3	3.78	1.009	46
y4	3.02	.882	46
y5	3.61	1.064	46
y6	2.98	.906	46
y7	3.87	1.166	46
y8	2.98	.906	46
y9	4.07	.574	46
y10	2.93	.879	46
y11	4.15	.470	46
y12	2.89	.795	46
y13	4.02	.715	46
y14	2.96	.842	46

y15	4.13	.980	46
y16	2.93	.827	46
y17	3.74	1.021	46
y18	2.83	.769	46
y19	3.59	1.087	46
y20	2.93	.827	46
y21	3.89	1.159	46
y22	2.93	.827	46
y23	4.04	.631	46
y24	3.04	.815	46
y25	4.09	.590	46
y26	3.96	.759	46
y27	2.76	.736	46
y28	4.09	1.007	46
y29	2.74	.743	46
y30	3.89	1.059	46
y31	3.63	1.062	46
y32	3.76	1.196	46
y33	4.07	.574	46
y34	4.00	.699	46
y35	3.85	.918	46
y36	4.00	.943	46
y37	3.78	1.031	46
y38	3.65	1.016	46
y39	3.87	1.166	46
y40	3.96	.665	46
y41	4.15	.595	46
y42	3.87	.806	46
y43	3.93	1.104	46
y44	4.07	.611	46
y45	4.20	.453	46
y46	4.04	.759	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	162.61	417.843	.735	.938
y2	163.76	424.764	.611	.939
y3	162.91	426.970	.472	.940
y4	163.67	427.380	.536	.939
y5	163.09	416.126	.701	.938
y6	163.72	423.941	.614	.939
y7	162.83	416.902	.618	.939
y8	163.72	423.941	.614	.939
y9	162.63	438.771	.357	.941
y10	163.76	424.764	.611	.939
y11	162.54	438.431	.459	.940
y12	163.80	427.361	.599	.939
y13	162.67	437.380	.328	.941
y14	163.74	426.019	.603	.939
y15	162.57	418.251	.710	.938
y16	163.76	426.542	.599	.939
y17	162.96	426.576	.476	.940
y18	163.87	436.205	.339	.941
y19	163.11	415.699	.695	.938
y20	163.76	426.542	.599	.939
y21	162.80	416.161	.638	.939
y22	163.76	428.408	.543	.939
y23	162.65	436.454	.411	.940
y24	163.65	444.854	.063	.942
y25	162.61	435.621	.476	.940
y26	162.74	436.553	.333	.941
y27	163.93	439.618	.244	.941
y28	162.61	418.999	.671	.938
y29	163.96	437.731	.302	.941
y30	162.80	427.005	.447	.940
y31	163.07	416.151	.702	.938

y32	162.93	416.551	.608	.939
y33	162.63	438.771	.357	.941
y34	162.70	435.239	.410	.940
y35	162.85	431.865	.392	.940
y36	162.70	420.794	.672	.938
y37	162.91	424.392	.523	.940
y38	163.04	424.976	.518	.940
y39	162.83	416.902	.618	.939
y40	162.74	442.197	.180	.941
y41	162.54	440.520	.273	.941
y42	162.83	442.680	.128	.942
y43	162.76	426.186	.445	.940
y44	162.63	439.660	.398	.941
y45	162.50	437.544	.524	.940
y46	162.65	437.387	.306	.941





Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja
N		46	46
Normal Parameters ^a	Mean	262.8043	166.6957
	Std. Deviation	37.43179	21.15852
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.139
	Positive	.075	.063
	Negative	-.091	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.614	.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845	.336
a. Test distribution is Normal.			



**LAMPIRAN F
UJI LINIERITAS**

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kualitas kehidupan kerja	46	100.0%	0	.0%	46	100.0%

Report

Kinerja

Kualitas kehidupan kerja	Mean	N	Std. Deviation
141.00	152.0000	1	.
188.00	162.0000	1	.
196.00	143.0000	1	.
204.00	162.0000	1	.
206.00	152.0000	2	14.14214
210.00	192.0000	1	.
222.00	145.0000	1	.
223.00	158.0000	1	.
227.00	169.0000	2	29.69848
228.00	135.0000	1	.
229.00	172.0000	1	.
232.00	155.0000	1	.
244.00	142.5000	2	44.37615
246.00	155.0000	1	.
247.00	134.0000	1	.
248.00	182.0000	1	.
249.00	176.2170	2	9.19239
251.00	181.0000	1	.
254.00	192.0000	1	.
256.00	160.0000	2	14.14214
260.00	155.0000	1	.

263.00	175.3330	3	16.43932
268.00	162.0000	1	
275.00	133.0000	1	
277.00	181.0000	1	
279.00	196.0000	1	
280.00	191.0000	1	
284.00	194.0000	1	
286.00	170.0000	1	
293.00	185.0000	1	
294.00	193.0000	2	4.24264
297.00	191.0000	1	
303.00	192.0000	1	
313.00	219.0000	1	
318.00	203.0000	2	2.82843
333.00	194.0000	1	
340.00	224.0000	1	
Total	166.6957	46	21.15852

ANOVA Table

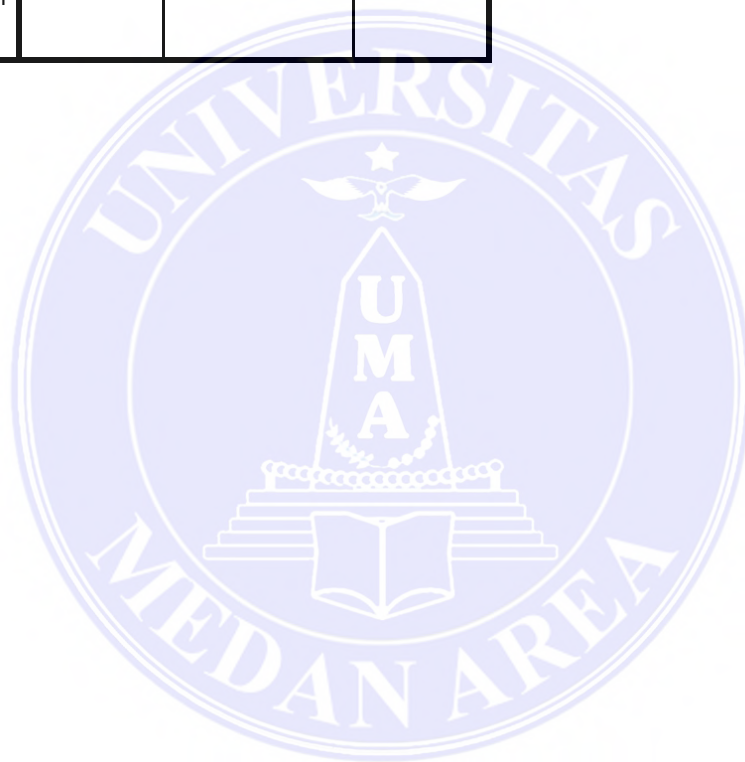
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kualitas kehidupan kerja	Between Groups	(Combined)	22219.486	36	617.208	1.856	.000
		Linearity	6020.460	1	6020.460	18.754	
		Deviation from Linearity	11963.931	35	38.024	2.212	
		Within Groups	4181.667	9	17.190		
		Total	20145.739	45			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kualitas kehidupan kerja	.547	.299	.917	.754

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	166.6957	21.15852	46
Kualitas kehidupan kerja	262.8043	37.43179	46

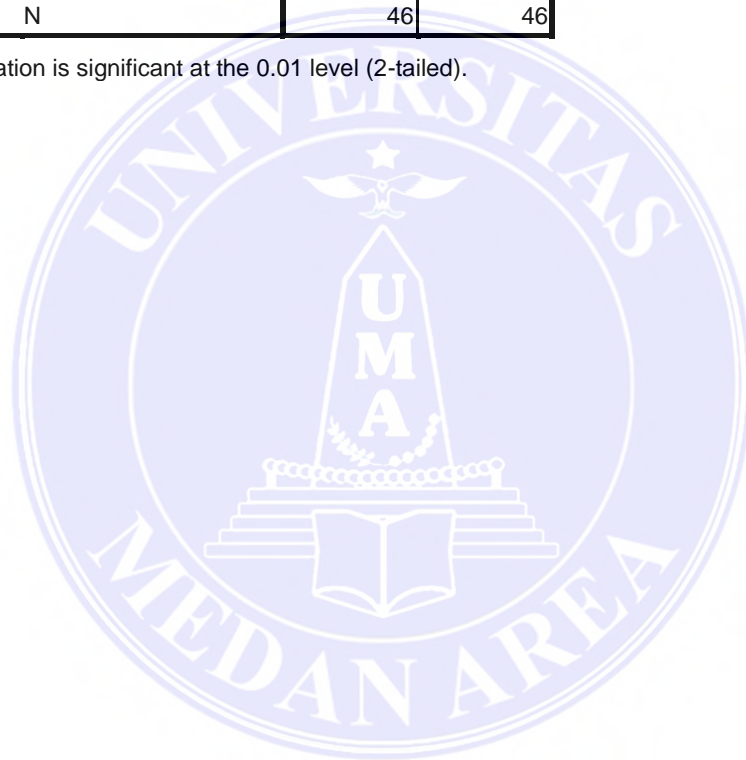




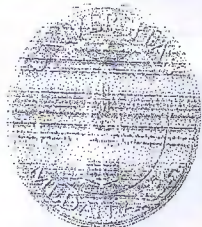
Correlations

		TOTALY	TOTALX
Kinerja	Pearson Correlation	1	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : psikologi@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 431 /FPSI/01.10/IV/2017

Medan, 5 April 2017

Lampiran :-

Hal : Pengambilan Data

Yth, Representative Office Head Perusahaan PT. Trakindo Utama Medan

Di

Tempat

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

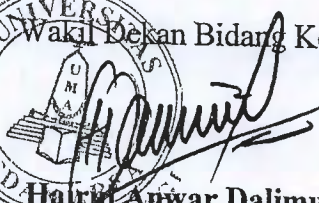
Nama : Masitha Hilsan
NPM : 12 860 0308
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Trakindo Utama Medan Jl. Tanjung Morawa Km.9,2 Kel. Timbang Deli Medan 20148 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama Medan*".

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 **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,

Harbi Anwar Dalimunthe, S.Psi. M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
UNIVERSITAS MEDAN AREA

PT Trakindo Utama
Jl. Tanjung Morawa Km. 9,2
Kel. Kp. Timbang Deli, Medan 20148
Sumatera Utara
Tel. (62-61) 786 5311, 786 5711
Fax. (62-61) 786 7568
www.trakindo.co.id

No.093/HR-MDN/IV/2017

Kepada Yth.
Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Di tempat

Hal : Riset Mahasiswa

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima : No : 431/FPSI/01.10/IV/2017 tentang penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

N a m a	: MASITHA HILSAN
NPM	: 12 860 0308
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: PSIKOLOGI

Telah selesai mengadakan riset di PT.Trakindo Utama dengan judul :

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PT.TRAKINDO UTAMA MEDAN**

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih

Medan, 17 April 2017

PT TRAKINDO UTAMA


Bambang Rahman
Representative Office Head