



**PERAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SEAMEO BIOTROP**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Audrey Mahrani Melati F

021118025

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2022



**PERAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SEAMEO BIOTROP**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PERAN KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SEAMEO BIOTROP**

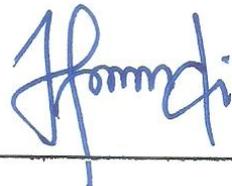
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Kamis, tanggal 21 Juli 2022

Audrey Mahrani Melati Ferdinandus
021118025

Menyetujui

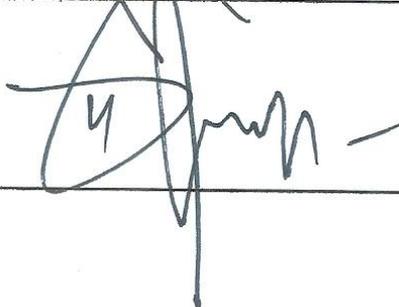
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herdiyana, SE, MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE, MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE, ME.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Audrey Mahrani Melati F

NPM : 0211 18 025

Judul Skripsi : Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja
(*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO
BIOTROP

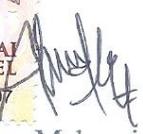
Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022




Audrey Mahrani Melati F
021118025

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

**) Tahun 2022*

ABSTRAK

AUDREY MAHRANI MELATI F. 021118025. Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP. Di bawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan TOWAF TOTOK IRAWAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP kemudian menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif. Objek penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit operasionalisasi sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi, metode analisis data menggunakan analisis *partial least square* (PLS).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, kemudian kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan variabel intervening (kepuasan kerja) berperan sebagai mediator antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), kepuasan kerja, kinerja

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP”.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan, baik dari segi materi, bahasa, dan pembahasan yang semua ini disebabkan atas keterlibatan kemampuan dan pengetahuan penulis.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan serta bantuan selama menuntaskan studi serta tugas akhir ini. oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE.,ME. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk, dan saran pada penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak saya, Jovancha dan anaknya Naureel serta keluarga penulis yang tidak pernah berhenti dan tidak pernah bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan.
9. Teman satu bimbingan skripsi, Meylinda Melyiatama yang telah berjuang bersama dalam penyusunan skripsi. Serta Albi, Faisal, Deski, Hani, Bimo, Bayu dan teman-teman mahasiswa program studi manajemen terutama kelas A angkatan 2018.
10. Sahabat saya Ari Novita Sari, yang telah memberikan support dan kenangan yang luar biasa selama hampir 4 tahun kebersamaan di Universitas Pakuan.
11. Sahabat terbaik saya Mufti, Hafidz dan Nadia yang telah memberikan dukungan kepada saya serta turut serta mempelancar penulisan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, doa, bimbingan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juli 2022

Audrey Mahrani Melati F

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian	11
1.4.1. Kegunaan Praktis	11
1.4.2. Kegunaan Akademis	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.2.3. Indikator pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.3. Kepuasan Kerja	21
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.4. Kinerja Karyawan	24
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3. Penilaian Kinerja	25

2.4.4. Indikator Kinerja	26
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	28
2.5.2. Kerangka Pemikiran	31
2.6. Hipotesis Penelitian	32
BAB III. METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	34
3.2.1. Objek Penelitian	34
3.2.2. Unit Analisis	34
3.2.3. Lokasi Penelitian	34
3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	34
3.2.1. Jenis Data Penelitian	34
3.3.2. Sumber Data Penelitian	35
3.4. Operasional Variabel	37
3.5. Responden Penelitian	38
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Kalibrasi Instrumen	39
3.7.1. Uji Validitas	39
3.7.2. Uji Reliabilitas	44
3.8. Metode Pengolahan atau Analisis Data	45
3.8.1. Analisis Deskriptif	45
3.8.2. Analisis Kuantitatif	46
3.8.3. Model Partial Least Square (PLS)	46
3.8.4. Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	47
3.8.5. Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	47
3.8.6. Uji Multikolinearitas	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data	49
4.1.1. Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan	49
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	49
4.1.3. Profil Responden	51
4.2. Analisis Data	53
4.2.1. Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1. Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan SEAMEO BIOTROP	52
4.2.1.2. Kepuasan Kerja Karyawan SEAMEO BIOTROP	63
4.2.1.3. Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP	73
4.2.2. Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	84
4.2.3. Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	88
4.2.4. Uji Multikolinearitas	90

4.3. Pembahasan	92
4.3.1. Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan SEAMEO BIOTROP	96
4.3.2. Kepuasan Kerja Pada Karyawan SEAMEO BIOTROP	93
4.3.3. Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP	94
4.3.4. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.3.5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	95
4.3.6. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	94
4.3.7. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	95
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	97
5.3. Simpulan	97
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP	3
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator kuantitas SEAMEO BIOTROP Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Kualitas Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Efektivitas Tahun 2019-2021 ...	6
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Ketepatan Waktu Tahun 2019-2021	7
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3. 2 Skala rating	34
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja)	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Z (Kinerja Karyawan)	42
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja), Y (Kepuasan Kerja), dan Z (Kinerja Karyawan)	43
Tabel 4. 1 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	53
Tabel 4. 2 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	54
Tabel 4. 3 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	54
Tabel 4. 4 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	55
Tabel 4. 5 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	55
Tabel 4. 6 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	56
Tabel 4. 7 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	56
Tabel 4. 8 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	57
Tabel 4. 9 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	57
Tabel 4. 10 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	58

Tabel 4. 11 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	58
Tabel 4. 12 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	59
Tabel 4. 13 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	59
Tabel 4. 14 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	60
Tabel 4. 15 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	60
Tabel 4. 16 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	61
Tabel 4. 17 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	62
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	63
Tabel 4. 19 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 20 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 21 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4. 22 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4. 23 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4. 24 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4. 25 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4. 26 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4. 27 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4. 28 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4. 29 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4. 30 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel 4. 31 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4. 32 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4. 33 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4. 34 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4. 35 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.36 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 37 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	74
Tabel 4. 38 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	74
Tabel 4. 39 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	75
Tabel 4. 40 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	75
Tabel 4. 41 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	76
Tabel 4. 42 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	76
Tabel 4. 43 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	77
Tabel 4. 44 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	77

Tabel 4. 45 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	78
Tabel 4. 46 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	78
Tabel 4. 47 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	79
Tabel 4. 48 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	79
Tabel 4. 49 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	80
Tabel 4. 50 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	80
Tabel 4. 51 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	81
Tabel 4. 52 Jawaban Tanggapan Responden Variabel Kinerja	81
Tabel 4. 53 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja	82
Tabel 4. 54 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	83
Tabel 4. 55 Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	85
Tabel 4. 56 <i>Dicriminant Validity</i>	86
Tabel 4. 57 AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	87
Tabel 4. 58 Hasil <i>fornell larcker criterion</i>	87
Tabel 4. 59 <i>Composite Realibility</i>	88
Tabel 4. 60 <i>R-square</i>	89
Tabel 4. 61 <i>F-square</i>	90
Tabel 4. 62 Hasil <i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	90
Tabel 4. 63 Hasil Uji Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada SEAMEO BIOTROP	32
Gambar 3.1 Rentang Skala <i>Likert</i>	45
Gambar 3.2 Rentang Skala Rating	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SEAMEO BIOTROP	50
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.3 Usia Responden	51
Gambar 4.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4.5 Berdasarkan Masa Kerja Responden	52
Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	63
Gambar 4.7 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja	73
Gambar 4.8 Garis Kontinum Variabel Kinerja	83
Gambar 4.9 <i>Outer Model</i>	84
Gambar 4.10 <i>Inner Model</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y, Z
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y, Z
- Lampiran 5. Analisis Deskriptif
- Lampiran 6. Model Pengukuran (*Outer Model*)
- Lampiran 7. Model Struktural (*Inner Model*)
- Lampiran 8. Uji Hipotesis
- Lampiran 9. Surat Permohonan Magang
- Lampiran 10. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11. Lembar Kerja Deskripsi Teoritik
- Lampiran 12. Lembar Kerja Instrumen Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dimiliki oleh setiap negara. Dengan adanya sumber daya manusia, jika dikelola dengan baik sumber daya manusia dapat digunakan untuk membangun, mengembangkan dan menghasilkan kesejahteraan bagi negara tersebut. Tidak hanya dalam suatu negara, sumber daya manusia juga digunakan di dalam suatu organisasi sama pentingnya, sumber daya manusia di dalam organisasi guna mengatur, merencanakan dan mencapai tujuan keberhasilan organisasi. Peran SDM mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Menurut Hasibuan (2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, suatu organisasi atau instansi dapat bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan dan kepuasan terhadap tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, sistem organisasi yang digunakan suatu organisasi atau instansi dapat memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan merasa puas.

SEAMEO BIOTROP (*Southeast Asian Ministers of Education Organization Biology Tropical*) adalah lembaga regional yang berada di bawah struktur Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Sekjen Kemendikbud) dan merupakan salah satu dari 26 lembaga atau pusat di bawah koordinasi Organisasi Menteri-menteri Pendidikan se-Asia Tenggara. SEAMEO BIOTROP berkantor pusat di Jalan Raya Tajur Km. 6, Bogor, Jawa Barat. SEAMEO BIOTROP secara resmi didirikan pada tanggal 6 Februari 1968 dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia, yaitu untuk mengatasi masalah-masalah biologi tropika di kawasan Asia Tenggara melalui pendidikan. Sejalan dengan tujuan pendiriannya, SEAMEO BIOTROP melaksanakan tiga kegiatan utama, yaitu: 1. Penelitian bidang biologi tropika, 2. Peningkatan kapasitas SDM dalam bidang biologi tropika, serta 3. Penyebaran informasi dalam bidang biologi tropika. Ketiga kegiatan utama tersebut dilaksanakan terutama untuk kepentingan negara-negara anggota SEAMEO yaitu, Brunei Darussalam, Kamboja, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Timor Leste dan Vietnam.

SEAMEO BIOTROP merupakan salah satu organisasi yang ingin selalu memperbaiki kualitas hasil pekerjaan dan selalu memberi kepuasan dalam informasi yang diberikan pada bidang biologi tropika dan meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia terutama mengatasi masalah-masalah biologi tropika. Saat ini SEAMEO BIOTROP melakukan program riset, pelatihan, magang, seminar dan lokakarya rapat, memproduksi tanaman hidroponik, mengembangkan dan membudidayakan jamur, konsultasi dan kegiatan lain di bidangnya.

Menurut Hamid. S (2014) dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal. Dengan adanya penilaian kinerja di dalam suatu perusahaan maka karyawan dapat dinilai secara sistematis. Menurut Mangkunegara (2017) tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa dan untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian kinerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian kinerja pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari karyawannya dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada umpan balik untuk karyawan yang berprestasi. Berikut merupakan tabel penilaian kinerja karyawan pada SEAMEO BIOTROP.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP
Tahun 2019-2021

Departemen	Target	Tahun		
		2019	2020	2021
		Score (%)	Score (%)	Score (%)
Research Departemen	85%	84.33	85.11	84.98
Manager	85%	85.10	85.08	85.05
Facilities Management	85%	86.03	85.17	84.90
Pengadaan	85%	85.52	85.14	84.81
Products Development Services	85%	85.96	85.17	85.01
Human Resources Management	85%	85.67	85.51	85.18
Knowledge Management	85%	85.58	85.51	84.92
General Administration	85%	85.11	84.94	85.06
Finansial Accounting	85%	85.75	85.03	85.08
Capacity Building	85%	85.90	85.65	85.85
Manufacturing Innovation	85%	84.78	85.23	85.08
Laboratorium	85%	86.08	85.06	85.15
CS	85%	85.98	85.93	85.02
Satpam	85%	85.98	84.72	84.98
Rata-rata		85.56	85.21	85.02
Jumlah Karyawan		201	200	196

Sumber: Data Sekunder, SEAMEO BIOTROP

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP pada tahun 2019 sebesar 85,56%, pada tahun 2020 kinerja karyawan menurun menjadi 85,21%, dan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 85,02%. Selain itu, terdapat data jumlah karyawan SEAMEO BIOTROP yang berkurang setiap tahunnya. Jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 201 karyawan, pada tahun 2020 berkurang menjadi 200 karyawan dan pada tahun 2021 jumlah karyawan berkurang lebih banyak yaitu menjadi 196 karyawan.

Selain didukung dengan data penilaian kinerja yang menyatakan bahwa variabel kinerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey peneliti

kepada 30 orang karyawan bagian Operasional pada SEAMEO BIOTROP guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki 4 (empat) indikator yaitu kuantitas, kualitas, efektivitas dan ketepatan waktu. Kuantitas menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut adalah data hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan SEAMEO BIOTROP dengan indikator kuantitas.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator kuantitas SEAMEO BIOTROP Tahun 2019-2021

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Jarang (3)	Pernah (2)	Tidak Pernah (1)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Karyawan menunjukkan pencapaian target kerja secara kuantitas.	16,7	33,3	40	10	-	50
2.	Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	16,7	43,3	30	10	-	40
3.	Karyawan melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan.	13,3	16,7	46,7	23,3	-	70
4.	Karyawan melakukan pekerjaan terkadang melebihi target yang diberikan.	-	23,3	53,3	23,3	-	76,6
Jumlah Rata-rata		$\frac{236,6}{400} \times 100\% = 59,15\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2021)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 59,15% karyawan bermasalah dalam Kuantitas Kerja. Hal ini di tunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam pencapaian target kerja secara kuantitas, rendahnya karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, rendahnya karyawan melakukan pekerjaan melebihi

volume yang telah ditentukan, dan rendahnya karyawan melakukan pekerjaan terkadang melebihi target yang diberikan.

Penilaian seorang karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai yang telah diharapkan. Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan. Berikut adalah data hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan SEAMEO BIOTROP dengan indikator kualitas.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Kualitas Tahun 2019-2021

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Jarang (3)	Pernah (2)	Tidak Pernah (1)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	13,3	50	23,3	13,3	-	36,6
2.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cepat.	13,3	26,7	50	10	-	60
3.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi dan tersusun.	13,3	30	43,3	13,3	-	56,6
4.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.	30	33,3	36,7	10	-	46,7
Jumlah Rata-rata		$\frac{199,9}{400} \times 100\% = 49,98\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Pra Survei (2021)

Hasil survey pendahuluan menunjukkan 49,98% karyawan bermasalah dalam Kualitas Kerja. Hal ini di tunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, rendahnya karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi dan tersusun, rendahnya karyawan melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan, dan rendahnya karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.

Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Efektivitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan

waktu, serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut. Berikut adalah data hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan SEAMEO BIOTROP dengan indikator efektivitas.

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Efektivitas Tahun 2019-2021

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Jarang (3)	Pernah (2)	Tidak Pernah (1)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	13,3	50	26,7	10	-	36,7
2.	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan secara optimal.	10	30	43,3	16,7	-	60
3.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu yang cukup.	10	20	50	20	-	70
4.	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.	13,3	36,7	40	10	-	50
Jumlah Rata-rata		$\frac{216,7}{400} \times 100\% = 54,18\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data Pra Survei (2021)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 54,18% karyawan bermasalah dalam Efektivitas Kerja. Hal ini di tunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan, rendahnya karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan secara optimal, rendahnya karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu yang cukup, dan rendahnya karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*. Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja, karena menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target. Berikut adalah data hasil pra-survey yang dilakukan pada karyawan SEAMEO BIOTROP dengan indikator ketepatan waktu.

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP Indikator Ketepatan Waktu Tahun 2019-2021

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Jarang (3)	Pernah (2)	Tidak Pernah (1)	Total Skor (%)
		Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	Skor (%)	
1.	Karyawan melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.	-	16,7	53,3	20	10	83,3
2.	Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.	3,3	23,3	36,7	23,3	13,3	73,3
3.	Karyawan menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.	10	23,3	46,7	20	-	66,7
4.	Karyawan melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.	3,3	20	50	3,3	23,3	76,6
Jumlah Rata-rata		$\frac{299,9}{400} \times 100\% = 74,98\%$					

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data Pra Survei (2021)

Hasil survei pendahuluan menunjukkan 74,98% karyawan bermasalah dalam Ketepatan Waktu Kerja. Hal ini di tunjukkan dengan masih rendahnya karyawan dalam melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong, rendahnya karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda, rendahnya karyawan menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, dan rendahnya karyawan melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.

Dengan demikian kinerja karyawan pada SEAMEO BIOTROP masih jauh dari yang diharapkan. Dengan adanya data tersebut yaitu terdapat indikasi bahwa adanya masalah penurunan kinerja karyawan sehingga terlihat bahwa sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP mengalami penurunan dan kinerja karyawan masih belum terealisasi secara sempurna karena masih terdapat penurunan kinerja dari 5 (lima) departemen yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil karyawan bagian Operasional sebagai responden yang terdiri *Research Departement, Facilities Management, Pengadaan, Product Development Services, Capacity Building dan Manufacturing Innovation.*

Selain dari data kinerja, hasil wawancara singkat dengan 20 karyawan SEAMEO BIOTROP, ditemukan masalah mengenai Kualitas Kehidupan Kerja karyawan di perusahaan mereka bekerja, karyawan mengatakan masalah dominan yang paling sering ditemukan mengenai kurangnya partisipasi karyawan dalam hal pengambilan keputusan yang sifatnya jangka panjang maupun pendek, selain itu karyawan juga merasa imbalan yang kurang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perilaku, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik.

Menurut Wahyuddin dalam Setiyadi dan Wartini (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Menurut Wayne (2003) pada teori *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada akhirnya tujuan penerapan aspek ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui keterlibatan aktif karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya mereka di perusahaan, dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam bekerja untuk membuat pekerjaan yang mereka lakukan mampu dikerjakan dengan optimal sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Setiyadi dan Wartini (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut, jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif

terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut, pada akhirnya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja di suatu organisasi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan oleh Novelin, William, dan Sandra (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke karyawan. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan oleh Astrianditya dan Dihan (2016) bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penanganan masalah organisasi ini peneliti tertarik untuk meneliti beberapa variabel tentang Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di SEAMEO BIOTROP, bagaimana memberikan pelayanan dan fasilitas yang baik kepada karyawan agar membentuk karyawannya menjadi karyawan yang efektif, efisien, dan juga produktif dengan tidak melupakan bagaimana kesejahteraan mereka dalam bekerja. Dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan agar merasa dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan. Dari variabel tersebut maka peneliti mengangkat judul tentang “Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP TAJUR”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan pada SEAMEO BIOTROP, karena belum terealisasinya kinerja secara optimal, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas dan ketepatan waktu.
2. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang keadaan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja demi

memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya. Kualitas kehidupan kerja yang rendah diduga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan untuk memandang pekerjaan mereka dan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja yang rendah diduga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Kualitas Kehidupan Kerja SEAMEO BIOTROP?
2. Bagaimana kondisi Kepuasan Kerja SEAMEO BIOTROP?
3. Bagaimana kondisi Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP?
4. Apakah adanya pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP?
5. Apakah adanya pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SEAMEO BIOTROP?
6. Apakah adanya pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja SEAMEO BIOTROP?
7. Apakah adanya pengaruh tidak langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah. Selain itu, dapat menganalisis peran kepuasan kerja dalam pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP.
2. Untuk menganalisis kondisi kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP.
3. Untuk menganalisis kondisi kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP.
5. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SEAMEO BIOTROP.

6. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja SEAMEO BIOTROP.
7. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan yang positif serta bahan evaluasi bagi perusahaan, sehingga dapat mencari cara dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di perusahaan SEAMEO BIOTROP. Dalam hal ini, yaitu dapat mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan serta dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi kepentingan keilmuan khususnya dalam mengatasi masalah terkait kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen dapat diartikan dengan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur, yaitu: *men, money, methode, materials, machines dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Widodo (2015) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Pandi Afandi (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada beberapa tugas meliputi pengelolaan karyawan seperti perekrutan, pelatihan, hingga manajemen kompensasi untuk karyawan. Semua ini dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Andrew F. Sikula (2011) “manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”. Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ada 5 (lima) yaitu:

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan keimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).
3. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan prinsip adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. *Kedisiplinan*
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. *Pemberhentian (Separation)*
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari definisi diatas, maka dapat di simpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam manajemen terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi dan peran. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung 4 (empat) tujuan sebagai berikut:

1. *Tujuan Sosial*
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. *Tujuan Organisasional*
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. *Tujuan Fungsional*
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. *Tujuan Individual*
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengatur hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan agar segala potensi yang dimilikinya berjalan dengan efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2. Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting program *Quality of Work Life* adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu semangat kerja (Hermawati dan Nasharuddin, 2016).

Pernyataan Cascio (2003) menjelaskan mengenai cara pandang tentang kualitas kehidupan kerja *“There are two ways of looking what quality of work life means. One way equates QWL with a set of objective organizational conditions and practices (e.g. promotion from within policies, democratic supervision, employee involvement, safe working conditions). The other way equates QWL with employee perceptions that they are safe, relatively well satisfied, and able to grow and develop as human beings. This way relates QWL to the degree to which the full range human needs is met”*.

Ada dua cara untuk melihat arti QWL (Kualitas Kehidupan Kerja). Cara pertama menyamakan QWL dengan kondisi sasaran organisasi dan prakteknya (contohnya untuk promosi dari dalam, pengawasan yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara yang kedua, menyamakan QWL dengan

persepsi karyawan mengenai rasa aman, relatif puas, dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan QWL dengan tingkat dimana semua kebutuhan manusia terpenuhi.

Menurut Nawawi (2016) mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Menurut Wibowo (2017), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Menurut Walton (1974) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Hermawati dan Nasharuddin (2016) menyatakan Kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan tersebut lebih produktif. Sedangkan pendapat lain menurut penelitian Wenda (2015) Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Dari beberapa ahli diatas maka dapat di sintesis kan Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi karyawan tentang keadaan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja demi memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya. Dengan demikian peran penting program *Quality of Work Life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Swammy, Nanjundeswaraswamy dan Rashmi (2015) mengemukakan ada 9 (Sembilan) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi.

2. **Budaya Organisasi dan Iklim**
Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain.
3. **Hubungan dan Kerjasama**
Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah.
4. **Pelatihan dan Pengembangan**
Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok.
5. **Kompensasi dan Penghargaan**
Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu.
6. **Fasilitas**
Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas termasuk layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya.
7. **Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja**
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.
8. **Otonomi Kerja**
Karyawan diberi kebebasan pengambilan keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan terkait pekerjaan.
9. **Kecukupan Sumber**
Kecukupan sumber daya berkaitan dengan cukup waktu dan peralatan, informasi dan bantuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas.

2.2.3. Indikator pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (1974) menyatakan bahwa terdapat 8 (delapan) indikator pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja yaitu memadai dan adil kompensasi, lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial, konstitusionalisme, total ruang hidup, dan relevansi sosial. Kemudian, Cascio (2003) menyatakan bahwa ada beberapa indikator di dalam

Kualitas Kehidupan Kerja yang diharapkan dapat mengukur kualitas sumber daya manusia:

1. *Employee participation* (Partisipasi karyawan), dapat diwujudkan melalui:
 - a. Kerjasama dengan karyawan,
 - b. Partisipasi karyawan dalam rapat,
 - c. Peningkatan kualitas tim.
2. *Career development* (Pengembangan karir), meliputi:
 - a. Perlindungan jabatan,
 - b. Pelatihan/pendidikan,
 - c. Penilaian kegiatan,
 - d. Promosi.
3. *Conflict resolution* (Penyelesaian konflik), beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan konflik:
 - a. Keterbukaan,
 - b. Proses penyampaian keluaran secara formal,
 - c. Pertukaran pendapat.
4. *Communication* (Komunikasi), komunikasi di dalam organisasi/perusahaan dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu:
 - a. Pertemuan tatap muka,
 - b. Pertemuan kelompok
 - c. Publikasi.
5. *Wellness* (Kesehatan), Upaya kesehatan kerja untuk karyawan dengan memberikan:
 - a. Pusat kesehatan,
 - b. Pusat kesehatan gigi,
 - c. Program pusat senam kebugaran,
 - d. Program rekreasi,
 - e. Program konseling.
6. *Job security* (Keselamatan kerja), mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah:
 - a. Jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap,
 - b. Program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.
7. *A safe environment* (Keamanan kerja), mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah:
 - a. Jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap,
 - b. Program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.

8. *Equitable compensation* (Kompensasi yang layak), kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.
9. *Pride* (kebanggaan), mengungkapkan rasa bangga itu dapat tercipta atau dipengaruhi oleh:
 - a. Identitas perusahaan,
 - b. Partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan,
 - c. Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan.

Menurut Adya dan Nasharuddin (2016) indikator Kualitas Kehidupan Kerja ada 4 (empat) , yaitu :

1. Imbalan, yaitu imbalan yang diharapkan pegawai dan dapat memotivasi kerja mereka adalah imbalan yang diberikan harus adil dan memadai / layak, memuaskan, harus dapat bersaing bernilai tinggi, harus rasional, dan harus berdasarkan performa.
2. Lingkungan kerja, yaitu tidak hanya lingkungan fisik yang ada, tapi juga segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Meliputi: sikap pimpinan terhadap pegawai, sikap teman sekerja, keamanan kerja, dan tempat kerja itu sendiri.
3. Keterlibatan kerja, yaitu adanya keterlibatan secara emosi dan mental yang diwujudkan adanya kreatifitas kerja dan semangat kerja yang tinggi.
4. Pertumbuhan dan Pengembangan, yaitu kesempatan belajar untuk mengembangkan diri dan untuk mempersiapkan pekerja agar mampu memikul tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.

Disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang keadaan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja demi memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja dapat di sintesis kan menjadi 4, yaitu:

1. Pengembangan karir, suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
2. Partisipasi karyawan, yaitu karyawan memiliki kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Kompensasi yang layak, yaitu imbalan berupa uang atau bukan uang (natura) dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan.
4. Kondisi kerja, yaitu situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Meithiana Indrasari, 2017).

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Meithiana Indrasari (2017) juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Atau dengan kata lain kepuasan kerja juga menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Dari beberapa ahli diatas maka dapat disintesis kan Kepuasan Kerja adalah perasaan positif karyawan atas pekerjaannya dan atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
7. Kondisi Kerja
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dari deifinisi diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator kepuasan kerja karyawan ada 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.
2. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Adapun menurut Luthans (2011), kepuasan kerja memiliki 6 indikator yang dapat mempengaruhi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
Karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka diberikan tugas yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk belajar.
2. Gaji
Uang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Uang juga dapat dijadikan sebagai alat untuk memperoleh kepuasan tingkat atas. Gaji dilihat oleh karyawan sebagai gambaran bagaimana manajemen mengevaluasi kontribusi mereka terhadap organisasi.
3. Promosi
Secara tradisional, promosi adalah cara seseorang menaikan posisi mereka dalam hirarki suatu organisasi. Promosi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja dikarenakan bentuk promosi berbeda-beda, perbedaan tersebut dapat dicontohkan dengan promosi yang diterima orang berdasarkan senioritas akan berbeda dengan promosi yang didasarkan oleh prestasi atau kinerja.
4. Supervisi
Supervisi dibagi menjadi 2 dimensi, yang pertama adalah Employee Centered lebih memfokuskan pada interaksi supervisor kepada karyawan. Interaksi yang dimaksud dalam dimensi ini adalah bagaimana supervisor memeriksa kondisi karyawan dalam melakukan tugas, memberikan saran dan bantuan, serta berkomunikasi dalam personal ataupun resmi. Dimensi kedua dalam supervisi adalah partisipasi yang dapat dilihat dari cara supervisor melibatkan karyawan dalam beberapa pengambilan keputusan.
5. Work group
Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber support, kenyamanan, saran, dan bantuan bagi individu. Kelompok kerja yang ramah dan kooperatif memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja. Dalam research yang ditemukan oleh penulis, kelompok kerja yang memiliki ketergantungan antara anggotanya dalam menyelesaikan tugas memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang anggotanya dapat menyelesaikan tugasnya sendiri.
6. Working conditions
Keadaan lingkungan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, jika keadaan lingkungan dalam suatu organisasi itu baik (bersih, attractive, lingkungan menarik) maka kepuasan karyawan akan meningkat, dan juga sebaliknya, apabila kondisi kurang baik atau buruk (panas, berisik) maka kepuasan akan menurun.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan atas pekerjaannya dan atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut. Indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Upah, yaitu jumlah bayaran secara berkala yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu suatu keadaan pekerjaan yang memiliki elemen memuaskan karyawan tersebut.
3. Rekan kerja, sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.
4. Promosi jabatan, yaitu kenaikan posisi karyawan ketingkat yang lebih tinggi.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Sutrisno (2010), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Edison (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir yang diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi apakah kinerja yang diberikan baik atau buruk.

Dari pemaparan ahli mengenai kinerja karyawan, peneliti mensintesisasikan kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dengan melihat kualitas dan kuantitas yang telah di capainya.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Afandi (2018:) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku..
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi (*motivation*)
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam suatu instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kerja

yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Afandi, 2018).

Menurut Dessler (2015), Terdapat lima tujuan penilaian kinerja yang meliputi :

1. Sebagian besar pemberi kerja mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada Penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja, Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengetahui tingkat kontribusi seorang karyawan apakah karyawan dapat berkinerja sama atau karyawan dapat lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

2.4.4. Indikator Kinerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keberadaan indikator kinerja berperan penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2014) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sedangkan menurut Afandi (2018) dimensi atau indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yaitu dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif, yaitu kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan.
6. Ketelitian, yaitu dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dengan melihat kualitas dan kuantitas yang telah di capainya. Dimensi atau indikator kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu hasil kegiatan yang berupa target atau aktivitas yang dihitung berdasarkan tolak ukur yang tertuju pada jumlah atau nilai.
2. Kualitas, yaitu suatu hasil yang berkaitan dengan tingkat baik buruknya suatu pekerjaan.
3. Efektivitas, yaitu tingkat pencapaian hasil kerja secara maksimal guna memberikan suatu yang telah diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan sampai menjadi hasil atau *output*.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Astrianditya Januar Ristanti dan Fereshti Nurdiana Dihan 2016. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA PERSERO RU IV CILACAP"	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Variabel Kualitas Kehidupan Kerja: Pertumbuhan dan pengembangan karir, partisipasi kerja, sistem imbalan yang inovatif/kompensasi, lingkungan kerja. Variabel Kepuasan Kerja: Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan sekerja, Kepuasan dengan penyelia, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Variabel Kinerja Karyawan: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas biaya, Kebutuhan akan, pengawasan, Hubungan antar perorangan.	Metode regresi linier berganda.	Hasil menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian PT Pertamina Persero shift RU Cilacap.
2.	Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini 2016. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Variabel Kualitas kehidupan kerja: Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Lingkungan kerja. Variabel Kepuasan kerja: Pekerjaan itu sendiri, Bayaran/gaji, Kesempatan promosi, Supervisi, Rekan kerja.	Metode analisis regresi linear berganda dan analisis jalur path analysis.	Hasil menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

	VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BANK SULUT KANTOR PUSAT.”		Variabel Kinerja karyawan: Kuantitas, Kualitas, Keandalan, karyawan, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama.		BANK Sulut kantor pusat.
3.	Noval Alfino Takalao, Rita N. Taroreh, Irvan Trang 2019. “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO”	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).	Variabel Kualitas kehidupan kerja: Pengembangan, lingkungan kerja, komitmen, suasana kerja. Variabel motivasi: Keinginan, tujuan, kepuasan. Variabel Kepuasan kerja: Pekerjaan itu sendiri, Upah pekerjaan, Kesempatan untuk promosi, Rekan kerja, Partisipasi kerja, Variabel Kinerja karyawan: pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasardasar, dan nilai sikap.	Metode analisis regresi linear berganda dan analisis jalur path.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado.
4.	Felicia M. Agow, Adolfina, Lucky O.H Dotulong 2020. “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ULP	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Variabel Kualitas kehidupan kerja: Keterlibatan karyawan, Pengembangan karir, Penyelesaian konflik, Komunikasi, Kesehatan, Rasa aman terhadap pekerjaan, Keselamatan lingkungan kerja, Kompensasi yang seimbang, Kebanggaan. Variabel Komunikasi organisasi: Komunikasi ke	Metode analiaais regresi linier berganda.	Hasil menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

	AIRMADIDI”.		<p>bawah, Komunikasi ke atas, Komunikasi horizontal, Komunikasi lintas saluran, Komunikasi informal. Variabel Kepuasan kerja: Sifat pekerjaan, Pengawasan, Bayaran saat ini, Peluang promosi, Hubungan dengan rekan kerja. Variabel Kinerja karyawan: Efektivitas, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif.</p>		
5.	<p>Achmad Agus Priyono 2020. “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN T. U. K PG. KEBON AGUNG MALANG”</p>	<p>Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Variabel Kualitas Kehidupan Kerja: Pertumbuhan dan pengembangan, Partisipasi, Sistem imbalan bersifat inovatif, dan lingkungan pekerjaan. Variabel Kepuasan Kerja: Pekerjaan, Upah, Kesempatan dalam promosi, Atasan, Kolega. Variabel Kinerja Karyawan: Quality, Quantity, Timelinnes, Cost effectivennes, Need for Supervision, Interpersonal Impact.</p>	<p>Metode regresi linier berganda dan analisis jalur path.</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan bagian T.U.K PG. Kebon Agung Malang</p>

Sumber: Data Primer

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dengan melihat kualitas dan kuantitas yang telah di capainya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Jika kualitas kehidupan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan kepuasan kerja, jika kepuasan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

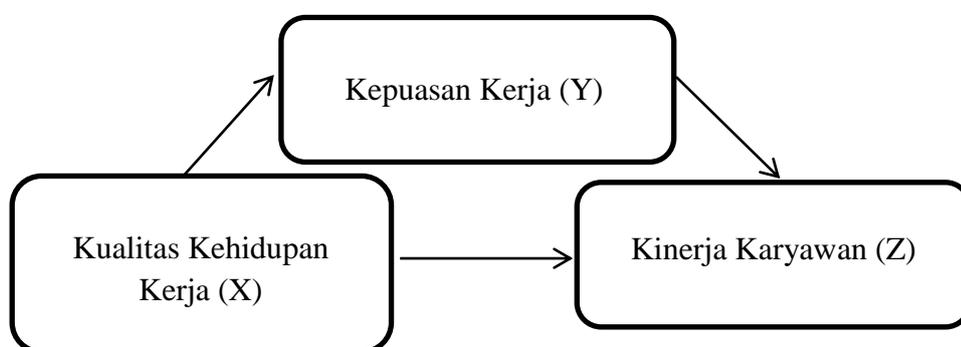
Menurut Wibowo (2017), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja dari para pekerjanya akan berakibat merosotnya tingkat kinerja karyawannya. Karena kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam pemenuhan kebutuhan serta keinginannya. Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang diembannya, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan akan atribut yang melekat pada pekerjaannya cenderung akan bertahan bekerja untuk suatu organisasi, jika kepuasan kerja itu tinggi maka hasil kerja karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Novelin, William dan Sandra (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Menurut Robbins (2013) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya, hal ini ditunjukkan oleh karyawan pada sikap positif pada pekerjaannya dan juga terhadap segala sesuatu dalam lingkungan kerjanya. Sehingga untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerjanya. Bakti (2018), yang didalam hasil penelitiannya menemukan bahwa penerapan Kualitas Kehidupan Kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Setiyadi dan Wartini (2016) dalam penelitian menemukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini akan membahas beberapa variabel yang diduga menjadi pengaruh didalam permasalahan organisasi di SEAMEO BOGOR dan di uji dengan menggunakan uji statistik. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada SEAMEO BIOTROP.

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat di tarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang diarahkan membangkitkan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat mencapai sasaran perusahaan yang diinginkan. Berdasarkan sintesa di atas, Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Hipotesis 3 : Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis 4 : Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh tidak langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian ini adalah verifikatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel laten *independent* (X), Kepuasan Kerja sebagai variabel laten *intervening* (Y), dan Kinerja sebagai variabel laten *dependent* (Z).

3.2.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai SEAMEO BIOTROP bagian operasionalisasi yang berjumlah 80 orang pegawai.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada SEAMEO BIOTROP Jl. Raya Tajur No.KM, RT.05/RW.05, Pakuan, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16134.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.2.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan dalam dibedakan menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif

1. Kualitatif adalah data yang mendekati dan mencirikan sesuatu atau data yang tidak disajikan dalam bentuk angka atau numerik. Dalam penelitian ini yang menjadi data kualitatif adalah hasil observasi dan fenomena yang terjadi pada SEAMEO BIOTROP.
2. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi data kuantitatif adalah data atau angka-angka mengenai hasil kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Menurut Sugiyono (2018) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut tabel skala *likert*:

Tabel 3. 1 Skala *Likert*

Pernyataan	Penilaian
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Sedangkan pada pernyataan variabel kinerja karyawan (Z) memakai skala *likert* perilaku. Berikut tabel skala rating:

Tabel 3. 2 Skala rating

Pernyataan	Penilaian
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Untuk mendapatkan hasil presentase, dapat dihasilkan dengan menggunakan rumus skor rata-rata menurut Sugiyono (2018).

$$Skor\ rata - rata = \frac{\sum Jawaban\ kuesioner}{\sum pernyataan \times \sum responden} \times 100\%$$

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi kinerja karyawan.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Pengembangan karir	Kesempatan mengikuti pendidikan/pelatihan	Ordinal
		Kebebasan keterampilan.	
		Kesempatan posisi yang lebih tinggi.	
		Diberikan penilaian.	
	Partisipasi	Melibatkan dalam pengambilan keputusan.	
		Kebebasan dalam memberikan saran.	
		Kesempatan dalam menyampaikan ide.	
		Kesempatan melakukan inisiatif.	
	Kompensasi	Imbalan yang sesuai pekerjaan.	
		Sanksi pekerjaan yang sesuai.	
		Peluang pengakuan prestasi adil.	
		Bonus yang adil.	
	Kondisi Kerja	Waktu istirahat yang sesuai.	
		Meningkatkan kerjasama karyawan.	
		Kenyaman ruangan.	
		Kondisi lingkungan aman dan sehat.	
Kepuasan Kerja (Y)	Upah	Memberikan gaji sesuai standart.	Ordinal
		Kesempatan kenaikan gaji.	
		Menerima gaji sesuai harapan.	
		Gaji diterima seimbang dengan tugas.	
	Pekerjaan sendiri	Pekerjaan menarik dan menantang.	
		Didukung fasilitas.	
		Tidak memiliki beban karena sesuai dengan kemampuan.	
		Pengembangan karir yang jelas.	
	Rekan kerja	Memberikan solusi.	
		Menciptakan susana kerja yang harmonis.	
		Saling bekerja sama.	
		Merasa dekat antar satu	

		dengan lain.	
	Promosi jabatan	Dasar promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja.	
		Kesempatan promosi.	
		Aturan periode waktu promosi jelas.	
		Proses kenaikan jabatan terbuka.	
Kinerja (Z)	Kuantitas	Pencapaian target kerja secara kuantitas.	Ordinal
		Pencapaian target yang di tetapkan.	
		Melakukan pekerjaan melebihi volume.	
		Melakukan pekerjaan melebihi target.	
	Kualitas	Melakukan pekerjaan sesuai standart.	
		Melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cepat.	
		Melakukan pekerjaan dengan rapi.	
		Melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal.	
	Efektivitas	Melakukan berdasarkan prosedur kerja.	
		Melakukan sarana dan prasarana secara optimal.	
		Menyelesaikan tugas dengan waktu yang cukup.	
		Menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsi.	
	Ketepatan Waktu	Melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.	
		Melakukan pekerjaan tepat waktu.	
		Menggunakan waktu dengan efisien.	
		Melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.	
Total Pernyataan	64 Item Butir Pernyataan		

Sumber: Data Primer

3.5. Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu populasi yaitu karyawan operasionalisasi yang diambil untuk menjadi responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan cara:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui dari karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

a. Observasi

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di SEAMEO BIOTROP.

b. Kuesioner

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa kuisisioner Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner pada penelitian ini dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden kepada karyawan operasional SEAMEO BIOTROP.

2. Data Sekunder

Berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti, data penilaian kinerja SEAMEO BIOTROP yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono (2018) metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien product moment.
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.
- y = Skor total instrument.
- n = Jumlah responden dalam uji instrument.
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Sugiyono (2018) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,361 keatas. Maka dari itu, semua pernyataannya yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,361 harus dihilangkan karena dianggap tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 25 dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji validitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Saya merasa diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja.	0,563	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
2	Saya merasa diberikan kebebasan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan saya.	0,642	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
3	Saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi.	0,598	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
4	Saya diberikan penilaian dari dalam perusahaan.	0,568	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
5	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan.	0,627	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
6	Saya didorong untuk memberikan saran dalam penanganan masalah.	0,763	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
7	Saya diberikan kesempatan untuk menyapaikan ide.	0,744	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
8	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan inisiatif sendiri.	0,706	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
9	Saya diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	0,536	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
10	Saya diberikan sanksi kepada saya atas pekerjaan yang buruk.	0,387	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Saya diberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi saya dengan karyawan lainnya.	0,604	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
12	Saya diberikan bonus secara adil.	0,554	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Saya diberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku.	0,446	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
14	Saya dibentuk tim kerja oleh perusahaan untuk meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.	0,398	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
15	Saya telah diberikan kenyamanan ruang kerja.	0,561	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
16	Saya diberikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat.	0,489	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.	0,746	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
2	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.	0,549	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
3	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya.	0,529	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
4	Saya merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	0,495	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
5	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menarik dan menantang.	0,444	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
6	Saya merasa pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	0,593	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
7	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saya, karena sesuai dengan kemampuan saya.	0,542	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
8	Saya merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada saya.	0,605	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
9	Saya merasa bekerja dengan rekan sekerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan saya.	0,500	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
10	Saya merasa rekan sekerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dengan lainnya.	0,632	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Saya merasa rekan sekerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target.	0,576	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
12	Saya merasa adanya kedekatan yang cukup antara rekan sekerja saya.	0,726	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan.	0,619	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
14	Saya merasa adanya kesempatan dalam promosi yang besar oleh perusahaan.	0,552	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
15	Saya merasa aturan dalam periode waktu promosi di perusahaan sudah jelas.	0,582	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
16	Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka dan tidak membedakan.	0,491	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Z (Kinerja Karyawan)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Saya selalu mencapai target kerja secara kuantitas.	0,681	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
2	Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	0,656	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
3	Saya melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan perusahaan.	0,702	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
4	Saya terkadang melakukan pekerjaan melebihi target yang telah diberikan perusahaan.	0,746	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0,773	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat.	0,826	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
7	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi.	0,868	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	0,720	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
9	Saya menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal.	0,660	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
10	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang cukup.	0,535	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
11	Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya.	0,629	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
12	Saya melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.	0,547	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
13	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.	0,409	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
14	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	0,655	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
15	Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.	0,675	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid
16	Saya melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.	0,751	0,361	$\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

Rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum St^2$ = Varians keseluruhan instrumen

Dalam mencari reliabilitas penelitian ini menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja), Y (Kepuasan Kerja), dan Z (Kinerja Karyawan)

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,852	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,884	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,883	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja), Y (Kepuasan Kerja) dan Z (Kinerja Karyawan), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 dengan intrepertasi reliabel, maka variabel-variabel pada penelitian ini reliabel dengan kriteria > *Cronbach's Alpha*.

3.8. Metode Pengolahan atau Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. Setelah melakukan pengumpulan data, yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis data. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3.0.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018) mendefinisikan analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk lebih jelas, berikut rumusnya :

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} \times 100\%$$

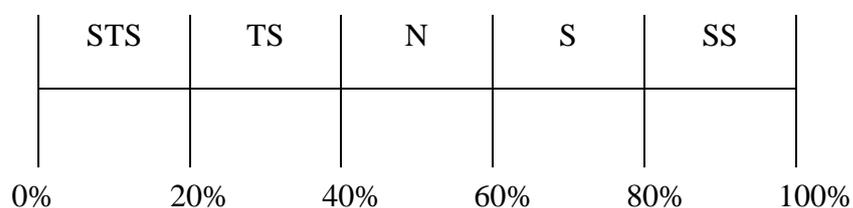
Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rentang skor variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Berikut rumus menurut husein umar (2013):

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai Kategori}}$$

Nilai tertinggi = butir pernyataan \times jumlah responden (Angka Tertinggi 5)

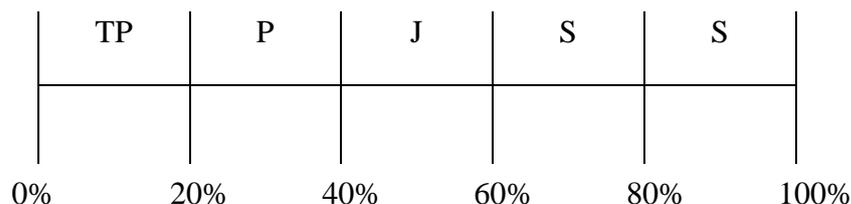
Nilai terendah = butir pernyataan \times jumlah responden (Angka Terendah 1)

Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 3. 1 Rentang Skala *Likert*

Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Rentang Skala Rating

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2018) menyatakan analisis kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk mengetahui uji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.8.3. Model Partial Least Square (PLS)

PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM), metode ini digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. Ghazali dan Latan menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena menidakan asumsi-asumsi (*Ordinary Least Squares*), seperti data yang harus berdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya masalah multikolinieritas antar variabel eksogen.

Dalam metode analisa menggunakan regresi, terdapat asumsi-asumsi yang harus diperhatikan oleh peneliti, salah satu asumsi yang sering kali menjadi hal penting bagi peneliti adalah asumsi normalitas. PLS menggunakan metode *bootstraping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya *bootstraping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sample, jadi penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS.

Menurut Ghazali dan Latan (2015) dalam alat uji analisis, PLS menggunakan dua evaluasi permodelan yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk uji validitas dan reliabilitas dan model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi.

3.8.4. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dijelaskan bahwa *outer model* menunjukkan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. *outer model* dilakukan untuk menguji kelayakan *measurement model* yang digunakan baik dari sisi validitas dan reabilitas. Pada model pengukuran (*outer model*) dengan indikator refleksif tingkat validitas dicari dengan pendekatan *convergent validity* dan *discriminant validity* sedangkan dari sisi reliabilitas dicari dengan pendekatan *composite reliability*. Uji yang digunakan pada *outer model* adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen (*convergent validity*) dikatakan tercapai apabila indikator-indikator pada suatu konstruk saling berkorelasi tinggi dan memiliki *skor loading* yang cukup. Menurut Ghazali dan Latan (2015) Indikator individu dianggap valid jika nilai *loading factor* diatas 0,70, namun nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria *loading factor* $\geq 0,50$.

2. *Discriminant Validity*

Pada *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Cara lain yang dapat digunakan menurut Ghazali dan Latan (2015) yaitu dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Untuk mengevaluasi *discriminant validity* dapat dilihat dengan metode AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Nilai AVE dinyatakan baik apabila nilai masing-masing konstruk $AVE \geq 0,50$ (Ghozali dan Latan, 2015).

4. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk atau dapat di artikan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Menurut Ghazali dan Latan (2015) nilai validitas *composite* untuk setiap konstruk harus $\geq 0,70$ maka dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

3.8.5. Model Struktural atau *Inner Model*

Setelah pengujian *outer model* yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). Menurut Ghazali dan Latan (2015) *inner*

model dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk endogen yang interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

1. *R-square*

R-squares digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Menurut Ghazali & Latan, (2015) apabila nilai *R-square* 0,67, 0,33 dan 0,19 bahwa model kuat, moderate dan lemah.

2. *Q-square*

Dalam PLS *Q-square* digunakan untuk menilai *predictive relevance* atau dengan kata lain, *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Untuk menghitung *Q-square* dapat digunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$. Ghazali dan Latan (2015) menyatakan jika nilai *Q-square* (*predictive relevance*) 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan model lemah, moderate, dan kuat.

3. *Effect size* (F^2)

Selain menilai apakah ada atau tidak pengaruh yang signifikan antar variabel, peneliti hendaknya juga menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *F-square*. Nilai *F-square* yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural (Ghazali dan Latan, 2015).

3.8.6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghazali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Keadaan yang diinginkan adalah tidak terjadi multikolinearitas. Ketentuan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas nilai VIF harus kurang dari 5, karena jika lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sarstedt dkk., 2017)

3.8.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel pada akhirnya secara statistik memiliki keterkaitan atau pengaruh seperti hipotesis yang diajukan sebelumnya atau mungkin juga menolak hipotesis yang telah diajukan, dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas. Menurut Ghazali dan Latan (2015:80) pada hipotesis dua arah (*two-tailed*) nilai *t-statistics* > 1.96 pada path antar variabel, hal tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1. Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan

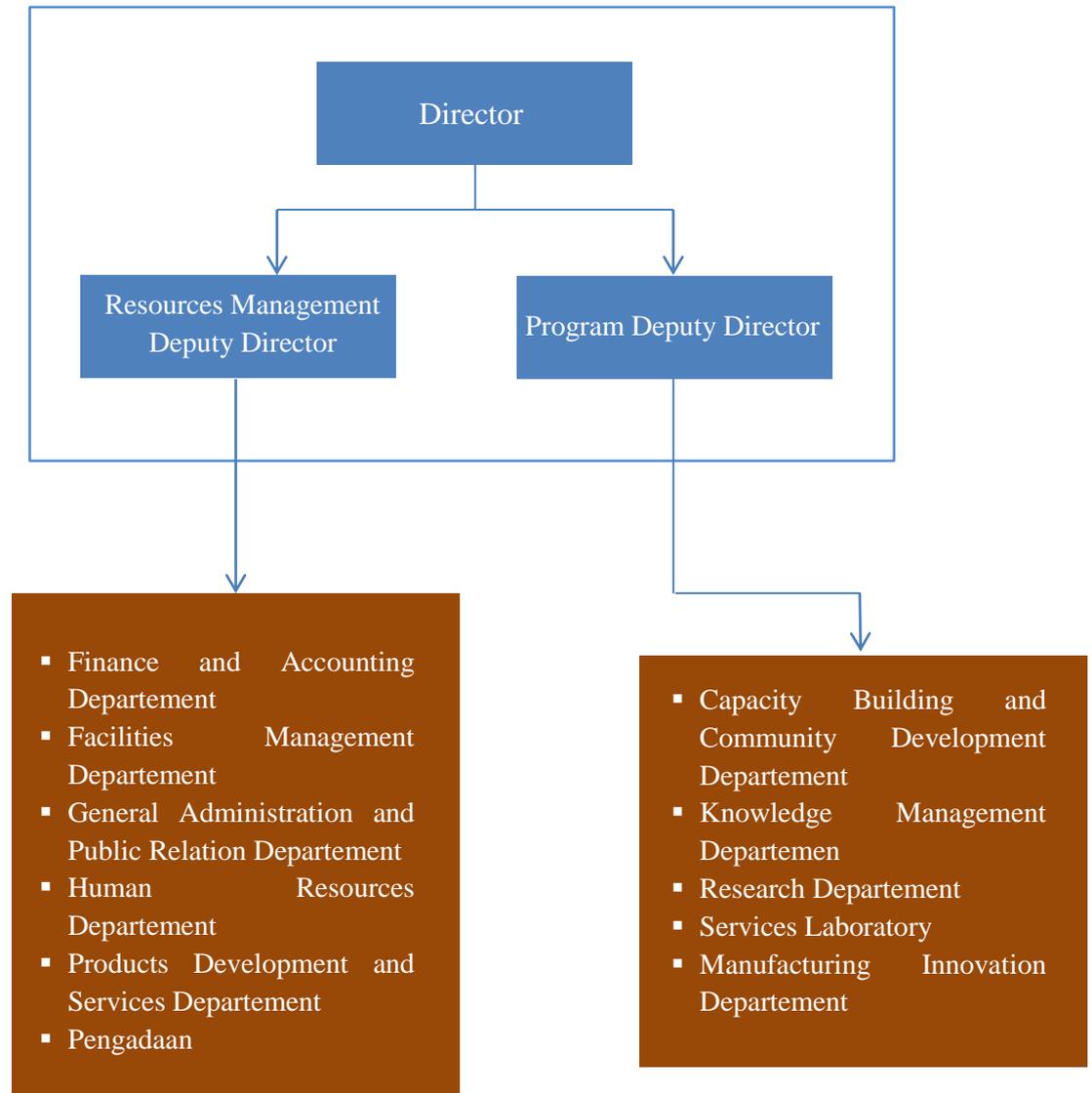
SEAMEO (*Southeast Asian Ministers of Education Organization*) didirikan pada tahun 1965 melalui Piagam SEAMEO yang ditandatangani oleh tujuh (7) negara Asia Tenggara. Penandatanganan piagam menandai pendirian pusat-pusat tersebut. Saat ini, terdapat 26 lembaga spesialis yang menyelenggarakan program pelatihan dan penelitian di berbagai bidang pendidikan, ilmu pengetahuan, dan budaya. SEAMEO BIOTROP, Pusat Biologi Tropis Regional Asia Tenggara adalah salah satu pusatnya.

SEAMEO BIOTROP, Pusat Biologi Tropis Regional Asia Tenggara, didirikan pada tanggal 6 Februari 1968. Dalam menjalankan amanat Dewan Pengurus, SEAMEO BIOTROP melakukan kegiatan yang menekankan pada pemberdayaan sumber daya manusia di Asia Tenggara. Keegiatannya meliputi penelitian, pelatihan, networking, dan pertukaran personel serta diseminasi informasi biologi tropika.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Visi : “Pusat Terkemuka dalam memperkaya dan mempromosikan nilai-nilai nyata biologi tropis di Asia Tenggara.”

Misi : “Memberikan pengetahuan ilmiah dan membangun kapasitas lembaga dan masyarakat dalam melestarikan dan mengelola biologi tropis secara berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat dan lingkungan di Asia Tenggara.”

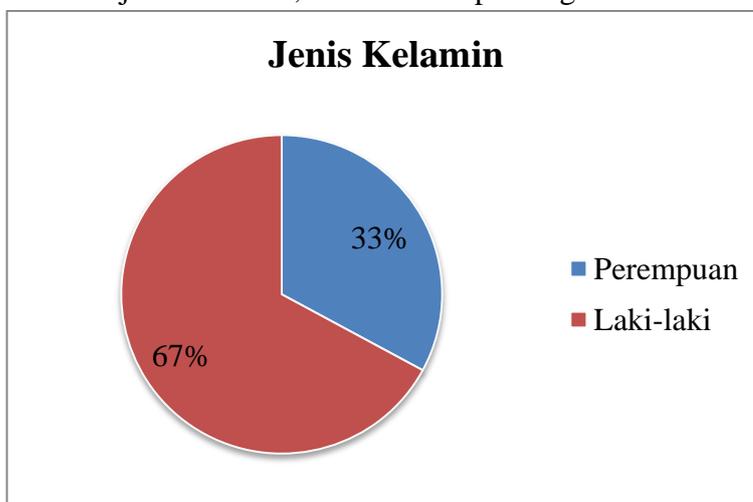


Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SEAMEO BIOTROP

4.1.3. Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 80 karyawan:

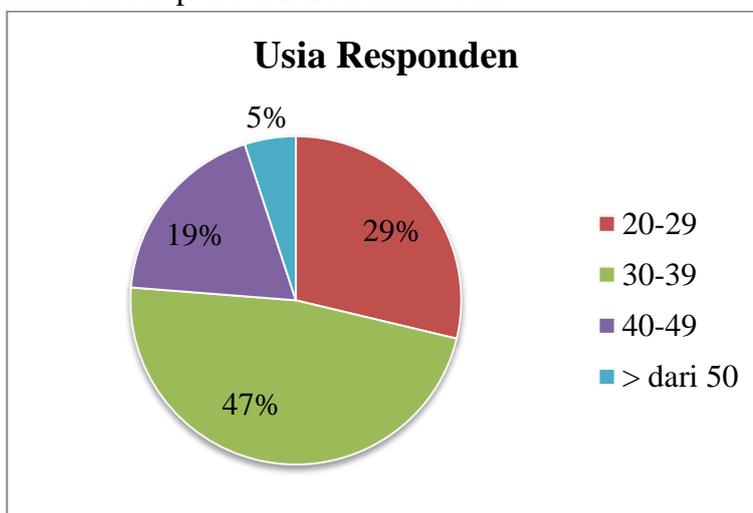


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas, merupakan jumlah karyawan yang menjadi responden pada SEAMEO BIOTROP dan menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki memiliki presentase sebesar 67% dan jumlah karyawan perempuan memiliki presentase sebesar 33% dari total 80 karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



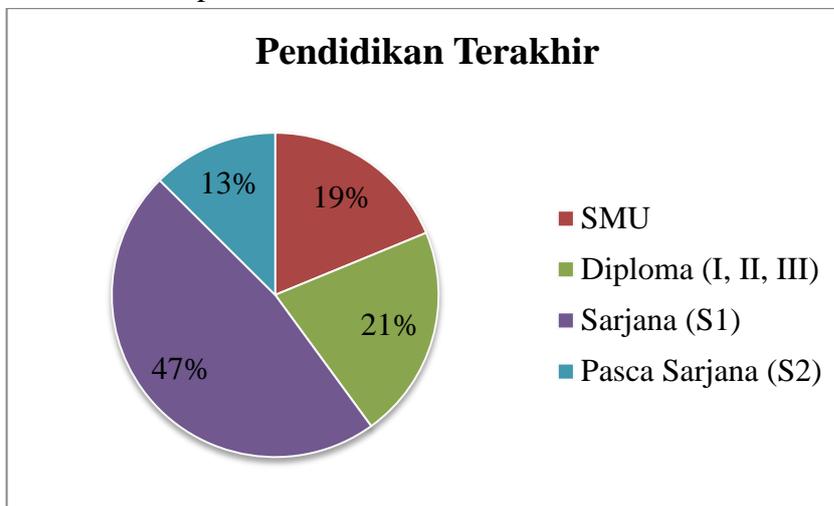
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 3 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia karyawan yang menjadi responden SEAMEO BIOTROP terbanyak ada pada kisaran 30-39 tahun dengan presentase 47% sedangkan karyawan pada usia kisaran 20-29 tahun

dengan presentase 29% kemudian karyawan pada usia kisaran 40-49 tahun dengan presentase 19% dan pada usia > 50 tahun dengan presentase 5% dari total 80 karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

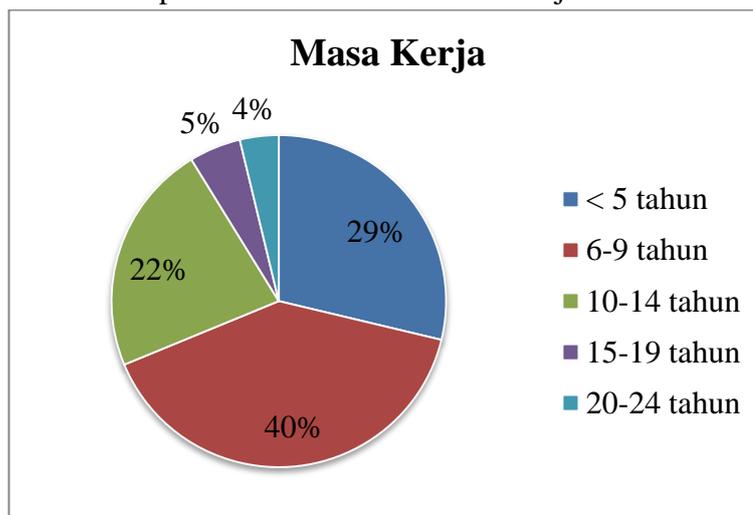


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan presentase 47% diikuti dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (I, II, III) dengan presentase 21% kemudian pendidikan terakhir SMU dengan presentase 19% dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) dengan presentase 13% dari total 80 karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 5 Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 6-9 tahun dengan presentase 40% diikuti dengan masa kerja < 5 tahun dengan presentase 29% kemudian responden yang memiliki masa kerja 10-14 tahun dengan presentase 22% sedangkan responden yang memiliki masa kerja 15-19 tahun dengan presentase 5% dan responden yang memiliki masa kerja 4% dengan presentase 4% dari total 80 karyawan.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan SEAMEO BIOTROP

Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik, karyawan dapat memperhatikan kualitas kehidupannya, Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Adapun penilaian terhadap variabel kualitas kehidupan kerja terdiri atas 16 dimensi yang berasal dari 4 indikator kualitas kehidupan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Pengembangan karir

Tabel 4. 1 Jawaban “Saya diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	18
Setuju	4	62	248	76
Netral	3	6	18	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	326	100
Rata-Rata		$\frac{326}{5 \times 80} \times 100\% = 82\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengembangan karir pada pertanyaan saya diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 82% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 2 Jawaban “Saya diberikan kebebasan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	17
Setuju	4	58	232	73
Netral	3	10	30	9
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	319	100
Rata-Rata		$\frac{319}{5 \times 80} \times 100\% = 80\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengembangan karir pada pertanyaan saya diberikan kebebasan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 80% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 3 Jawaban “Saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	12
Setuju	4	40	160	55
Netral	3	29	87	30
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	290	100
Rata-Rata		$\frac{290}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengembangan karir pada pertanyaan saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 73% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 4 Jawaban “Saya diberikan penilaian dari dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	27
Setuju	4	47	188	59
Netral	3	12	36	11
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	317	100
Rata-Rata		$\frac{317}{5 \times 80} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengembangan karir pada pertanyaan saya diberikan penilaian dari dalam perusahaan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Partisipasi Karyawan

Tabel 4. 5 Jawaban “Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	27	108	53
Netral	3	30	33	16
Tidak Setuju	2	17	34	17
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	205	100
Rata-Rata		$\frac{205}{5 \times 80} \times 100\% = 51\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator partisipasi karyawan pada pertanyaan saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 51% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 6 Jawaban “Saya didorong untuk memberikan saran dalam penanganan masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	28	112	42
Netral	3	28	84	31
Tidak Setuju	2	16	32	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	268	100
Rata-Rata		$\frac{268}{5 \times 80} \times 100\% = 67\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator partisipasi karyawan pada pertanyaan saya selalu didorong untuk memberikan saran dalam penanganan masalah di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 67% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 7 Jawaban “Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	16
Setuju	4	36	144	50
Netral	3	31	93	32
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	290	100
Rata-Rata		$\frac{290}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator partisipasi karyawan pada pertanyaan saya selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 73% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 8 Jawaban “Saya diberikan kesempatan untuk melakukan inisiatif sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	22
Setuju	4	34	136	47
Netral	3	22	66	23
Tidak Setuju	2	11	22	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	289	100
Rata-Rata		$\frac{289}{5 \times 80} \times 100\% = 72\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator partisipasi karyawan pada pertanyaan saya selalu diberikan kesempatan untuk melakukan inisiatif sendiri di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 72% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Kompensasi yang layak

Tabel 4. 9 Jawaban “Saya diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	13
Setuju	4	52	208	69
Netral	3	13	39	13
Tidak Setuju	2	7	14	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	301	100
Rata-Rata		$\frac{301}{5 \times 80} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kompensasi yang layak pada pertanyaan saya diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 75% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 10 Jawaban “Saya diberikan sanksi kepada saya atas pekerjaan yang buruk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	20
Setuju	4	49	196	65
Netral	3	9	27	9
Tidak Setuju	2	10	20	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	303	100
Rata-Rata		$\frac{303}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kompensasi yang layak pada pertanyaan saya diberikan sanksi kepada saya atas pekerjaan yang buruk di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 11 Jawaban “Saya diberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi saya dengan karyawan lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	45	180	61
Netral	3	20	60	20
Tidak Setuju	2	6	12	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	297	100
Rata-Rata		$\frac{297}{5 \times 80} \times 100\% = 74\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kompensasi yang layak pada pertanyaan saya diberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi saya dengan karyawan lainnya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 74% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 12 Jawaban “Saya diberikan bonus secara adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	44	176	62
Netral	3	20	60	21
Tidak Setuju	2	11	22	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	283	100
Rata-Rata		$\frac{283}{5 \times 80} \times 100\% = 71\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kompensasi yang layak pada pertanyaan saya diberikan bonus secara adil di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 71% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Kondisi Kerja

Tabel 4. 13 Jawaban “Saya diberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	53	212	70
Netral	3	12	36	12
Tidak Setuju	2	6	12	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	305	100
Rata-Rata		$\frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi kerja pada pertanyaan saya diberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “Saya dibentuk tim kerja oleh perusahaan untuk meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23
Setuju	4	47	188	61
Netral	3	14	42	14
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	310	100
Rata-Rata		$\frac{310}{5 \times 80} \times 100\% = 78\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi kerja pada pertanyaan saya dibentuk tim kerja oleh perusahaan untuk meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 78% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 15 Jawaban “Saya telah diberikan kenyamanan ruang kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	50	200	66
Netral	3	12	36	12
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	302	100
Rata-Rata		$\frac{302}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi kerja pada pertanyaan saya telah diberikan kenyamanan ruang kerja di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 16 Jawaban “Saya diberikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	24
Setuju	4	49	196	62
Netral	3	15	45	14
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	318	100
Rata-Rata		$\frac{318}{5 \times 80} \times 100\% = 80\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

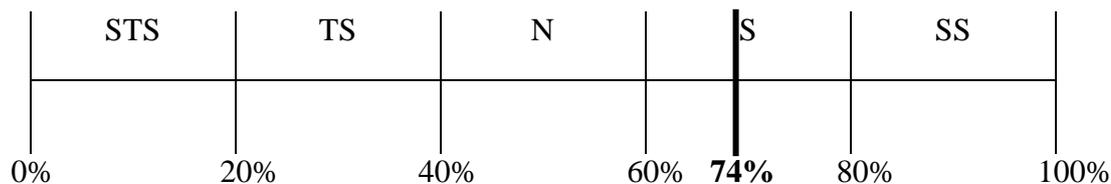
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kondisi kerja pada pertanyaan saya diberikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 80% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 17 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Pengembangan Karir	1. Saya diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja.	82%	79%
	2. Saya merasa diberikan kebebasan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan saya.	80%	
	3. Saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi.	73%	
	4. Saya diberikan penilaian dari dalam perusahaan.	79%	
Partisipasi Karyawan	5. Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.	51%	66%
	6. Saya selalu didorong untuk memberikan saran dalam penanganan masalah.	67%	
	7. Saya selalu diberikan kesempatan untuk menyapaikan ide.	73%	
	8. Saya selalu diberikan kesempatan untuk melakukan inisiatif sendiri.	72%	
Kompensasi Yang Layak	9. Saya diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	75%	74%
	10. Saya diberikan sanksi kepada saya atas pekerjaan yang buruk.	76%	
	11. Saya diberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi saya dengan karyawan lainnya.	74%	
	12. Saya diberikan bonus secara adil.	71%	
Kondisi Kerja	13. Saya diberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku.	76%	78%
	14. Saya dibentuk tim kerja oleh perusahaan untuk meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.	78%	
	15. Saya telah diberikan kenyamanan ruang kerja.	76%	
	16. Saya diberikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat.	80%	
Rata-rata	74%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja di SEAMEO BIOTROP dapat diketahui sebesar 74%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kualitas kehidupan kerja. Berikut merupakan garis kontinum variabel kualitas kehidupan kerja:



Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator pengembangan karir yaitu 79%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator partisipasi karyawan yaitu 66%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu mengenai saya diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja dengan presentase sebesar 82%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu mengenai saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan dengan presentase sebesar 51%.

Berdasarkan rata-rata hasil responden diketahui analisis deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
X1	15,650	16	10	20	1,761
X2	13,863	14	8	20	2,774
X3	14,800	15	9	20	2,147
X4	15,438	16	10	20	2,011
Total	59,751	61	37	80	6,684

Sumber: Output, Smartpls 2022

Berdasarkan hasil data di atas, untuk mengetahui bagaimana kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata empirik dengan rata-rata teoritis menggunakan rumus rentang skor, sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} = 16 \times 5 = 80$$

$$\text{Nilai skor terendah} = 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{80 - 16}{5} = 12,8 \approx 13$$

Dengan demikian jarak antar jenjang masing-masing kategori adalah 13 sehingga kategorinya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,751 dan skor rata-rata teoritik sebesar 13. Hal tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($59,751 > 13$).

4.2.1.2. Kepuasan Kerja Karyawan SEAMEO BIOTROP

Untuk mengembangkan suatu organisasi, perusahaan dapat mengelola karyawan secara baik, dengan itu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan mendapatkan umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Maka, sangatlah penting peran kepuasan karyawan di dalam suatu perusahaan.

Adapun penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri dari 16 dimensi yang berasal dari 4 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Promosi Jabatan

Tabel 4. 19 Jawaban “Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	49	196	67
Netral	3	23	69	24
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	293	100
Rata-Rata		$\frac{293}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan pada pertanyaan saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 73% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 20 Jawaban “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	10
Setuju	4	42	168	58
Netral	3	26	78	27
Tidak Setuju	2	6	12	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	288	100
Rata-Rata		$\frac{288}{5 \times 80} \times 100\% = 72\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan pada pertanyaan saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 72% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 21 Jawaban “Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	48	192	69
Netral	3	16	48	17
Tidak Setuju	2	14	28	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	278	100
Rata-Rata		$\frac{278}{5 \times 80} \times 100\% = 70\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan pada pertanyaan saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 70% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 22 Jawaban “Saya merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	47	188	67
Netral	3	19	57	20
Tidak Setuju	2	12	24	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	279	100
Rata-Rata		$\frac{279}{5 \times 80} \times 100\% = 70\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator promosi jabatan pada pertanyaan saya merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan di SEAMEO BIOTROP,

dapat diketahui bahwa sebanyak 70% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Rekan kerja

Tabel 4. 23 Jawaban “Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menarik dan menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	42	168	59
Netral	3	23	69	24
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	285	100
Rata-Rata		$\frac{285}{5 \times 80} \times 100\% = 71\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator rekan kerja pada pertanyaan saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menarik dan menantang di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 71% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 24 Jawaban “Saya merasa pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	51	204	67
Netral	3	19	57	19
Tidak Setuju	2	6	24	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	305	100
Rata-Rata		$\frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator rekan kerja pada pertanyaan saya merasa pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan di SEAMEO BIOTROP,

dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 25 Jawaban “Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saya, karena sesuai dengan kemampuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	52	208	71
Netral	3	17	51	17
Tidak Setuju	2	7	14	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	293	100
Rata-Rata		$\frac{293}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator rekan kerja pada pertanyaan saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saya, karena sesuai dengan kemampuan saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 73% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban “Saya merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	7
Setuju	4	49	196	68
Netral	3	18	54	19
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	288	100
Rata-Rata		$\frac{288}{5 \times 80} \times 100\% = 72\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator rekan kerja pada pertanyaan saya merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 72% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4. 27 Jawaban “Saya merasa bekerja dengan rekan sekerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23
Setuju	4	44	176	58
Netral	3	13	39	13
Tidak Setuju	2	9	18	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	303	100
Rata-Rata		$\frac{303}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri pada pertanyaan saya merasa bekerja dengan rekan sekerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 76% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 28 Jawaban “Saya merasa rekan sekerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dengan lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	27
Setuju	4	34	136	46
Netral	3	22	66	22
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	298	100
Rata-Rata		$\frac{298}{5 \times 80} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri pada pertanyaan saya merasa rekan sekerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dengan lainnya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 75% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban “Saya merasa rekan sekerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	23
Setuju	4	38	152	51
Netral	3	20	60	20
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	298	100
Rata-Rata		$\frac{298}{5 \times 80} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri pada pertanyaan saya merasa rekan sekerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 75% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 30 Jawaban “Saya merasa adanya kedekatan yang cukup antara rekan sekerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	17
Setuju	4	42	168	57
Netral	3	20	60	20
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	294	100
Rata-Rata		$\frac{294}{5 \times 80} \times 100\% = 74\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan itu sendiri pada pertanyaan saya merasa adanya kedekatan yang cukup antara rekan sekerja saya di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 74% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Upah

Tabel 4. 31 Jawaban “Saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	22
Setuju	4	50	200	64
Netral	3	12	36	11
Tidak Setuju	2	4	8	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	314	100
Rata-Rata		$\frac{314}{5 \times 80} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator upah pada pertanyaan saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 79% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 32 Jawaban “Saya merasa adanya kesempatan dalam promosi yang besar oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	31	124	46
Netral	3	29	87	32
Tidak Setuju	2	14	28	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	269	100
Rata-Rata		$\frac{269}{5 \times 80} \times 100\% = 67\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator upah pada pertanyaan saya merasa adanya kesempatan dalam promosi yang besar oleh perusahaan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 67% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 33 Jawaban “Saya merasa aturan dalam periode waktu promosi di perusahaan sudah jelas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	39	156	56
Netral	3	24	72	26
Tidak Setuju	2	11	22	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	280	100
Rata-Rata		$\frac{280}{5 \times 80} \times 100\% = 70\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator upah pada pertanyaan saya merasa aturan dalam periode waktu promosi di perusahaan sudah jelas di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 70% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 34 Jawaban “Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka dan tidak membeda-bedakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	14
Setuju	4	42	168	57
Netral	3	25	75	26
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	293	100
Rata-Rata		$\frac{293}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

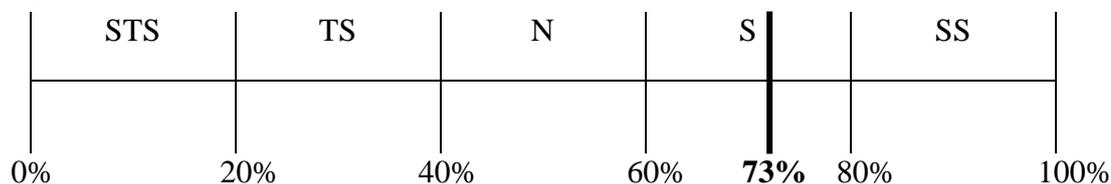
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator upah pada pertanyaan saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka dan tidak membeda-bedakan di SEAMEO BIOTROP, dapat diketahui bahwa sebanyak 73% responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 35 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Promosi Jabatan	1. Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.	73%	71%
	2. Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.	72%	
	3. Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya.	70%	
	4. Saya merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	70%	
Pekerjaan itu Sendiri	5. Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menarik dan menantang.	71%	73%
	6. Saya merasa pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	76%	
	7. Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saya, karena sesuai dengan kemampuan saya.	73%	
	8. Saya merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada saya.	72%	
Rekan Kerja	9. Saya merasa bekerja dengan rekan sekerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan saya.	76%	75%
	10. Saya merasa rekan sekerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dengan lainnya.	75%	
	11. Saya merasa rekan sekerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target.	75%	
	12. Saya merasa adanya kedekatan yang cukup antara rekan sekerja saya.	74%	
Upah	13. Saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan.	79%	72%
	14. Saya merasa adanya kesempatan dalam promosi yang besar oleh perusahaan.	67%	
	15. Saya merasa aturan dalam periode waktu promosi di perusahaan sudah jelas.	70%	
	16. Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka dan tidak membedakan.	73%	
Rata-rata		73%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja di SEAMEO BIOTROP dapat diketahui sebesar 73%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kepuasan kerja. Berikut merupakan garis kontinum variabel kepuasan kerja:



Gambar 4.7 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 75%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator promosi jabatan yaitu 71%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu mengenai saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan dengan presentase sebesar 79%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-3, 4 dan 15 yaitu sama-sama memiliki presentase sebesar 70%.

Tabel 4.36 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Y1	14,225	28	15	35	35
Y2	14,488	15	10	19	19
Y3	14,912	15	9	20	20
Y4	14,450	15	10	20	20
Total	58,075	73	44	94	94

Sumber: Output, Smartpls 2022

Berdasarkan hasil data di atas, untuk mengetahui bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata empirik dengan rata-rata teoritis menggunakan rumus rentang skor, sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} = 16 \times 5 = 80$$

$$\text{Nilai skor terendah} = 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Nilai}} = \frac{80 - 16}{5} = 12,8 \approx 13$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 58,075 dan skor rata-rata teoritik sebesar 13. Hal tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($58,075 > 13$).

4.2.1.3. Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena karyawan salah satu aspek penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka dapat mengganggu tujuan suatu perusahaan tersebut.

Adapun penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 16 dimensi yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kuantitas

Tabel 4. 37 Jawaban “Saya mencapai target kerja secara kuantitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	7	35	12
Sering	4	51	204	67
Jarang	3	20	60	20
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	303	100
Rata-Rata		$\frac{303}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pernyataan saya mencapai target kerja secara kuantitas di SEAMEO BIOTROP sebanyak 76% .

Tabel 4. 38 Jawaban “Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	16
Sering	4	50	200	65
Jarang	3	18	54	18
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	308	100
Rata-Rata		$\frac{308}{5 \times 80} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 77% responden.

Tabel 4. 39 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	8	40	14
Sering	4	38	152	55
Jarang	3	19	57	21
Pernah	2	13	26	9
Tidak Pernah	1	2	2	1
Jumlah		80	277	100
Rata-Rata		$\frac{277}{5 \times 80} \times 100\% = 69\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 69% responden.

Tabel 4. 40 Jawaban “Saya terkadang melakukan pekerjaan melebihi target yang telah diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	19
Sering	4	35	140	49
Jarang	3	22	66	23
Pernah	2	12	24	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	285	100
Rata-Rata		$\frac{285}{5 \times 80} \times 100\% = 71\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pada pertanyaan saya terkadang melakukan pekerjaan melebihi target yang telah diberikan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 71% responden.

2. Kualitas

Tabel 4. 41 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	22
Sering	4	48	192	61
Jarang	3	16	48	15
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	314	100
Rata-Rata		$\frac{314}{5 \times 80} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 79% responden.

Tabel 4. 42 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	30
Sering	4	41	164	52
Jarang	3	19	57	18
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	318	100
Rata-Rata		$\frac{318}{5 \times 80} \times 100\% = 80\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat di SEAMEO BIOTROP sebanyak 80% responden.

Tabel 4. 43 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan dengan rapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	32
Sering	4	40	160	51
Jarang	3	16	48	15
Pernah	2	4	8	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	316	100
Rata-Rata		$\frac{316}{5 \times 80} \times 100\% = 79\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan rapi di SEAMEO BIOTROP sebanyak 79% responden.

Tabel 4. 44 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	13	65	21
Sering	4	46	184	60
Jarang	3	17	51	17
Pernah	2	4	8	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	308	100
Rata-Rata		$\frac{308}{5 \times 80} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 77% responden.

3. Efektivitas

Tabel 4. 45 Jawaban “Saya menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	12	60	19
Sering	4	49	196	63
Jarang	3	16	48	15
Pernah	2	3	6	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	310	100
Rata-Rata		$\frac{310}{5 \times 80} \times 100\% = 78\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektivitas pada pertanyaan saya menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal di SEAMEO BIOTROP sebanyak 78% responden.

Tabel 4. 46 Jawaban “Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	16
Sering	4	52	208	68
Jarang	3	14	42	14
Pernah	2	4	8	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	308	100
Rata-Rata		$\frac{308}{5 \times 80} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektivitas pada pertanyaan saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang cukup di SEAMEO BIOTROP sebanyak 77% responden.

Tabel 4. 47 Jawaban “Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	7	35	12
Sering	4	43	172	60
Jarang	3	20	60	21
Pernah	2	10	20	7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	287	100
Rata-Rata		$\frac{287}{5 \times 80} \times 100\% = 72\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektivitas pada pertanyaan saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya di SEAMEO BIOTROP sebanyak 72% responden.

Tabel 4. 48 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	16
Sering	4	51	204	66
Jarang	3	16	48	16
Pernah	2	3	6	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	308	100
Rata-Rata		$\frac{308}{5 \times 80} \times 100\% = 77\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator efektivitas pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong di SEAMEO BIOTROP sebanyak 77%.

4. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 49 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	31	124	48
Jarang	3	28	84	33
Pernah	2	17	34	13
Tidak Pernah	1	1	1	0
Jumlah		80	258	100
Rata-Rata		$\frac{258}{5 \times 80} \times 100\% = 65\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda di SEAMEO BIOTROP sebanyak 65% responden.

Tabel 4. 50 Jawaban “Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	18
Sering	4	48	192	63
Jarang	3	16	48	16
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	305	100
Rata-Rata		$\frac{305}{5 \times 80} \times 100\% = 76\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan saya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 76% responden.

Tabel 4. 51 Jawaban “Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	9	45	15
Sering	4	48	192	64
Jarang	3	18	54	18
Pernah	2	5	10	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	301	100
Rata-Rata		$\frac{301}{5 \times 80} \times 100\% = 75\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan di SEAMEO BIOTROP sebanyak 75% responden.

Tabel 4. 52 Jawaban “Saya melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	9	45	16
Sering	4	43	172	59
Jarang	3	17	51	18
Pernah	2	11	22	8
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		80	290	100
Rata-Rata		$\frac{290}{5 \times 80} \times 100\% = 73\%$		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

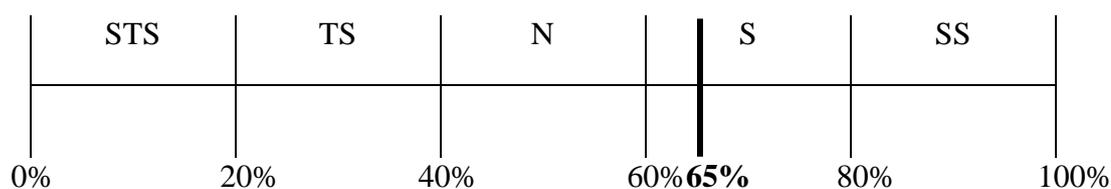
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu pada pertanyaan saya melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas di SEAMEO BIOTROP sebanyak 73% responden.

Tabel 4. 53 Rekapulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kuantitas	1. Saya mencapai target kerja secara kuantitas.	76%	73%
	2. Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	77%	
	3. Saya melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan perusahaan.	69%	
	4. Saya terkadang melakukan pekerjaan melebihi target yang telah diberikan perusahaan.	71%	
Kualitas	5. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	79%	79%
	6. Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat.	80%	
	7. Saya melakukan pekerjaan dengan rapi.	79%	
	8. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	77%	
Efektivitas	9. Saya menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal.	78%	76%
	10. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang cukup.	77%	
	11. Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya.	72%	
	12. Saya melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.	77%	
Ketepatan Waktu	13. Saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.	65%	72%
	14. Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	76%	
	15. Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.	75%	
	16. Saya melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.	73%	
Rata-rata	75%		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan di SEAMEO BIOTROP dapat diketahui sebesar 75%. Hal ini ditunjukkan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator pada variabel kinerja karyawan. Berikut merupakan garis kontinum variabel kinerja :



Gambar 4.8 Garis Kontinum Variabel Kinerja

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas yaitu 79%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 72%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat dengan presentase sebesar 80%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan ke-13 yaitu mengenai saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda memiliki presentase sebesar 65%.

Tabel 4. 54 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
Z1	14,662	15	10	20	2,398
Z2	15,700	16	10	20	2,390
Z3	15,162	16	11	19	1,959
Z4	14,425	15	8	19	2,269
Total	59,949	62	39	78	9,016

Sumber: Output, Smartpls 2022

Berdasarkan hasil data di atas, untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata empirik dengan rata-rata teoritis menggunakan rumus rentang skor, sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} = 16 \times 5 = 80$$

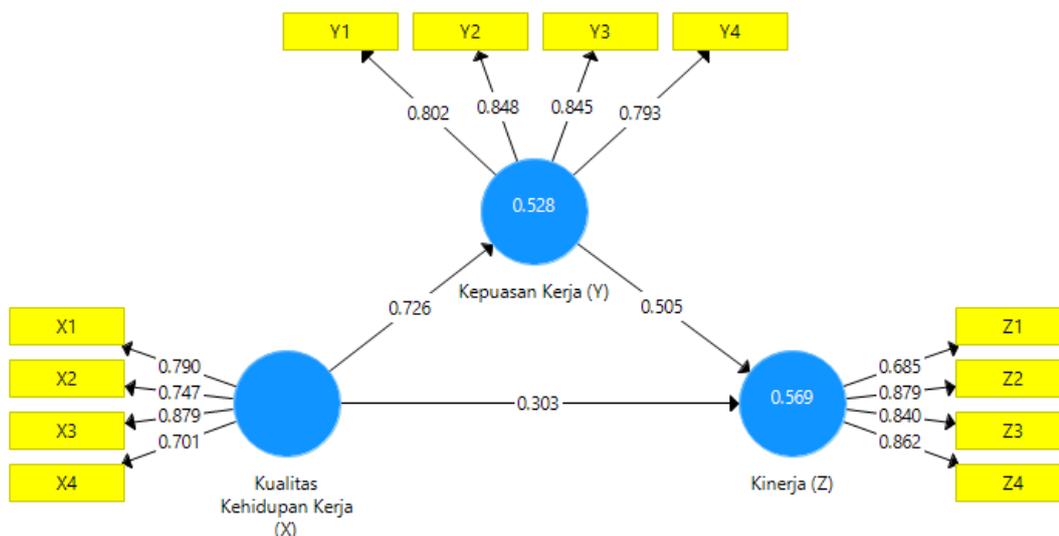
$$\text{Nilai skor terendah} = 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Nilai}} = \frac{80 - 16}{5} = 13$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,949 dan skor rata-rata teoritik sebesar 13. Hal tersebut menunjukkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($59,949 > 13$).

4.2.2. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *partial least square* (PLS) dengan menggunakan program smartPLS. Berikut merupakan skema model program PLS diajukan:



Gambar 4. 9 *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Tahap pertama dalam melakukan evaluasi terhadap *outer model* dapat dimulai dengan melihat hasil dari uji validitas konvergen (*convergent validity*) melalui loading faktornya. Dalam model PLS memenuhi *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* $\geq 0,70$, namun nilai *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria *loading factor* $\geq 0,50$. Berikut merupakan tabel hasil *convergent validity*.

Tabel 4. 55 Hasil Analisis *Convergent Validity*

	Kepuasan kerja	Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
X1			0,790
X2			0,747
X3			0,879
X4			0,701
Y1	0,802		
Y2	0,848		
Y3	0,845		
Y4	0,793		
Z1		0,685	
Z2		0,879	
Z3		0,879	
Z4		0,840	

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel diatas. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,50. Dengan demikian, semua konstruk sudah dikatakan valid dan memenuhi validitas dengan *loading factor* diatas 0,50.

2. *Discriminant Validity*

Untuk melihat apakah model penelitian memiliki Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) yang baik, maka ada 2 (dua) tahap yang harus dilakukan yaitu hasil *cross loading* dan hasil *fornell larcker criterion*. Metode yang pertama adalah dengan mengukur *cross loading*, dimana hasil *cross loading* harus menunjukkan bahwa indikator dari tiap konstruk harus mempunyai nilai yang lebih tinggi dibanding indikator pada konstruk lainnya.

Tabel 4. 56 *Dicriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
X1	0,530	0,503	0,790
X2	0,574	0,478	0,747
X3	0,621	0,577	0,879
X4	0,540	0,529	0,701
Y1	0,802	0,533	0,640
Y2	0,848	0,553	0,568
Y3	0,845	0,675	0,617
Y4	0,793	0,612	0,560
Z1	0,453	0,685	0,413
Z2	0,585	0,879	0,569
Z3	0,597	0,840	0,571
Z4	0,708	0,862	0,617

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022 (lampiran 5)*

Dari hasil *cross loading* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya baik variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja menghasilkan nilai lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator setiap blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Dengan demikian, berdasarkan tabel tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *discriminant validity* serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Untuk mengevaluasi *discriminant validity* dapat dilihat dengan metode AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Nilai AVE dinyatakan baik apabila nilai masing-masing konstruk $AVE \geq 0,50$ (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut merupakan tabel AVE

Tabel 4. 57 AVE (*Average Variance Extracted*)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,676
Kinerja	0,672
Kualitas Kehidupan Kerja	0,611

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE variabel kepuasan kerja $> 0,5$ yaitu sebesar 0,676, untuk nilai variabel kinerja $> 0,5$ yaitu sebesar 0,672 dan untuk variabel kualitas kehidupan kerja $> 0,5$ atau sebesar 0,611. Dapat disimpulkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE diatas 0,5.

Metode yang kedua untuk uji berikutnya yaitu *fornell larcker criterion*, untuk mendapatkan *discriminant validity* yang baik dari suatu model penelitian maka akar dari AVE pada konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya. Adapun hasil *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 58 Hasil *fornell larcker criterion*

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
Kepuasan Kerja	0,822		
Kinerja	0,725	0,820	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,726	0,670	0,782

Sumber: Data Analisis Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa nilai akar AVE lebih besar korelasi dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Untuk menilai validitas diskriminan dengan *Fornell Larcker Criterion*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat (*Fornell Larcker Criterion*) dan *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Dari hasil tabel di atas nilai AVE variabel kepuasan kerja sebesar 0,676 sedangkan nilai akar AVE 0,822, dan nilai AVE variabel kinerja sebesar 0,672 dan nilai akar AVE sebesar 0,820, kemudian nilai AVE variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,611 dan nilai akar AVE sebesar 0,782. Hasil tersebut menunjukkan nilai akar AVE setiap variabel lebih besar dari nilai AVE, artinya validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

4. *Composite Reliability*

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent* (unobserved), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk. Nilai validitas *composite* untuk setiap konstruk harus $\geq 0,70$ maka dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Adapun tabel nilai *composite reliability* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 59 *Composite Reliability*

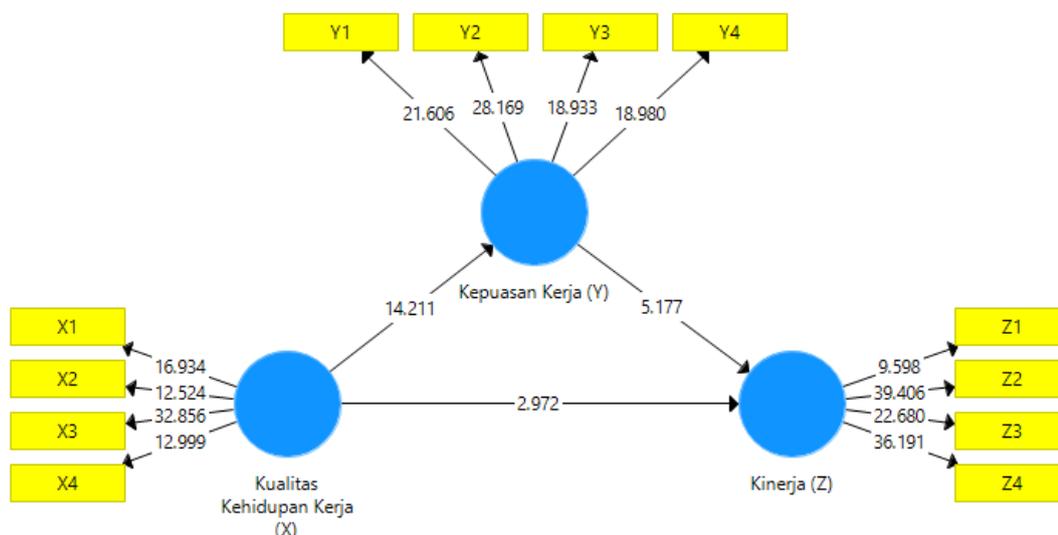
	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0,893
Kinerja	0,891
Kualitas Kehidupan Kerja	0,862

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui nilai *composite reliability* untuk variabel kepuasan kerja $> 0,70$ atau sebesar 0,893, pada variabel kinerja $> 0,70$ yaitu sebesar 0,891 dan variabel kualitas kehidupan kerja $> 0,70$ yaitu 0,862. Maka, semua konstruk variabel berada di atas 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Dari hasil perhitungan pada beberapa data sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik dan *discriminant validity* yang baik.

4.2.3. Model Struktural atau *Inner Model*



Gambar 4. 10 *Inner Model*

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

1. *R-square*

Dalam proses penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 4. 60 *R-square*

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,528
Kinerja	0,569

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Tabel *R-square* digunakan untuk melihat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung yaitu dengan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil tabel dapat disimpulkan nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,528 yang artinya variabel kinerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung atau melalui variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,528 atau 52,8% dan sisanya 0,472 atau 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* pada variabel kinerja sebesar 0,569 yang artinya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung yaitu sebesar 0,569 atau 56,9% dan sisanya 0,431 atau 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. *Q-square (predictive relevance)*

Kemudian menggunakan *Q-Square (predictive relevance)* untuk model struktural, tujuan pengujian *predictive relevance* adalah untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi dari parameternya. Untuk menghitung nilai *Q-Square* dapat dilakukan menggunakan rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$ dimana $R^2_1, R^2_2 \dots R^2_p$ adalah *R-square* variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.55 tentang *output R-square* di atas maka nilai *Q-Square* pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [1 - R^2_1 \times 1 - R^2_2] \\
 &= 1 - [1 - 0,528 \times 1 - 0,569] \\
 &= 1 - 0,472 \times 0,431 \\
 &= 1 - 0,203 \\
 &= 0,797
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan dari hasil analisis, menunjukkan bahwa nilai *Q square* sebesar 0,797 artinya memiliki model kuat, karena nilai *Q square* > 0,35. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana tingkat keberagaman model yang ditunjukkan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawannya sebesar 0,797 atau 79,7%.

3. *Effect Size (F²)*

Effect size (F²) atau biasa disebut dengan *F-square* digunakan untuk mengetahui kebaikan model variabel independen dengan dependen. Nilai *F-square* yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar. Nilai *F-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 61 *F-square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
Kepuasan Kerja		0,279	
Kinerja			
Kualitas Kehidupan Kerja	1,118	0,100	

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *F-Square* yang paling besar ditunjukkan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,118 artinya memiliki pengaruh besar ($> 0,35$). Pengaruh yang kedua ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,279 memiliki pengaruh moderat ($> 0,15$). Kemudian pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,100 memiliki pengaruh kecil ($> 0,02$).

4.2.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang saling saling berkorelasi pada variabel bebas. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut merupakan tabel hasil *Collinearity Statistics (VIF)*:

Tabel 4. 62 Hasil *Collinearity Statistics (VIF)*

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja
Kepuasan Kerja		2,118	
Kinerja			
Kualitas Kehidupan Kerja	1,000	2,118	

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari *Collinierity Statistics (VIF)* untuk melihat uji *multicolinierity* dengan hasil nilai *inner* dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja 2,118. Kemudian nilai dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja 1,000 dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 2,118. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $VIF < 5$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.5. Uji Hipotesis

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada

penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila *P Values* < 0,050. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4. 63 Hasil Uji Hipotesis

Path	T Statistics	P Values	Pengaruh			Kesimpulan Hipotesis
			Direct	Indirect	Total	
Kepuasan Kerja -> Kinerja	5,177	0,000	0,505		0,505	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	14,211	0,000	0,726		0,726	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja	2,972	0,003	0,303		0,303	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	4,848	0,000		0,367	0,670	Diterima

Sumber: *Data Analisis Primer, diolah 2022*

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 14,211. Pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 5,177. Kemudian yang terkecil adalah pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 2,972. Berdasarkan hasil dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model dalam variabel ini memiliki nilai yang positif.

Untuk menentukan tingkat signifikansi atau tidaknya pada tabel di atas dapat diketahui *P Value* dimana hasil analisis yang diperoleh adalah:

- a. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja
Nilai yang dihasil pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien dengan parameter sebesar 0,303 dan nilai *t statistics* sebesar 2,972 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,003 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja adalah positif, maka hipotesis pertama (H1) diterima.
- b. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Nilai yang dihasil pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien dengan parameter 0,505 dan nilai *t statistics* sebesar 5,177 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif, maka hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Nilai yang dihasil pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien dengan parameter 0,726 dan nilai *t statistics* sebesar 14,211 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P*

Values) sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

d. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Nilai yang dihasil pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien dengan parameter 0,367 dan nilai *t statistics* sebesar 4,848 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah positif, maka hipotesis ketiga (H4) diterima.

Berdasarkan hasil hitungan data diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel hipotesis membuktikan pengaruh yang positif. Hasil koefisien dari tabel menunjukkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0,303 dan total pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,670 atau 67%.

4.3.Pembahasan

Setelah dilakukan analisis peran kepuasan kerja pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan SEAMEO BIOTROP bagian operasionalisasi dengan jumlah responden 80 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara primer dan sekunder, serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis *outer model* (model pengukuran) melalui *uji convergent validity* dan *discriminant validity*, kemudian analisis *inner model* (model struktural) pada analisis ini menggunakan analisis determinasi *R-square* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan uji *Q-square* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat dari model dan menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Berikut pemaparan mengenai hasil yang dapat diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.

4.3.1. Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan SEAMEO BIOTROP

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang keadaan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja demi memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya. Dengan demikian peran penting pada kualitas kehidupan kerja perusahaan adalah mengubah iklim kerja agar karyawan dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 59,751. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis $59,751 > 13$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP adalah baik. Pada hasil analisis deskriptif indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi adalah indikator pengembangan karir dengan skor sebesar 15,650. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Seperti halnya perusahaan dapat memberikan kesempatan pendidikan atau pelatihan kerja, memberikan kebebasan dan keterampilan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya, memberikan kesempatan karyawan untuk menempati posisi yang lebih tinggi dan memberikan karyawan penilaian dari dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah adalah indikator partisipasi karyawan dengan skor sebesar 13,863. Partisipasi karyawan yaitu kesempatan karyawan dalam keterlibatan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan hasil perhitungan tersebut SEAMEO BIOTROP dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya dengan memberikan partisipasi karyawan yang lebih, seperti halnya perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendorong karyawan untuk memberikan saran, memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide dan memberikan karyawan kesempatan untuk melakukan inisiatifnya sendiri.

4.3.2. Kepuasan Kerja Pada Karyawan SEAMEO BIOTROP

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif karyawan atas pekerjaannya dan atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja meliputi perasaan dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, seorang karyawan yang merasa puas dapat memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 58,075. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis $58,075 > 13$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP adalah baik. Pada hasil analisis deskriptif indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi adalah indikator rekan kerja dengan skor sebesar 14,912. Rekan kerja yaitu seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi yang saling mendukung dalam pekerjaannya. Seperti halnya karyawan saling memberikan solusi untuk masalah pekerjaan, karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis, karyawan bekerja sama untuk mencapai target kerja, dan karyawan memiliki kedekatan yang cukup dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah adalah indikator promosi jabatan dengan skor sebesar 14,225. Promosi jabatan adalah kenaikan posisi karyawan ketingkat yang lebih tinggi. Dengan hasil perhitungan tersebut SEAMEO BIOTROP dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kejelasan, keadilan dalam promosi jabatan pada karyawannya, dalam halnya dasar untuk promosi karyawan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, kesempatan promosi yang besar, aturan periode promosi jelas, dan proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka dan tidak membedakan.

4.3.3. Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan salah satu aspek penting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka dapat mengganggu tujuan suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata 59,949. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis $59,949 > 13$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP adalah baik. Pada hasil analisis deskriptif indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi adalah indikator kualitas dengan skor sebesar 15,700. Kualitas adalah suatu hasil yang berkaitan dengan tingkat baik buruknya suatu pekerjaan. Dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar, melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cepat, melakukan pekerjaan dengan rapi dan melakukan pekerjaan secara optimal sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah adalah indikator ketepatan waktu dengan skor sebesar 14,425. Ketepatan waktu yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan sampai menjadi hasil atau *output*, dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan lain di saat waktu kosong, melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda, menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan hasil perhitungan tersebut SEAMEO BIOTROP dapat memperhatikan ketepatan waktu agar kinerja karyawan lebih meningkat.

4.3.4. Pengaruh Langsung Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan, dapat memunculkan peranan karyawan untuk memperbaiki kinerja. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan karyawan yang memiliki sebuah komitmen terhadap

perusahaan. Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja dari para pekerjanya akan berakibat merosotnya tingkat kinerja karyawan, karena kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam pemenuhan kebutuhan serta keinginannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistik sebesar 2,972 yang menunjukkan pengaruh langsung positif. Dengan kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

4.3.5. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang diembannya, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan atas pekerjaannya dan atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut. Jika karyawan merasakan kepuasan atribut yang melekat pada pekerjaannya cenderung akan bertahan bekerja di perusahaan, jika kepuasan kerja itu tinggi maka hasil kerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistik sebesar 5,177 yang menunjukkan pengaruh langsung positif. Dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

4.3.6. Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal tersebut juga dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa puas terhadap perlakuan perusahaan kepada dirinya. Kualitas kehidupan kerja sangat diperlukan guna menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 14,211 yang menunjukkan pengaruh langsung positif. Dengan kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP berpengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

4.3.7. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Dengan tercapainya kebutuhan tersebut karyawan menciptakan kepuasan kerja sebagai pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawannya dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 4,848. Dengan kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, berperan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Ristanti dan Dihan (2016) bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel-variabel penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) berdasarkan hasil perhitungan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.3. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kualitas kehidupan kerja SEAMEO BIOTROP, skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($59,751 > 13$).
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kepuasan kerja SEAMEO BIOTROP, skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($58,075 > 13$).
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP, skor rata-rata empirik lebih besar dari rata-rata teoritik ($59,949 > 13$).
4. Terdapat pengaruh positif secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP, hal tersebut menunjukkan koefisien dengan parameter sebesar 0,303 dan nilai *t statistics* sebesar 2,972 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,003 ($< 0,05$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.
5. Terdapat pengaruh positif secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien dengan parameter 0,505 dan nilai *t statistics* sebesar 5,177 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan SEAMEO BIOTROP. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja SEAMEO BIOTROP, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien dengan parameter 0,726 dan nilai *t statistics* sebesar 14,211 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja SEAMEO BIOTROP. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

7. Terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien dengan parameter 0,367 dan nilai *t statistics* sebesar 4,848 ($T > 1,96$) dengan tingkat signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 ($< 0,05$) artinya H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan SEAMEO BIOTROP. Hal tersebut menjelaskan pengaruh tidak langsung (melalui kepuasan kerja) berperan sebagai intervening.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki kelemahan pada indikator kondisi kerja, yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan memperhatikan pencahayaan ruang kerja, suhu ruangan, kelengkapan alat kerja dan memberikan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang berlaku. Selain itu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang intensif dengan setiap anggota tim, dengan mengadakan meeting atau setidaknya pertemuan untuk melakukan koordinasi tugas harian, guna meningkatkan kerja sama karyawan.
 - b. Variabel kepuasan kerja memiliki kelemahan pada indikator upah, perusahaan dapat melakukan negosiasi gaji atau upah kepada para pekerja baru. Kemudian perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, latar belakang, dan pengalamannya.
 - c. Variabel kinerja karyawan memiliki kelemahan pada indikator kuantitas kerja, untuk meningkatkan kuantitas karyawan, perusahaan dapat memberikan pelatihan melalui seminar internal atau meminta salah satu karyawan dengan *skill* yang hebat untuk melatih karyawan lainnya. Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk belajar dari berbagai tutorial atau webinar gratis di internet. Kemudian perusahaan mengadakan evaluasi kinerja secara berkala dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya.

2. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menggunakan Smart PLS (*loading factor*) berbeda dengan hasil perhitungan deskriptif secara teoritik, hal tersebut menjadi bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron., Anwar, Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai : Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta : Penerbit Elmatara.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. Second Edition* (2 ed.) Los Angeles: Sage.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hermawati, Dr. Adya. Dan Mas, Nasharuddin. (2016). *Quality Of Work Life Dan Organization Citizenship Behavior* Sebuah Kajian Empiris. Malang: Badan Penerbit Universitas Widyagama Malang.
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indek.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-PRESS.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2016). *Management*. Edisi 13. London: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 7. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Walton, Richard. E. (1973.) *Quality Of Work Life Indicators, Prospects and Problems*. Ottawa: Canada Departement Of Labour.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Agow, Felicia M., Adolfina., & Dotulong, Lucky O.H. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal EMBA*. [online] Volume 8 (1). Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27352/26912>
- Andayani, Melia. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Motivasi*, [online] Volume 6(2). Tersedia di: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, [online] Volume 6(2). Tersedia di: <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, [online] Volume 9(1). Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23708>
- O, Wenda Chrisienty. (2015). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo. *Jurnal AGORA*, [online] Volume 3(2). Tersedia di: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3681>
- Permana, A., Aima, H. M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A. (2019). *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics*. *International Journal Of scientific And Technology Research*, [online] Volume 0(8). Tersedia di: <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Leadership-Style-Motivation-And-Discipline-Of-Employee-Performance-With-Understanding-Of-Islamic-Work-Ethics.pdf>
- Priyono, Achmad Agus (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. [online] Volume 3(1). Tersedia di: <http://jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/view/179/112>

- Rohmawati, Restu, A. & Izzati, Umi A. (2021). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikolog*, [online] Volume 8(4). Tersedia di: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41170>
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, [online] Volume 5(1). Tersedia di: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1187>
- Sariani, Ni Luh Putu., Verwati, Y., Putra, B, Gde Bagus, B., Harwathy, I, S. & Swaputra, I, B. (2021). *Employee Performance Determinants With Gender As A Group*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, [online] volume 11(3). Tersedia di: https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/11844
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, [online] Volume 5(4). Tersedia di: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306>
- Simanjuntak, Daniel., Nadapdap, K. & Winarto. 2017. Pengaruh Presepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, [online] Volume 3(2). Tersedia di: <https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8>
- Swamy, Renuka, Devappa., Nanjundeswaraswamy, S, T., & Rashmi, Srinivas. (2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation*. *International Journal of Caring Sciences*, [online] Volume 8 (2). Tersedia di: https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_swamy.pdf
- Takalo, Alfino N., Taroreh, Rita N., & Trang, Irvan. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. [online] Volume 7(4). Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26377/25994>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Audrey Mahrani Melati F
Alamat : Jl. Bima Rt.03/13 No. 02, Kecamatan Cipaku, Kota
Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 30 Mei 2000
Agama : Islam
No. Telp/Hp : (+62)895-3480-08343
Email : Audreymahrani00@gmail.com
Pendidikan
• SD : SDN Cipaku
• SMP : SMPN 10 Bogor
• SMA : SMA KOSGORO
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2022
Peneliti,

(Audrey Mahrani Melati F)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Audrey Mahrani Melati F Mahasiswa Universitas Pakuan Jurusan Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen dengan NPM 021118025.

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan SEAMEO BIOTROP TAJUR. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Ibu/Bapak untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Bantuan dan partisipasi Ibu/Bapak merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Audrey Mahrani Melati F
(021118025)



KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEAMEO BIOTROP JALAN RAYA TAJUR. KM 6 RT.05/05 KOTA BOGOR”

I. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara melingkari jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i:

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20 – 29 tahun
 - c. 30 – 39 tahun
 - d. 40 – 49 tahun
 - e. Diatas 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD/SMP
 - b. SMU
 - c. Diploma (I, II,dan III)
 - d. Sarjana (S1)
 - e. Pasca Sarjana (S2)
 - f. Lainnya

5. Masa Kerja :
- Kurang dari 5 tahun
 - 10 – 15 tahun
 - 20 -25 tahun
 - Lebih dari 30 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Ibu/Bapak diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawab berikut :

SS	= Sangat Setuju (5)	S	= Selalu (5)
S	= Setuju (4)	S	= Sering (4)
N	= Netral (3)	J	= Jarang (3)
TS	= Tidak Setuju (2)	P	= Pernah (2)
STS	= Sangat Tidak Setuju (1)	TP	= Tidak Pernah (1)

No.	Soal Pernyataan Angket	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA						
1.	Saya merasa diberikan kesempatan dalam pendidikan/pelatihan kerja.					
2.	Saya merasa diberikan kebebasan dan keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan saya.					
3.	Saya diberikan kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi.					
4.	Saya diberikan penilaian dari dalam perusahaan.					
5.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan.					
6.	Saya didorong untuk memberikan saran dalam penanganan masalah.					
7.	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide.					
8.	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan inisiatif sendiri.					
9.	Saya diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
10.	Saya diberikan sanksi kepada saya atas pekerjaan yang buruk.					
11.	Saya diberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi saya dengan karyawan lainnya.					

12.	Saya diberikan bonus secara adil.					
13.	Saya diberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku.					
14.	Saya dibentuk tim kerja oleh perusahaan untuk meningkatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.					
15.	Saya telah diberikan kenyamanan ruang kerja.					
16.	Saya diberikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat.					

No.	Soal Pernyataan Angket	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
KEPUASAN KERJA						
1.	Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.					
2.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.					
3.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya.					
4.	Saya merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.					
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan menarik dan menantang.					
6.	Saya merasa pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.					
7.	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan saya, karena sesuai dengan kemampuan saya.					
8.	Saya merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas kepada saya.					
9.	Saya merasa bekerja dengan rekan sekerja dapat memberikan solusi ketika ada masalah dalam pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa rekan sekerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antara satu dengan lainnya.					
11.	Saya merasa rekan sekerja saya saling bekerja sama dalam mencapai target.					
12.	Saya merasa adanya kedekatan yang cukup antara rekan sekerja saya.					
13.	Saya merasa dasar untuk promosi jabatan berdasarkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan.					
14.	Saya merasa adanya kesempatan dalam promosi yang besar oleh perusahaan.					
15.	Saya merasa aturan dalam periode waktu promosi di perusahaan sudah jelas.					

16.	Saya merasa proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka dan tidak membeda-bedakan.					
-----	--	--	--	--	--	--

No.	Soal Pernyataan Angket	Pilihan Jawaban				
		S	S	J	P	TP
KINERJA KARYAWAN						
1.	Saya mencapai target kerja secara kuantitas.					
2.	Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan.					
3.	Saya melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Saya terkadang melakukan pekerjaan melebihi target yang telah diberikan perusahaan.					
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cermat.					
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi.					
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
9.	Saya menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan optimal.					
10.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu yang cukup.					
11.	Saya menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya.					
12.	Saya melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.					
13.	Saya melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.					
14.	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
15.	Saya menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.					
16.	Saya melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan (Pra-Survei)

Responden	Kuantitas				Kualitas				Efektivitas				Ketepatan Waktu				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1.	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
2.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	53
3.	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	37
4.	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	45
5.	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	2	2	2	1	57
6.	5	5	3	3	5	2	3	5	5	4	4	4	2	3	5	1	59
7.	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	2	1	56
8.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	1	5	3	67
9.	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
10.	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	1	48
11.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	47
12.	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	52
13.	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	52
14.	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	50
15.	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	52
16.	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	53
17.	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	40
18.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
19.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
20.	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	54
21.	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	55
22.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	56
23.	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	56
24.	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	53
25.	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	34
26.	2	4	4	2	4	5	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	42
27.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	71
28.	5	4	4	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58
29.	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	72
30.	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	2	2	2	2	58

Hasil Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Responden	Kualitas Kehidupan Kerja (X)																Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	60
2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	61
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	53
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
7	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	50
8	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	2	4	48
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	44
10	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	59
11	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	64
12	5	4	2	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	63
13	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	66
14	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	61
15	4	4	3	2	2	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	62
17	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	53
18	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	3	49
19	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	52
20	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	54
21	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	53
22	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	4	2	4	3	52
23	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	54
24	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	53
25	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	52
26	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	2	4	51
27	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	62
28	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	5	3	2	4	52
29	4	3	2	4	4	4	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	49
30	4	4	5	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	5	4	58
31	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	56
32	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	55
33	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	57

34	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	54
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	57
36	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	56
37	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	59
38	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	63
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	65
40	5	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	3	62
41	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	48
42	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	53
43	4	4	3	5	2	2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	63
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	67
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	76
48	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	55
49	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	59
50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	70
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	75
53	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	59
54	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
55	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
56	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
58	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	57
60	4	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	62
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	67
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
63	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	64
64	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
66	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	53
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
69	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
71	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	52

72	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	60
73	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
74	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	67
75	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	71
76	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	72
77	5	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	56
78	4	4	3	5	3	2	4	4	2	5	3	2	2	5	5	3	56
79	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	55
80	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	66

Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Responden	Kepuasan Kerja (Y)																Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	52
2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	48
3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	55
4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	57
5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	54
6	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	51
7	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	51
8	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	50
9	3	3	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	46
10	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	57
11	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	66
12	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	62
13	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	62
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	2	3	3	56
15	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	50
16	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	59
17	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	51
18	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	48
19	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	52
20	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	49
21	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	52
22	2	3	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	43
23	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	47

24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	52
25	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	42
26	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	58
27	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	56
28	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	49
29	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	52
30	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	53
31	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	53
32	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	52
33	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	54
34	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	55
35	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	57
36	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	56
37	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	53
38	3	5	3	5	5	2	3	4	2	2	2	3	5	4	5	5	58
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	58
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	49
41	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	49
42	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	2	2	2	51
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	65
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	71
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
48	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	64
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	68
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	65
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
53	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
55	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	63
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	61
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	60
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	64
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69

62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	67
63	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	53
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	68
66	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	54
67	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	62
68	3	3	3	3	2	2	3	4	5	3	2	2	4	2	3	3	47
69	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
70	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
71	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	50
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
74	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	71
75	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	72
76	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
77	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	66
78	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	65
79	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52
80	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	66

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Responden	Kinerja Karyawan (Z)																Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	59
2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	52
3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3	57
4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	54
5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	59
6	3	2	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	55
7	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	45
8	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	52
9	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	50
10	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	51
11	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	56
12	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	54
13	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	57

14	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	54
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	60
16	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	2	5	3	3	4	3	62
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	57
18	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	52
19	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	49
20	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	58
21	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	47
22	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	50
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	57
24	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	60
25	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	47
26	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	57
27	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	55
28	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	47
29	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	58
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	60
31	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	47
32	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	57
33	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	55
34	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	48
35	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	55
36	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	57
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	60
38	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	69
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	66
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
41	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	54
42	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	68
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	71
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	73
45	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	73
47	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	69
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	65
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	67
51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
52	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	71

53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	62
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	61
57	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	61
58	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	64
60	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
61	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	65
62	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
64	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68
66	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
67	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	66
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
71	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	45
72	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
73	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
74	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	69
75	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72
76	4	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	59
77	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	68
78	5	5	1	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	69
79	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	54
80	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	69

Hasil Kuesioner Uji Data Smart PLS

Responden	Kualitas Kehidupan Kerja				Kepuasan Kerja				Kinerja			
	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Z1	Z2	Z3	Z4
1	16	15	15	14	13	13	13	13	15	15	15	14
2	15	13	16	17	12	12	11	13	14	14	12	12
3	15	16	11	11	13	14	12	16	11	16	18	12
4	16	14	17	16	17	13	13	14	11	17	15	11
5	18	14	15	16	15	15	11	13	13	16	16	14
6	15	14	16	20	14	12	12	13	10	17	14	14
7	10	13	13	14	12	13	11	15	10	13	12	10
8	12	12	11	13	14	12	14	10	15	14	11	12
9	11	9	9	15	10	13	12	11	13	13	12	12
10	15	14	14	16	16	13	13	15	13	11	13	14
11	15	16	17	16	17	14	18	17	12	15	12	17
12	16	15	15	17	17	16	16	13	15	12	13	14
13	17	17	16	16	18	14	17	13	12	17	15	13
14	18	14	16	13	16	15	13	12	14	13	13	14
15	13	10	15	16	14	11	13	12	15	15	15	15
16	16	18	15	13	15	14	17	13	15	17	17	13
17	15	12	11	15	13	13	10	15	16	14	13	14
18	15	12	10	12	12	13	10	13	14	15	11	12
19	16	11	12	13	14	14	12	12	12	12	13	12
20	13	11	16	14	10	10	14	15	17	15	13	13
21	16	11	12	14	10	15	12	15	13	10	11	13
22	14	12	13	13	9	12	11	11	11	14	15	10
23	15	11	15	13	10	11	13	13	15	15	14	13
24	15	11	13	14	14	15	13	10	14	15	17	14
25	14	11	13	14	11	10	11	10	11	12	14	10
26	14	14	10	13	17	12	14	15	16	15	15	11
27	17	14	14	17	14	14	13	15	11	14	16	14
28	15	10	13	14	10	15	13	11	13	11	13	10
29	13	13	13	10	14	13	14	11	14	15	14	15
30	17	12	12	17	12	13	13	15	16	15	15	14
31	14	15	13	14	13	15	13	12	10	11	13	13
32	16	13	13	13	13	15	13	11	13	16	15	13
33	16	13	15	13	14	12	14	14	13	15	13	14
34	15	13	13	13	13	15	14	13	15	10	13	10
35	16	15	13	13	13	14	15	15	16	14	13	12
36	16	12	14	14	15	13	16	12	15	14	12	16
37	14	13	15	17	14	13	12	14	15	16	15	14
38	16	18	15	14	16	14	9	19	19	18	17	15
39	16	15	16	18	16	15	14	13	16	18	18	14

40	19	15	15	13	12	11	14	12	14	16	15	15
41	13	12	11	12	11	12	13	13	14	15	14	11
42	15	8	14	16	11	13	17	10	17	18	18	15
43	16	10	17	20	14	16	17	16	16	20	18	17
44	16	14	16	18	16	16	17	16	20	19	17	17
45	17	16	18	16	16	16	19	18	16	19	16	17
46	16	14	16	17	16	18	20	17	20	19	16	18
47	20	20	19	17	17	17	16	16	18	17	17	17
48	14	10	16	15	14	14	16	16	16	16	16	17
49	13	14	15	17	15	16	18	15	16	18	16	15
50	18	20	16	16	16	16	20	16	16	16	18	17
51	17	20	17	16	16	16	18	15	18	20	17	16
52	20	20	17	18	16	15	19	17	19	18	16	18
53	15	13	14	17	12	15	16	16	16	16	15	15
54	17	19	16	19	16	16	16	16	19	20	17	16
55	17	14	16	16	16	14	18	15	16	16	16	15
56	17	12	15	16	16	16	16	13	16	16	15	14
57	16	16	16	16	16	16	16	12	16	14	15	16
58	16	12	16	16	16	16	16	17	16	14	16	14
59	15	12	14	16	16	16	16	16	16	16	17	15
60	16	12	17	17	16	16	17	16	14	16	16	16
61	16	16	17	18	16	17	20	16	17	16	17	15
62	17	16	16	16	16	16	18	17	18	19	17	16
63	16	16	17	15	12	13	15	13	16	16	16	15
64	15	12	16	16	16	16	16	15	14	16	16	16
65	16	16	16	16	16	16	17	19	16	17	17	18
66	15	8	14	16	13	15	14	12	12	13	16	15
67	15	16	16	18	15	16	15	16	16	19	15	16
68	16	15	16	16	12	11	12	12	15	16	16	16
69	17	18	19	20	16	17	20	20	16	17	17	16
70	17	16	16	16	16	18	16	16	16	16	16	16
71	14	10	13	15	11	14	13	12	12	14	11	8
72	15	12	16	17	16	16	16	18	10	15	16	15
73	16	15	16	16	16	16	17	16	16	19	16	16
74	17	19	15	16	18	17	19	17	17	17	17	18
75	18	17	18	18	15	18	20	19	14	20	19	19
76	20	17	20	15	15	19	17	16	12	17	17	13
77	16	12	14	14	14	17	17	18	14	20	17	17
78	16	13	12	15	14	17	16	18	13	19	18	19
79	14	12	14	15	12	12	15	13	10	14	15	15
80	17	14	17	18	15	17	16	18	17	18	17	17

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas X, Y, Z

Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja X

		Correlations																Skor_
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
P1	Pearson	1	.670**	.445*	0.342	0.253	.472**	0.292	.361*	0.174	0.193	.544**	0.248	0.118	-0.072	0.319	0.207	.563**
	Sig. (2-		0.000	0.014	0.064	0.178	0.008	0.117	0.050	0.357	0.306	0.002	0.186	0.541	0.707	0.086	0.273	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30
P2	Pearson	.670**	1	.593**	0.231	0.337	.607**	0.331	0.311	0.271	0.169	.502**	.397*	0.164	0.074	.376*	0.196	.642**
	Sig. (2-	0.000		0.001	0.219	0.069	0.000	0.074	0.094	0.147	0.371	0.005	0.030	0.395	0.697	0.041	0.298	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P3	Pearson	.445*	.593**	1	0.311	.533**	.576**	.666**	.492**	.622**	-0.054	0.106	0.314	-0.048	-0.211	0.223	0.016	.598**
	Sig. (2-	0.014	0.001		0.095	0.002	0.001	0.000	0.006	0.000	0.779	0.578	0.091	0.804	0.263	0.237	0.935	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P4	Pearson	0.342	0.231	0.311	1	.405*	0.357	0.313	0.168	.426*	.386*	0.345	0.214	0.162	0.117	.535**	.433*	.568**
	Sig. (2-	0.064	0.219	0.095		0.026	0.052	0.092	0.376	0.019	0.035	0.062	0.256	0.400	0.540	0.002	0.017	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P5	Pearson	0.253	0.337	.533**	.405*	1	.691**	.780**	.713**	0.219	0.091	0.180	0.161	-0.037	0.020	0.076	-0.079	.627**
	Sig. (2-	0.178	0.069	0.002	0.026		0.000	0.000	0.000	0.244	0.632	0.340	0.396	0.850	0.916	0.690	0.676	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P6	Pearson	.472**	.607**	.576**	0.357	.691**	1	.633**	.574**	0.278	0.268	0.358	0.304	0.126	0.096	0.220	0.240	.763**
	Sig. (2-	0.008	0.000	0.001	0.052	0.000		0.000	0.001	0.137	0.152	0.052	0.103	0.516	0.613	0.243	0.201	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P7	Pearson	0.292	0.331	.666**	0.313	.780**	.633**	1	.874**	.466**	0.157	0.077	0.328	0.123	0.103	0.279	0.084	.744**
	Sig. (2-	0.117	0.074	0.000	0.092	0.000	0.000		0.000	0.009	0.409	0.684	0.076	0.524	0.588	0.135	0.657	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P8	Pearson	.361*	0.311	.492**	0.168	.713**	.574**	.874**	1	0.253	0.193	0.226	0.350	0.201	0.185	0.078	0.081	.706**
	Sig. (2-	0.050	0.094	0.006	0.376	0.000	0.001	0.000		0.177	0.307	0.231	0.058	0.295	0.329	0.682	0.669	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P9	Pearson	0.174	0.271	.622**	.426*	0.219	0.278	.466**	0.253	1	0.202	0.236	0.323	0.262	0.032	0.306	0.341	.536**
	Sig. (2-	0.357	0.147	0.000	0.019	0.244	0.137	0.009	0.177		0.285	0.210	0.081	0.170	0.866	0.100	0.065	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P10	Pearson	0.193	0.169	-0.054	.386*	0.091	0.268	0.157	0.193	0.202	1	0.155	-0.090	0.132	0.281	0.275	.474**	.387*
	Sig. (2-	0.306	0.371	0.779	0.035	0.632	0.152	0.409	0.307	0.285		0.414	0.638	0.496	0.132	0.141	0.008	0.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P11	Pearson	.544**	.502**	0.106	0.345	0.180	0.358	0.077	0.226	0.236	0.155	1	0.355	.457*	.387*	0.293	.530**	.604**
	Sig. (2-	0.002	0.005	0.578	0.062	0.340	0.052	0.684	0.231	0.210	0.414		0.055	0.013	0.034	0.116	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P12	Pearson	0.248	.397*	0.314	0.214	0.161	0.304	0.328	0.350	0.323	-0.090	0.355	1	.560**	0.177	.473**	0.260	.554**
	Sig. (2-	0.186	0.030	0.091	0.256	0.396	0.103	0.076	0.058	0.081	0.638	0.055		0.002	0.350	0.008	0.165	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P13	Pearson	0.118	0.164	-0.048	0.162	-0.037	0.126	0.123	0.201	0.262	0.132	.457*	.560**	1	.388*	0.326	0.201	.446*
	Sig. (2-	0.541	0.395	0.804	0.400	0.850	0.516	0.524	0.295	0.170	0.496	0.013	0.002		0.037	0.085	0.296	0.015
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
P14	Pearson	-0.072	0.074	-0.211	0.117	0.020	0.096	0.103	0.185	0.032	0.281	.387*	0.177	.388*	1	0.307	.530**	.398*
	Sig. (2-	0.707	0.697	0.263	0.540	0.916	0.613	0.588	0.329	0.866	0.132	0.034	0.350	0.037		0.099	0.003	0.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P15	Pearson	0.319	.376*	0.223	.535**	0.076	0.220	0.279	0.078	0.306	0.275	0.293	.473**	0.326	0.307	1	.455**	.561**
	Sig. (2-	0.086	0.041	0.237	0.002	0.690	0.243	0.135	0.682	0.100	0.141	0.116	0.008	0.085	0.099		0.012	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
P16	Pearson	0.207	0.196	0.016	.433*	-0.079	0.240	0.084	0.081	0.341	.474**	.530**	0.260	0.201	.530**	.455**	1	.489**
	Sig. (2-	0.273	0.298	0.935	0.017	0.676	0.201	0.657	0.669	0.065	0.008	0.003	0.165	0.296	0.003	0.012		0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30
Skor_	Pearson	.563**	.642**	.598**	.568**	.627**	.763**	.744**	.706**	.536**	.387*	.604**	.554**	.446*	.398*	.561**	.489**	1
	Sig. (2-	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.034	0.000	0.002	0.015	0.030	0.001	0.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	29	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja Y

Correlations																		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Skor_ Total
P1	Pearson	1	0.357	0.274	.426*	.453*	.569**	.556**	.363*	.451*	.534**	.375*	.424*	.409*	0.242	0.335	0.287	.746**
	Sig. (2-		0.053	0.142	0.019	0.012	0.001	0.001	0.049	0.012	0.002	0.041	0.020	0.025	0.198	0.070	0.124	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson	0.357	1	0.300	.405*	.387*	0.106	0.039	.489**	0.031	0.168	0.104	0.250	.589**	0.184	0.202	.448*	.549**
	Sig. (2-	0.053		0.107	0.027	0.035	0.579	0.837	0.006	0.872	0.375	0.584	0.184	0.001	0.329	0.283	0.013	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson	0.274	0.300	1	0.333	0.111	.503**	0.081	.410*	0.264	0.150	0.267	0.342	0.120	0.284	0.255	0.206	.529**
	Sig. (2-	0.142	0.107		0.073	0.559	0.005	0.672	0.025	0.158	0.428	0.153	0.065	0.527	0.129	0.174	0.275	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson	.426*	.405*	0.333	1	.501**	0.055	0.075	0.267	-0.093	0.070	-0.018	0.215	.362*	0.239	.507**	.415*	.495**
	Sig. (2-	0.019	0.027	0.073		0.005	0.774	0.693	0.153	0.626	0.711	0.926	0.255	0.050	0.203	0.004	0.023	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson	.453*	.387*	0.111	.501**	1	0.031	0.313	0.328	0.105	-0.080	-0.020	0.310	0.185	0.021	.421*	0.194	.444*
	Sig. (2-	0.012	0.035	0.559	0.005		0.871	0.092	0.076	0.580	0.675	0.917	0.096	0.329	0.913	0.021	0.304	0.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson	.569**	0.106	.503**	0.055	0.031	1	0.249	0.193	.567**	.551**	.551**	.629**	0.168	0.125	0.115	0.098	.593**
	Sig. (2-	0.001	0.579	0.005	0.774	0.871		0.185	0.306	0.001	0.002	0.002	0.000	0.375	0.509	0.546	0.605	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson	.556**	0.039	0.081	0.075	0.313	0.249	1	0.297	.516**	0.358	0.358	0.255	.385*	0.316	0.227	0.014	.542**
	Sig. (2-	0.001	0.837	0.672	0.693	0.092	0.185		0.111	0.003	0.052	0.052	0.174	0.036	0.089	0.227	0.942	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson	.363*	.489**	.410*	0.267	0.328	0.193	0.297	1	.374*	0.182	0.116	0.290	0.137	0.311	0.315	.635**	.605**
	Sig. (2-	0.049	0.006	0.025	0.153	0.076	0.306	0.111		0.042	0.335	0.543	0.120	0.471	0.094	0.090	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson	.451*	0.031	0.264	-0.093	0.105	.567**	.516**	.374*	1	.488**	.488**	.394*	0.071	0.114	-0.118	0.026	.500**
	Sig. (2-	0.012	0.872	0.158	0.626	0.580	0.001	0.003	0.042		0.006	0.006	0.031	0.709	0.550	0.536	0.893	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson	.534**	0.168	0.150	0.070	-0.080	.551**	0.358	0.182	.488**	1	.684**	.634**	.379*	0.299	0.148	0.054	.632**
	Sig. (2-	0.002	0.375	0.428	0.711	0.675	0.002	0.052	0.335	0.006		0.000	0.000	0.039	0.108	0.435	0.778	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson	.375*	0.104	0.267	-0.018	-0.020	.551**	0.358	0.116	.488**	.684**	1	.693**	0.271	0.244	0.090	-0.166	.576**
	Sig. (2-	0.041	0.584	0.153	0.926	0.917	0.002	0.052	0.543	0.006	0.000		0.000	0.148	0.193	0.638	0.382	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson	.424*	0.250	0.342	0.215	0.310	.629**	0.255	0.290	.394*	.634**	.693**	1	0.360	0.167	.397*	0.157	.726**
	Sig. (2-	0.020	0.184	0.065	0.255	0.096	0.000	0.174	0.120	0.031	0.000	0.000		0.051	0.378	0.030	0.409	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson	.409*	.589**	0.120	.362*	0.185	0.168	.385*	0.137	0.071	.379*	0.271	0.360	1	.396*	.420*	0.300	.619**
	Sig. (2-	0.025	0.001	0.527	0.050	0.329	0.375	0.036	0.471	0.709	0.039	0.148	0.051		0.030	0.021	0.107	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson	0.242	0.184	0.284	0.239	0.021	0.125	0.316	0.311	0.114	0.299	0.244	0.167	.396*	1	.492**	.494**	.552**
	Sig. (2-	0.198	0.329	0.129	0.203	0.913	0.509	0.089	0.094	0.550	0.108	0.193	0.378	0.030		0.006	0.006	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson	0.335	0.202	0.255	.507**	.421*	0.115	0.227	0.315	-0.118	0.148	0.090	.397*	.420*	.492**	1	.507**	.582**
	Sig. (2-	0.070	0.283	0.174	0.004	0.021	0.546	0.227	0.090	0.536	0.435	0.638	0.030	0.021	0.006		0.004	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson	0.287	.448*	0.206	.415*	0.194	0.098	0.014	.635**	0.026	0.054	-0.166	0.157	0.300	.494**	.507**	1	.491**
	Sig. (2-	0.124	0.013	0.275	0.023	0.304	0.605	0.942	0.000	0.893	0.778	0.382	0.409	0.107	0.006	0.004		0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_	Pearson	.746**	.549**	.529**	.495**	.444*	.593**	.542**	.605**	.500**	.632**	.576**	.726**	.619**	.552**	.582**	.491**	1
Total	Sig. (2-	0.000	0.002	0.003	0.005	0.014	0.001	0.002	0.000	0.005	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.001	0.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan Z

		Correlations																Skor_
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
P1	Pearson	1	.756**	.586**	.548**	.518**	.548**	.519**	0.298	.408*	0.354	.433*	0.236	0.260	.433*	0.306	0.352	.681**
	Sig. (2-		0.000	0.001	0.002	0.003	0.002	0.003	0.110	0.025	0.055	0.017	0.209	0.166	0.017	0.100	0.057	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson	.756**	1	.602**	.547**	.357	.362*	.509**	.380*	0.309	.468**	0.291	0.246	0.105	.454*	.412*	.473**	.656**
	Sig. (2-	0.000		0.000	0.002	0.053	0.049	0.004	0.038	0.097	0.009	0.119	0.190	0.582	0.012	0.024	0.008	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson	.586**	.602**	1	.738**	.543**	.554**	.457**	.412*	.410*	0.321	.459**	0.232	0.046	0.336	0.273	.628**	.702**
	Sig. (2-	0.001	0.000		0.000	0.002	0.001	0.011	0.024	0.025	0.083	0.011	0.218	0.808	0.070	0.144	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson	.548**	.547**	.738**	1	.650**	.599**	.646**	.500**	0.224	.429*	.422*	0.262	0.196	0.323	0.298	.654**	.746**
	Sig. (2-	0.002	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000	0.005	0.234	0.018	0.020	0.162	0.299	0.082	0.109	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson	.518**	.357	.543**	.650**	1	.744**	.737**	.575**	.423*	0.350	.486**	0.139	0.304	.484**	.423*	.607**	.773**
	Sig. (2-	0.003	0.053	0.002	0.000		0.000	0.000	0.001	0.020	0.058	0.007	0.465	0.102	0.007	0.020	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson	.548**	.362*	.554**	.599**	.744**	1	.808**	.428*	.522**	.429*	.501**	0.348	0.323	.576**	.522**	.589**	.826**
	Sig. (2-	0.002	0.049	0.001	0.000	0.000		0.000	0.018	0.003	0.018	0.005	0.059	0.082	0.001	0.003	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson	.519**	.509**	.457**	.646**	.737**	.808**	1	.748**	.545**	.624**	.450*	.428*	0.272	.426*	.545**	.653**	.868**
	Sig. (2-	0.003	0.004	0.011	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.013	0.018	0.146	0.019	0.002	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson	0.298	.380*	.412*	.500**	.575**	.428*	.748**	1	.648**	.459**	0.344	.478**	0.227	0.295	.486**	.523**	.720**
	Sig. (2-	0.110	0.038	0.024	0.005	0.001	0.018	0.000		0.000	0.011	0.063	0.008	0.229	0.113	0.006	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson	.408*	0.309	.410*	0.224	.423*	.522**	.545**	.648**	1	0.289	0.354	.386*	0.353	.424*	.583**	0.287	.660**
	Sig. (2-	0.025	0.097	0.025	0.234	0.020	0.003	0.002	0.000		0.121	0.055	0.035	0.056	0.020	0.001	0.124	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson	0.354	.468**	0.321	.429*	0.350	.429*	.624**	.459**	0.289	1	0.239	0.338	0.008	0.090	0.289	0.263	.535**
	Sig. (2-	0.055	0.009	0.083	0.018	0.058	0.018	0.000	0.011	0.121		0.204	0.067	0.966	0.637	0.121	0.160	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson	.433*	0.291	.459**	.422*	.486**	.501**	.450*	0.344	0.354	0.239	1	.375*	0.225	.450*	.442*	.406*	.629**
	Sig. (2-	0.017	0.119	0.011	0.020	0.007	0.005	0.013	0.063	0.055	0.204		0.041	0.232	0.013	0.014	0.026	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson	0.236	0.246	0.232	0.262	0.139	0.348	.428*	.478**	.386*	0.338	.375*	1	.400*	0.319	.386*	.401*	.547**
	Sig. (2-	0.209	0.190	0.218	0.162	0.465	0.059	0.018	0.008	0.035	0.067	0.041		0.028	0.086	0.035	0.028	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson	0.260	0.105	0.046	0.196	0.304	0.323	0.272	0.227	0.353	0.008	0.225	.400*	1	0.222	0.141	0.274	.409*
	Sig. (2-	0.166	0.582	0.808	0.299	0.102	0.082	0.146	0.229	0.056	0.966	0.232	0.028		0.239	0.456	0.143	0.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson	.433*	.454*	0.336	0.323	.484**	.576**	.426*	0.295	.424*	0.090	.450*	0.319	0.222	1	.777**	.456*	.655**
	Sig. (2-	0.017	0.012	0.070	0.082	0.007	0.001	0.019	0.113	0.020	0.637	0.013	0.086	0.239		0.000	0.011	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson	0.306	.412*	0.273	0.298	.423*	.522**	.545**	.486**	.583**	0.289	.442*	.386*	0.141	.777**	1	.431*	.675**
	Sig. (2-	0.100	0.024	0.144	0.109	0.020	0.003	0.002	0.006	0.001	0.121	0.014	0.035	0.456	0.000		0.017	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson	0.352	.473**	.628**	.654**	.607**	.589**	.653**	.523**	0.287	0.263	.406*	.401*	0.274	.456*	.431*	1	.751**
	Sig. (2-	0.057	0.008	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.003	0.124	0.160	0.026	0.028	0.143	0.011	0.017		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_	Pearson	.681**	.656**	.702**	.746**	.773**	.826**	.868**	.720**	.660**	.535**	.629**	.547**	.409*	.655**	.675**	.751**	1
	Sig. (2-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.002	0.025	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y, Z

Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.68	43.615	.443	.846
P2	55.76	42.209	.557	.841
P3	56.13	41.984	.440	.845
P4	55.79	41.359	.481	.843
P5	56.48	41.240	.402	.848
P6	56.40	38.901	.600	.836
P7	56.13	39.225	.722	.831
P8	56.14	39.639	.527	.841
P9	55.99	42.595	.351	.850
P10	55.96	40.366	.508	.842
P11	56.04	40.897	.521	.841
P12	56.21	39.714	.609	.836
P13	55.94	42.996	.320	.851
P14	55.88	42.718	.327	.851
P15	55.98	41.923	.392	.848
P16	55.78	42.328	.450	.845

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	16

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.41	52.271	.562	.877
P2	54.48	52.202	.493	.879
P3	54.60	52.597	.405	.883
P4	54.59	51.233	.554	.876
P5	54.51	52.329	.441	.881
P6	54.41	52.271	.526	.878
P7	54.41	51.739	.565	.876
P8	54.48	52.253	.475	.880
P9	54.29	50.891	.515	.878
P10	54.35	48.990	.653	.872
P11	54.35	50.635	.534	.877
P12	54.40	49.838	.646	.873
P13	54.15	51.977	.528	.878
P14	54.71	51.347	.481	.880
P15	54.58	50.222	.607	.874
P16	54.41	51.410	.566	.876

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	16

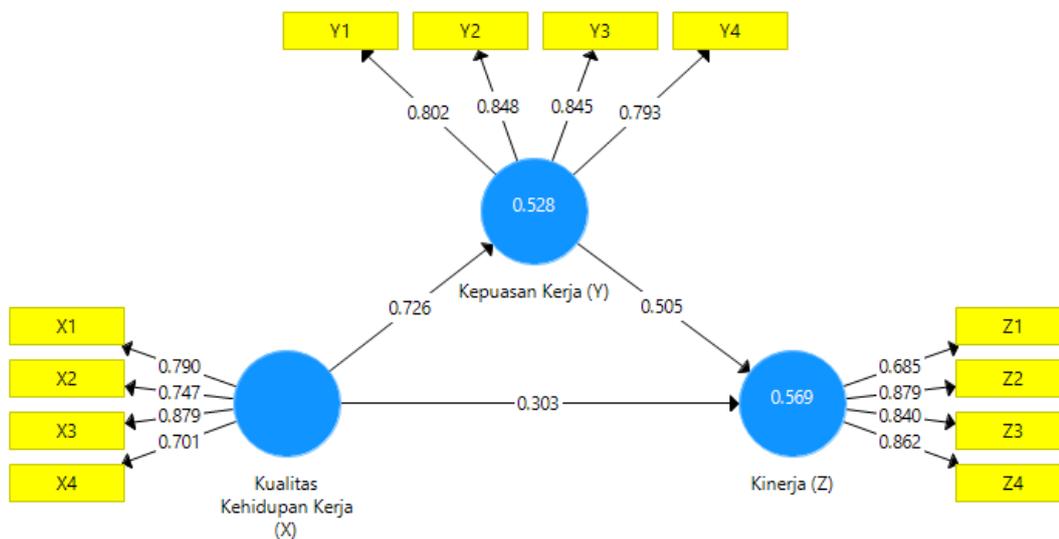
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	56.16	50.594	.488	.878
P2	56.10	49.028	.641	.873
P3	56.49	49.494	.363	.885
P4	56.39	48.266	.495	.878
P5	56.03	48.101	.710	.870
P6	55.98	47.822	.696	.870
P7	56.00	47.241	.671	.870
P8	56.10	49.129	.541	.876
P9	56.08	50.906	.397	.881
P10	56.10	49.509	.549	.876
P11	56.36	48.867	.507	.877
P12	56.10	50.547	.453	.879
P13	56.73	50.961	.293	.887
P14	56.14	49.183	.536	.876
P15	56.19	48.458	.624	.873
P16	56.33	46.526	.688	.869

Lampiran 5. Analisis Deskriptif

Indicators:	Indicator Correlations				Raw File					
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	
X1	1	0	15.650	16.000	10.000	20.000	1.761	1.502	-0.219	
X2	2	0	13.863	14.000	8.000	20.000	2.774	-0.174	0.335	
X3	3	0	14.800	15.000	9.000	20.000	2.147	0.149	-0.391	
X4	4	0	15.438	16.000	10.000	20.000	2.011	0.009	-0.067	
Y1	5	0	14.225	15.000	9.000	18.000	2.139	-0.595	-0.534	
Y2	6	0	14.488	15.000	10.000	19.000	1.994	-0.568	-0.189	
Y3	7	0	14.912	15.000	9.000	20.000	2.661	-0.697	0.067	
Y4	8	0	14.450	15.000	10.000	20.000	2.413	-0.731	0.076	
Z1	9	0	14.662	15.000	10.000	20.000	2.398	-0.335	-0.119	
Z2	10	0	15.700	16.000	10.000	20.000	2.390	-0.185	-0.214	
Z3	11	0	15.162	16.000	11.000	19.000	1.959	-0.631	-0.446	
Z4	12	0	14.425	15.000	8.000	19.000	2.296	-0.091	-0.385	

Lampiran 6 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Path Model



Gambar *Outer Model*

Uji *Convergent Validity*

Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix			
	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
X1			0.790
X2			0.747
X3			0.879
X4			0.701
Y1	0.802		
Y2	0.848		
Y3	0.845		
Y4	0.793		
Z1		0.685	
Z2		0.879	
Z3		0.840	
Z4		0.862	

Uji *Discriminant Validity*

Cross Loading

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion				Cross Loadings				Heterotrait-			
	Kepuasan Kerja (Y)		Kinerja (Z)		Kualitas Kehidupan Kerja (X)						
X1	0.530	0.503	0.790								
X2	0.574	0.478	0.747								
X3	0.621	0.577	0.879								
X4	0.540	0.529	0.701								
Y1	0.802	0.533	0.640								
Y2	0.848	0.553	0.568								
Y3	0.845	0.675	0.617								
Y4	0.793	0.612	0.560								
Z1	0.453	0.685	0.413								
Z2	0.585	0.879	0.569								
Z3	0.597	0.840	0.571								
Z4	0.708	0.862	0.617								

Fornell Larcker Criterion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	
		Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)	0.822			
Kinerja (Z)	0.725	0.820		
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.726	0.670	0.782	

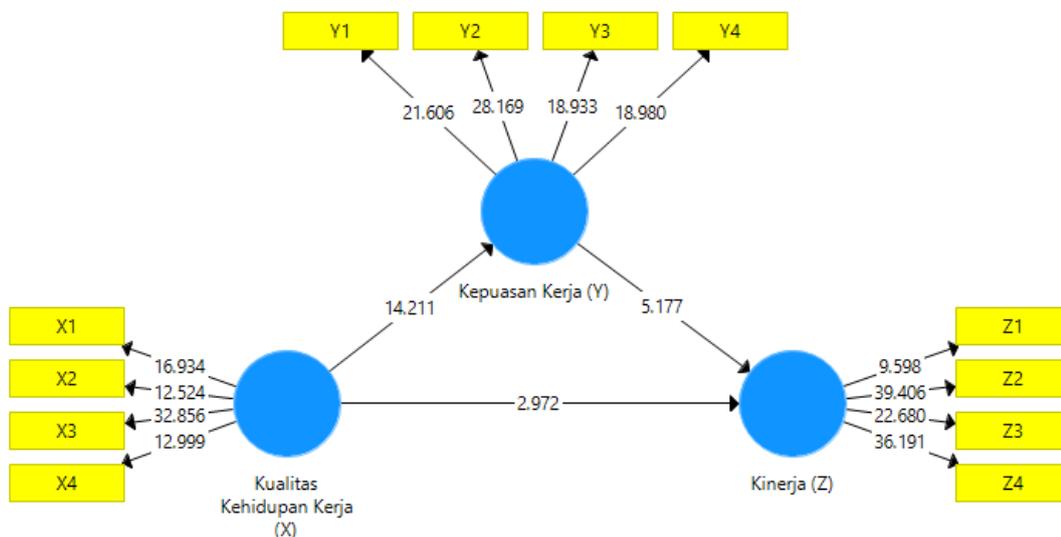
Uji Average Variance Extracted (AVE) & Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y)	0.840	0.842	0.893	0.676
Kinerja (Z)	0.835	0.857	0.891	0.672
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.785	0.791	0.862	0.611

Lampiran 7. Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar *Inner Model*



Uji Kelayakan Model

Uji *R-square*

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.528	0.522
Kinerja (Z)	0.569	0.558

Uji *F-square*

f Square

Matrix	f Square		
	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		0.279	
Kinerja (Z)			
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1.118	0.100	

Lampiran 8. Uji Hipotesis

Uji *T*-statistics

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0.505	0.512	0.098	5.177	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.726	0.726	0.051	14.211	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kinerja (Z)	0.670	0.674	0.055	12.279	0.000

Specific Indirect Effects

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: <input type="button" value="Excel"/>	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0.367	0.372	0.076	4.848	0.000

Total Effects

Total Effects

Matrix			
	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
Kepuasan Kerja (Y)		0.505	
Kinerja (Z)			
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.726	0.670	

Lampiran 9. Surat Permohonan Magang

**SEAMEO BIOTROP**

Southeast Asian Regional Centre for Tropical Biology

Jalan Raya Tajur Km. 6 Bogor 16134, West Java - INDONESIA

Ph: +62-251- 8323848, Fax: +62-251- 8326851 E-mail : gau@biotrop.org

website : www.biotrop.org



Nomor : 400/KP.04.01/X/2021

6 Oktober 2021

Hal : Jawaban Permohonan Riset/Magang/Data

Yth. Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas pakuan
di Tempat

Menjawab surat Saudara No. 892/WD.1/FEB-UP/IX/2021, perihal Permohonan Riset/Magang/Data, tertanggal 25 September 2021. Dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat menerima permohonan tersebut.

Pengaturan penempatan mahasiswa sebagai berikut :

nama / NPM : Audrey Mahrani Melati F / 021118025
tempat : HRMD SEAMEO BIOTROP
waktu : Oktober 2021 s.d selesai

Selanjutnya untuk persiapan kegiatan penelitian, mahasiswa yang bersangkutan dimohon berkoordinasi dengan Ibu Yuni Puspita Sari, MM melalui email yuni@biotrop.org.

Sebagai upaya pencegahan penyebaran COVID-19, kami harapkan peserta PKL melakukan tes swab antigen sebelum kedatangan serta menunjukkan hasilnya kepada kami dan mematuhi protokol Kesehatan selama kegiatan berlangsung.

Demikian surat jawaban ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Manajer Departemen
Manajemen Sumberdaya Manusia



Yuni Puspita Sari, M.M

NIP: 19650620 200701 2 001

Lampiran 10. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Audrey Mahrani Melati F
Nomor Mahasiswa : 021118025
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Yuni Puspita Sari, M.M
Jabatan : HRMD SEAMEO BIOTROP
Nama Perusahaan : SEAMEO BIOTROP
Alamat Perusahaan : Jalan Raya Tajur Km. 6, Bogor, Jawa Barat
Judul Penelitian : Peran Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan SEAMEO BIOTROP.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Juli 2022
Yang menyatakan

(Audrey Mahrani Melati F)

Lampiran 11. Lembar Kerja Deskripsi Teoritik

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1.	Wayne F. Cascio. <i>Managing Human Resources, Productivity, Quality Of Work Life, Profits.</i> Penerbit McGraw-Hill/Irwin. 2003	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employee participation (Partisipasi karyawan), dapat diwujudkan melalui: <ol style="list-style-type: none"> d. Kerjasama dengan karyawan, e. Partisipasi karyawan dalam rapat, f. Peningkatan kualitas tim. 2. Career development (Pengembangan karir), meliputi: <ol style="list-style-type: none"> e. Perlindungan jabatan, f. Pelatihan/pendidikan, g. Penilaian kegiatan, h. Promosi. 3. Conflict resolution (Penyelesaian konflik), beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan konflik: <ol style="list-style-type: none"> d. Keterbukaan, e. Proses penyampaian keluaran secara formal, f. Pertukaran pendapat. 4. Communication (Komunikasi), komunikasi di dalam organisasi/perusahaan dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> d. Pertemuan tatap muka, e. Pertemuan kelompok f. Publikasi. 5. Wellness (Kesehatan), Upaya kesehatan kerja untuk karyawan dengan memberikan: <ol style="list-style-type: none"> f. Pusat kesehatan, g. Pusat kesehatan gigi, h. Program pusat senam kebugaran, i. Program rekreasi, j. Program konseling. 6. Job security (Keselamatan kerja), mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah: <ol style="list-style-type: none"> c. Jaminan tidak ada pemberhentian karyawan

			<p>tetap,</p> <p>d. Program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.</p> <p>7. A safe environment (Keamanan kerja), mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah:</p> <p>c. Jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap,</p> <p>d. Program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.</p> <p>8. Equitable compensation (Kompensasi yang layak), kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.</p> <p>9. Pride (kebanggaan), mengungkapkan rasa bangga itu dapat tercipta atau dipengaruhi oleh:</p> <p>d. Identitas perusahaan,</p> <p>e. Partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan,</p> <p>f. Kepedulian perusahaan terhadap lingkungan.</p>
2.	Dr. Adya Hermawati, SE.,MM dan Nasharuddin Mas, SE., MM. <i>Quality Of Work Life Dan Organization Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris</i> . Badan penerbitan Universitas Widyagama Malang. 2016	Kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan tersebut lebih produktif.	<p>1. Imbalan, yaitu imbalan yang diharapkan pegawai dan dapat memotivasi kerja mereka adalah imbalan yang diberikan harus adil dan memadai / layak, memuaskan, harus dapat bersaing bernilai tinggi, harus rasional, dan harus berdasarkan performa.</p> <p>2. Lingkungan kerja, yaitu tidak hanya lingkungan fisik yang ada, tapi juga segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Meliputi: sikap</p>

			<p>pimpinan terhadap pegawai, sikap teman sekerja, keamanan kerja, dan tempat kerja itu sendiri.</p> <p>3. Keterlibatan kerja, yaitu adanya keterlibatan secara emosi dan mental yang diwujudkan adanya kreatifitas kerja dan semangat kerja yang tinggi.</p> <p>4. Pertumbuhan dan Pengembangan, yaitu kesempatan belajar untuk mengembangkan diri dan untuk mempersiapkan pekerja agar mampu memikul tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.</p>
3.	Richard E Walton. <i>Quality of work Life Indicators, Prospects and Problems</i> . Ottawa : Canada Department Of Labour, 1973.	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memadai dan adil kompensasi, 2. Lingkungan yang aman dan sehat, 3. Pengembangan kapasitas manusia, 4. Pertumbuhan dan keamanan, 5. Integrasi sosial, 6. Konstitusionalisme, 7. Total ruang hidup, 8. Relevansi sosial.
4.	Wenda Chrisienty O. Pengaruh Quality Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo. <i>Jurnal AGORA</i> , vol. 3, No. 2.2015	Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang. 2. Partisipasi, yaitu karyawan memiliki kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. 3. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam penjadwalan kerja. 4. Pengawasan, yaitu hubungan dengan atasan yang saling pengertian. 5. Gaji dan tunjangan, yaitu keadilan dan kelayakan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. 6. Integritasi kerja, yaitu hubungan keterpaduan antara rekan kerja.

5.	Restu Amalia Rohmawati, Umi Anugerah Izzati. Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Guru. <i>Jurnal Penelitian Psikologi</i> , vol. 8, No. 4, 2021	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi individu tentang keadaan organisasi tempatnya bekerja yang meliputi kondisi di tempat kerja yang nyaman, untuk memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi sumber daya manusia 2. Pengembangan karir 3. Penyelesaian konflik 4. Komunikasi 5. Kesehatan kerja 6. Keselamatan kerja 7. Keamanan lingkungan kerja 8. Kompensasi yang layak 9. Kebanggaan.
KESIMPULAN / SINTESIS	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang keadaan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja demi memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir, suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. 2. Partisipasi karyawan, yaitu karyawan memiliki kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. 3. Kompensasi yang layak, yaitu imbalan berupa uang atau bukan uang (natura) dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan. 4. Kondisi kerja, yaitu situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. 	

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1.	Pandi Afandi, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep Dan Indikator.</i> Zanafa Publishing. 2018	Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. 2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. 3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kebijakan jabatan. 4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. 5. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2.	Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. <i>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.</i> Penerbit Indomedia Pustaka. 2017	Kepuasan kerja adalah bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan pada imbalan. 3. Kepuasan pada kesempatan promosi. 4. Kepuasan pada supervisi atasan. 5. Kepuasan pada rekan kerja.
3.	Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M. Si., Psi. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.</i> Penerbit Rosda. 2017	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Pegawai : <ol style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan (IQ) b. Kecakapan khusus c. Umur d. Jenis kelamin e. Kondisi fisik f. Pendidikan g. Pengalaman kerja h. Masa kerja i. Kepribadian

			<ul style="list-style-type: none"> j. Emosi k. Cara berpikir l. Persepsi m. Sikap kerja <p>2. Faktor Pekerjaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Jenis pekerjaan b. Struktur organisasi c. Pangkat (golongan) d. Kedudukan e. Mutu pengawasan f. Jaminan finansial g. Kesempatan promosi jabatan h. Interaksi social i. Hubungan kerja
4.	Daniel Sylvester Simanjuntak, Kristanty Nadapdap, Winarto. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen. vol. 3, No. 2, Desember 2017.</i>	Kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. 2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. 3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. 4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. 5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
5.	Melia Andayani. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. <i>Jurnal Motivasi, vol. 6, No. 2, April 2020.</i>	kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki untuk menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. 2. Supervisi, yaitu penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. 3. Organisasi dan manajemen, Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk

			<p>mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kesempatan untuk maju, yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. 5. Pembayaran(upah/gaji), yaitu karyawan menginginkan suatu sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka. 6. Rekan kerja, yaitu mitra kerja ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja karyawan. 7. Kondisi kerja, yaitu karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.
KESIMPULAN / SINTESIS		Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan atas pekerjaannya dan atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah, yaitu jumlah bayaran secara berkala yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan. 2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu suatu keadaan pekerjaan yang memiliki elemen memuaskan karyawan tersebut. 3. Rekan kerja, sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. 4. Promosi jabatan, yaitu kenaikan posisi karyawan ketingkat yang lebih tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan (Z)

No.	SUMBER TEORI	DEFINISI/DESKRIPSI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1.	Pandi Afandi, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep Dan Indikator.</i> Zanafa Publishing. 2018	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja, yaitu dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka. 2. Kualitas hasil kerja, yaitu dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya. 3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yaitu dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien. 4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku . 5. Inisiatif, yaitu kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan. 6. Ketelitian, yaitu dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. 7. Kepemimpinan, yaitu bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi. 8. Kejujuran, yaitu menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan. 9. Kreativitas, yaitu ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.	Hussein Fattah, <i>Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri</i> . Penerbit Elmatara. 2017	Kinerja pegawai yaitu unjuk kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja : <ol style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 2. Perilaku kerja : <ol style="list-style-type: none"> a. Disiplin kerja b. Inisiatif c. Ketelitian 3. Sifat Pribadi : <ol style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan b. Kejujuran c. Kreativitas
3.	Stephen P. Robbins, Mary Coulter, <i>Management Edisi 13 Jilid 1</i> . Penerbit London: Pearson Education. 2016	Kinerja adalah hasil akhir yang diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi apakah kinerja yang diberikan baik atau buruk.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu, yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi <i>output</i>. 4. Efektivitas, yaitu diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi. 5. Kemandirian, yaitu diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.
4.	Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi. <i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of</i>	Kinerja karyawan adalah perbandingan dari pekerjaan yang sebenarnya hasil kerja karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, tingkat di mana hasil kegiatan dilakukan pendekatan. 2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam hal kuantitas. 3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan

	Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. <i>Internasional Journal Of Scientific And Technology Research, vol. 0, Issue 08, August 2019</i>		<p>pada waktu awal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Efektivitas, tingkat maksimum penggunaan sumber daya manusia. 5. Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan seseorang. 6. Komitmen Organisasi, tingkat komitmen kerja kepada organisasi dan tanggung jawab karyawan kepada organisasi.
5.	Ni Luh Putu Sariyani, Yenny Verawati, Gde Bagus Brahma Putra, Tjok. Istri Sri Harwathy, dan Ida Bagus Swaputra. Employee Performance Determinants With Gender As A Group. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 11, No. 3, Oktober 2021</i>	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dan Kualitas pekerjaan; 2. Efisiensi yang melebihi standar; 3. Inovasi tinggi; 4. Pekerjaan selesai tepat waktu; 5. Pengetahuan sesai dengan pekerjaan; 6. Bekerja sesuai pekerjaan prosedur.
KESIMPULAN / SINTESIS		Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditentukan, dengan melihat kualitas dan kuantitas yang telah di capainya.	<p>Dimensi/Indikator :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas, yaitu hasil kegiatan yang berupa target atau aktivitas yang dihitung berdasarkan tolak ukur yang tertuju pada jumlah atau nilai. 2. Kualitas, yaitu suatu hasil yang berkaitan dengan tingkat baik buruknya suatu pekerjaan. 3. Efektivitas, yaitu tingkat pencapaian hasil kerja secara maksimal guna memberikan suatu yang telah diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. 4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan sampai menjadi

		hasil atau <i>output</i> .
--	--	----------------------------

Lampiran 12 Lembar Kerja Instrumen Penelitian

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	No.	BUTIR-BUTIR SOAL
1.	Pengembangan karir, adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.	Pengembangan karir mengacu pada pemberian peningkatan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan demi meningkatkan kualitas kerja karyawan.	1.	Perusahaan memberikan kesempatan pendidikan/ pelatihan kerja pegawai untuk pengembangan karir karyawan.
			2.	Perusahaan memberikan kebebasan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
			3.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk menempati posisi yang lebih tinggi.
			4.	Perusahaan memberikan penilaian karyawan dari dalam perusahaan.
2.	Partisipasi karyawan, yaitu tingkat seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam perusahaan.	Partisipasi karyawan mengacu pada kerjasama karyawan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.	1.	Perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
			2.	Perusahaan mendorong karyawan untuk memberikan saran mengenai penanganan masalah.
			3.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide.
			4.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan inisiatif sendiri.

3.	Kompensasi yang layak, yaitu imbalan yang diterima karyawan yang adil dan layak sebagai balasan pekerjaan yang telah dilakukan.	Kompensasi mengacu pada bentuk imbalan secara langsung maupun tidak langsung guna memotivasi karyawan.	1. Perusahaan memberikan imbalan yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.
			2. Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawannya atas pekerjaan yang buruk.
			3. Perusahaan memberikan peluang yang sama atas pengakuan prestasi karyawan.
			4. Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan.
4.	Kondisi kerja, yaitu situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.	Kondisi kerja mengacu pada lingkungan fisik dan non fisik perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.	1. Perusahaan memberikan waktu istirahat yang sesuai dengan waktu yang berlaku.
			2. Perusahaan membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.
			3. Perusahaan memberikan kenyamanan ruangan kepada karyawan saat bekerja.
			4. Perusahaan memberikan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	No.	BUTIR-BUTIR SOAL
1.	Upah, yaitu jumlah bayaran secara berkala yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan.	Upah mengacu pada jumlah pembayaran yang sesuai dengan harapan karyawan.	1.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.
			2.	Karyawan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji
			3.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan harapan.
			4.	Karyawan merasa gaji yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakannya.
2.	Pekerjaan itu sendiri, yaitu suatu keadaan pekerjaan yang memiliki elemen memuaskan karyawan tersebut.	Pekerjaan itu sendiri mengacu pada peluang karyawan untuk kemajuan, kesempatan belajar dan menggunakan keterampilannya.	1.	Karyawan merasa pekerjaannya menarik dan menantang.
			2.	Karyawan merasa pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.
			3.	Karyawan merasa tidak terbebani dengan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan.
			4.	Karyawan merasa perusahaan memberikan pengembangan karir yang jelas.
3.	Rekan kerja, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi.	Rekan kerja mengacu pada kemampuan karyawan yang cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.	1.	Karyawan merasa bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.
			2.	Karyawan merasa rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.
			3.	Karyawan merasa rekan kerja saling bekerja sama dalam mencapai target.

			4.	Karyawan merasa kedekatan rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya.
4.	Promosi jabatan, yaitu kenaikan posisi karyawan ketingkat yang lebih tinggi.	Promosi jabatan mengacu pada kejelasan, keadilan perusahaan dalam kenaikan jabatan pada setiap karyawannya.	1.	Karyawan merasa dasar untuk promosi dalam perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.
			2.	Karyawan merasa kesempatan promosi yang besar diberikan oleh perusahaan.
			3.	Karyawan merasa aturan periode waktu promosi jelas.
			4.	Karyawan merasa proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka dan tidak membeda-bedakan.

Variabel Kinerja Karyawan (Z)

No.	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	No.	BUTIR-BUTIR SOAL
1.	Kuantitas, yaitu hasil kegiatan yang berupa target atau aktivitas yang dihitung berdasarkan tolak ukur yang tertuju pada jumlah atau nilai.	Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan aktivitas yang diselesaikan.	1.	Karyawan menunjukkan pencapaian target kerja secara kuantitas.
			2.	Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.
			3.	Karyawan melakukan pekerjaan melebihi volume yang telah ditentukan.
			4.	Karyawan melakukan pekerjaan terkadang melebihi target yang diberikan.
2.	Kualitas, yaitu suatu hasil yang berkaitan dengan tingkat baik buruknya suatu pekerjaan.	Kualitas mengacu pada ketelitian dalam melakukan pekerjaan, kecepatan dalam bekerja, dan ketepatan waktu jam kerja.	1.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.
			2.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cekatan dan cepat.
			3.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan rapi.
			4.	Karyawan melakukan pekerjaan secara optimal sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.
3.	Efektivitas, yaitu tingkat pencapaian hasil kerja secara maksimal guna memberikan suatu yang telah diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah	Efektivitas mengacu pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) serta pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan.	1.	Karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
			2.	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan secara optimal.
			3.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu yang cukup.

	ditetapkan.		4.	Karyawan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.
4.	Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan sampai menjadi hasil atau <i>output</i> .	Ketepatan waktu mengacu pada aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan hingga menjadi <i>output</i> , serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	1.	Karyawan melakukan pekerjaan lain saat waktu kosong.
			2.	Karyawan melakukan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.
			3.	Karyawan menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.
			4.	Karyawan melakukan perhitungan waktu setiap penyelesaian tugas.