

## PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Riskawati<sup>1\*</sup>; Muhammad Kasran<sup>2</sup>; Suparni Sampetan<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palopo<sup>1,2,3</sup>

Email : riskawati@student.umpalopo.ac.id<sup>1</sup>; muhammadkasran@umpalopo.ac.id<sup>2</sup>;  
suparni@umpalopo.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji apakah QWL dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Dengan menggunakan metode penelitian survei, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling*, sehingga jumlah sampel sebanyak 85 responden. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa QWL dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata Kunci : *QWL*; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine whether QWL and job satisfaction affect employee performance at PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. By using survey research method, this research uses quantitative approach. This research uses probability sampling with simple random sampling method, so that the number of samples is 85 respondents. The data analysis of this study used multiple linear regression with the help of the SPSS program. The research findings show that QWL and job satisfaction have a good and significant influence on employee performance at PAM Tirta Mangkaluku Palopo City.*

*Keywords : QWL; Job Satisfaction; Employees Performance*

### PENDAHULUAN

Persaingan memaksa perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. Aset sumber daya utama dari sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya, yang menjalankan fungsi strategis seperti pengambil keputusan, desainer, dan eksekutor. Kinerja karyawan saat ini menentukan kinerja perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2011), kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja menentukan kinerja karyawan. Memahami SOP serta hubungan antar karyawan adalah kunci dari performa pekerja. Relasi antara pekerja dan manajemen yang baik membantu memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Maka dari itulah, amatlah urgen bagi perseroan agar memperhatikan kinerja karyawan. Tindakan yang dilakukan orang untuk mendukung tujuan organisasi disebut sebagai kinerja (Campbell & Wiernik, 2015). Tujuan dan ambisi organisasi akan mudah tercapai jika para karyawan ini melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka, memastikan kelangsungan hidup dan keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh QWL, dan kepuasan kerja. QWL sangat penting bagi performa karyawan, yang diukur dari sistem reward secara efektif, suasana pekerjaan, maupun pembenahan pegawai. QWL menggambarkan sebuah sifat dari sebuah kualitas kehidupan yang dipandang dari sisi positif (Fathiyah et al., 2017).

Karyawan harus diperlakukan secara adil, didukung, dan diberdayakan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menangani tugas. Menurut (Irawati, 2015) dan (Mukuan 2014) QWL adalah suatu kebutuhan bagi manajemen perusahaan yang perlu diperhatikan, karena hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menentukan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti (Dhamija et al., 2019) menyatakan *performa* karyawan dipengaruhi secara baik oleh variabel QWL. Yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah QWL dan kepuasan kerja (Arif et al., 2020; Arif et al., 2020; Umayasari et al., 2022). Namun, berbeda dengan temuan dari (Arifin, 2012) menunjukkan bahwa aspek QWL mempunyai dampak kurang baik terhadap *performa* karyawan. Sedangkan menurut (Asharini et al., 2018) QWL dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *performa* karyawan.

Pendapat pekerja tentang seberapa efektif pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang paling mereka hargai adalah yang menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Menurut (Brayfield & Rothe, 1951) kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Sanuddin & Widjojo, 2013), tidak ada standar yang pasti untuk menilai tingkat kepuasan, oleh karena itu harus ada teknik untuk mengukur seberapa puas karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya. Mengetahui bagaimana perasaan karyawan tentang hal-hal seperti itu berdampak pada kualitas hidup mereka adalah salah satu pendekatan untuk mengukur kepuasan karyawan. Untuk memperoleh penampilan prima, kreativitas kerja dengan tingkat keberhasilan lebih tinggi, perasaan puas, serta suasana bekerja lebih ideal, seseorang

harus berusaha keras (Hariani et al., 2019). Studi (Rosita & Yuniati, 2016) menyatakan kepuasan kerja memiliki dampak positif dengan *performa* pekerja.

Banyak pengukuran kinerja karyawan yang digunakan sebagai variabel terikat seperti penelitian (Leito et al., 2019) yang menyatakan kepuasan kerja dan QWL merupakan prediktor penting dari kinerja dan memiliki dampak positif. Menurut (Arianto, 2013), rendahnya QWL responden dan kebahagiaan kerja berdampak kecil pada kinerja responden sebagai karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Kristine, 2017) menyimpulkan bahwa komponen harga diri membuat QWL dan kepuasan kerja merugikan kinerja.

Berdasarkan research gap yang telah dijelaskan, peneliti berminat mengkaji mengenai variabel dengan judul tersebut yaitu, “Pengaruh QWL dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Quality of Work Life (QWL)*

QWL adalah kumpulan tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk memenuhi persyaratan pekerja untuk menyediakan alat yang memungkinkan mereka berpartisipasi penuh dalam memilih bagaimana kehidupan kerja mereka akan disusun (Kurniawati, 2018). Menurut (Yuhista et al., 2017), QWL ialah pandangan pekerja di mana kesehatan fisik dan mentalnya di tempat kerja. Menurut (Yuhista et al., 2017), indikator penilaian QWL yaitu, (1) Keterlibatan pekerja, (2) Kemajuan profesional, (3) menyelesaikan perselisihan, (4) Berkomunikasi, (5) *Occupational health* (6) *Work safety* (7) *Work safety* (8) *Wage and* (9) *Pride*.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengacu pada perilaku baik tentang tugas di tempat kerja seseorang dengan rasa senang. Menurut (Kristine, 2017), menentukan kepuasan kerja dengan sentimen yang menguntungkan dalam aktivitas sebagai jeri payah dari penilaian fitur aktivitas itu. (Thanan et al., 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan.

Menurut (Tanjung et al., 2022), kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya,

dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan. Indikator penilaian kepuasan kerja adalah, (1) *Work satisfaction*, (2) *Satisfaction of salary*, (3) *Satisfaction of promotion*, (4) *Satisfaction of supervisor*, and (5) *Satisfaction of coworkers*.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Tanjung et al., 2022) kinerja karyawan adalah jumlah kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan seorang karyawan sebagai tanggapan atas aktivitas yang diamanahkan oleh atasannya. Kriteria penilaian adalah (1) *Work discipline*, (2) *Work quality*, (3) *Expected work results*, and (4) *Work achievement*. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

### **Hipotesis**

Hipotesis 1: Diduga QWL berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3: Diduga QWL dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap  
Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan survei sebagai metodenya. Dalam rangka mengumpulkan informasi mengenai indikator-indikator dari variabel penelitian dan populasi sampel yang diteliti, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Data dianalisis secara deskriptif dengan analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan analisis kuantitatif ini melibatkan pengumpulan data empiris, pengujian statistik data, dan data dianalisis secara sistematis (Tan, 2021). Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji pengaruh hubungan variabel QWL (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) dengan menggunakan alat analisis SPSS. Adapun sampel pada penelitian ini ialah sebanyak 85 reponden. Penelitian ini dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penggunaan metode penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda melalui program statistik analisis SPSS 25. Hubungan antara QWL dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dijelaskan dan diuji secara menyeluruh berdasarkan tujuan utama penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil perhitungan pada tabel 1 dijelaskan sebagai berikut :

Karakteristik Responden, dimana 50 orang, 50 di antaranya adalah laki-laki, atau 59% dari total keseluruhan, dan 35 orang berjenis kelamin perempuan, atau 41% dari total keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo lebih banyak mempekerjakan laki-laki daripada perempuan.

Terdapat 21 Karyawan berusia 21 hingga 30 tahun (mewakili persentase 24,71%), 29 pekerja mulai dari usia 31 hingga 40 tahun (mewakili persentase 34,12%), dan 35 pekerja berusia antara 41 hingga 45 tahun (mewakili persentase 41,18%). Dapat disimpulkan bahwa PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo mempekerjakan paling banyak orang yang berusia antara 41 hingga 45 tahun.

Pendidikan terakhir para pekerja ditunjukkan pada tabel 1, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat 38 pekerja SMA/ sederajat, atau 44,71% dari total pekerja, 12 pekerja D3, atau 14,12% dari total pekerja, 21 pekerja S1, atau 24,71% dari total pekerja, dan 14 pekerja S2, atau 16,47% dari total pekerja. Jelas, mayoritas karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo berpendidikan SMA atau sederajat.

Pekerja diwakili sebagai berikut: 4 orang memiliki riwayat pekerjaan kurang dari satu tahun, 4,71%; 23 orang dengan masa kerja satu sampai lima tahun, atau 27,06%; 22 orang dengan masa kerja lima sampai sepuluh tahun, atau 22,88%; dan 36 orang telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun, atau 42,35%. Dapat dikatakan bahwa masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan masa kerja terbanyak di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

### Uji Validitas

Dari hasil perhitungan data tabel 2 dapat dijelaskan bahwa:

Sebagaimana dibuktikan dengan uji validitas  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, semua pernyataan yang berasal dari setiap variabel dianggap sah. Program SPSS 25 digunakan untuk mencapai hasil ini.

### Uji Reabilitas

Dari hasil perhitungan data tabel 3 dijelaskan sebagai berikut:

Seperti yang dapat diamati dari temuan uji reliabilitas Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60, dan karenanya semua variabel dianggap reliabel.

### Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan untuk regresi linier berganda ditemukan dengan menggunakan hasil perhitungan pada Tabel 4 :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$
$$Y = 1.857 + 0.283X_1 + 0.266X_2 + e$$

- Nilai Konstanta  $\alpha = 1,857$ , yang menyatakan bahwa nilai tersebut positif, maka terdapat pengaruh satu arah antara variabel independen QWL, Kepuasan Kerja, dan variabel dependen kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan akan menjadi 1.857 jika variabel independen tetap sebesar 0% tanpa ada perubahan.
- QWL berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, karena nilai *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,283. Apabila QWL setiap pekerja mengalami peningkatan, maka dengan asumsi variabel lain tidak berubah, kinerja tenaga kerja telah meningkat sebesar 0,283.
- Kepuasan Kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, karena *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0,266. Apabila kepuasan kerja setiap pekerja mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, kinerja tenaga kerja telah meningkat sebesar 0,266.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 menyajikan temuan uji t bahwa pengaruh QWL terhadap *performa* tenaga kerja memiliki t-hitung sebesar  $5,437 > t\text{-table}$  sebesar 1,989 atau tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya Hipotesa 1 yang menyatakan bahwa diduga QWL berpengaruh terhadap *performa* tenaga kerja dinyatakan **dapat diterima**.

Temuan uji t bahwa kepuasan kerja terhadap *performa* tenaga kerja memiliki t-hitung sebesar  $2,590 > t\text{-table}$  sebesar 1,989 atau tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ , artinya Hipotesa 2 yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *performa* tenaga kerja dinyatakan **dapat diterima**.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 menyajikan temuan bahwa QWL dan kepuasan kerja berpengaruh secara serempak terhadap *performa* tenaga kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar  $18,187 > F\text{ table}$  sebesar 3,108. Dengan ambang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , diartikan Hipotesa 3 yang menyatakan diduga QWL dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *performa* tenaga kerja dinyatakan **dapat diterima**.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7 menyajikan temuan  $R$  (0,554), QWL dan kepuasan kerja berkorelasi baik dengan *performa* tenaga kerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Koefisien determinasi  $R$  Square (0,307) menunjukkan tinggi rendahnya *performa* tenaga kerja diterangkan sebesar 30,7% oleh QWL dan kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 69,3% diterangkan elemen-elemen seperti komitmen, kepribadian, budaya organisasi, komunikasi, motivasi, insentif, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan elemen-elemen yang tidak tercakup dalam *riset* ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh QWL terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penganalisis, kinerja karyawan di Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi oleh QWL. Terbukti dengan hal ini, karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo berkinerja lebih baik ketika QWL mereka meningkat. Hubungan yang paling signifikan adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi, oleh karena itu bisnis harus memprioritaskan MSDM.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, *performa* tenaga kerja Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Data menunjukkan bahwa *performa* tenaga kerja PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo naik berbanding lurus beserta kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran perasaan seseorang terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, interaksi dengan rekan kerja, dan manajemen selama bekerja di perusahaan.

#### Pengaruh QWL dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa *performa* tenaga kerja secara simultan dipengaruhi oleh QWL dan kepuasan kerja. Artinya integrasi QWL dan kepuasan kerja diperlukan untuk meningkatkan *performa* tenaga kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari pengujian hipotesis, diperoleh temuan penelitian anatar lain:

1. Di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, QWL memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *performa* tenaga kerja.

2. Di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *performa* tenaga kerja.
3. Di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, QWL dan kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan serta bermanfaat secara statistik terhadap *performa* tenaga kerja, dengan kontribusi sebesar 30,7%.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

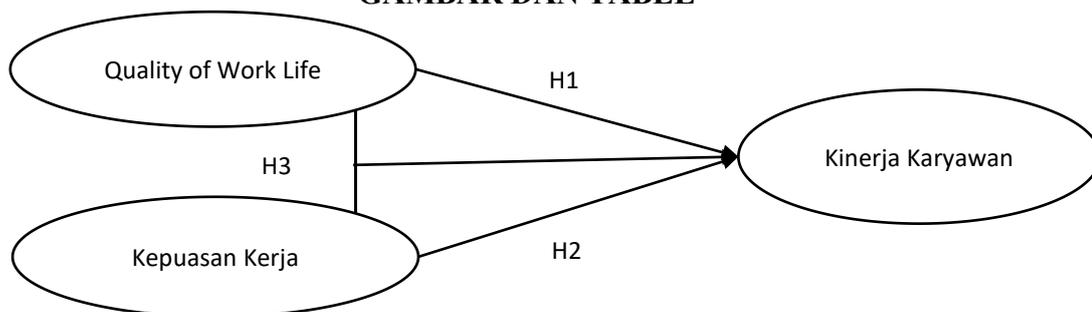
Saya sangat menghargai bantuan pembimbing saya dalam membimbing saya melalui investigasi ini. Selain itu, saya menghargai teman-teman saya, para partisipan penelitian dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang secara sukarela berpartisipasi analitis investigasi, serta LPPM yang telah memberikan dukungan finansial untuk publikasi jurnal dan perizinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445–449. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.797>.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146–159. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>.
- Fathiyah, F., Firdaus, A., & Putra, A. K. (2017). Pengaruh Komitmen Kerja Dan QWL Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 105–120. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.19>.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 03(02), 22–28. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/199>.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Neo-Bis Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, 9(2), 41–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/nbs.v9i2.1272.g1096>.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

- melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401. <https://scholar.archive.org/work/fv4e325pofhedivkublqaphcem/access/wayback/http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/153/147/>
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7714>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. <http://library.stik-ptik.ac.id/home>.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1–20. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/422/431>.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v25i2.563>.
- Tan, D. (2021). Metode Peneliti Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463–2478. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v8i8.2021.2463-2478>.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121–137. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>.
- Umayasari, F., Suwasono, E., & Sumarji. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri). *Otonomi*, 22(2), 474–481. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3087>.
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja QWL Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kapariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2), 74–92. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jkh/article/download/34229/21258>.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

### GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 1. Karakteristik Responden

| No.    | Item                | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------|---------------------|-----------|----------------|
| 1.     | Jenis Kelamin       |           |                |
|        | Laki-laki           | 50        | 59             |
|        | Perempuan           | 35        | 41             |
| Jumlah |                     | 85        | 100            |
| 2.     | Usia                |           |                |
|        | 21-30 Tahun         | 21        | 24.71          |
|        | 31-40 Tahun         | 29        | 34.12          |
|        | 41-45 Tahun         | 35        | 41.18          |
| Jumlah |                     | 85        | 100            |
| 3.     | Pendidikan Terakhir |           |                |
|        | SMA/Sederajat       | 38        | 44.71          |
|        | D3                  | 12        | 14.12          |
|        | S1                  | 21        | 24.71          |
|        | S2                  | 14        | 16.47          |
| Jumlah |                     | 85        | 100            |
| 4.     | Masa Kerja          |           |                |
|        | <1 Tahun            | 4         | 4.71           |
|        | 1-5 Tahun           | 23        | 27.06          |
|        | 5-10 Tahun          | 22        | 25.88          |
|        | >10 Tahun           | 36        | 42.35          |
| Jumlah |                     | 85        | 100            |

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 2. Uji Validitas

| No. | Variabel                  | Item  | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----|---------------------------|-------|----------|---------|------------|
| 1.  | Quality of Work Life (X1) | X2.1  | 0.770    | 0.213   | Valid      |
|     |                           | X2.2  | 0.704    |         | Valid      |
|     |                           | X2.3  | 0.504    |         | Valid      |
|     |                           | X2.4  | 0.635    |         | Valid      |
|     |                           | X2.5  | 0.797    |         | Valid      |
|     |                           | X2.6  | 0.696    |         | Valid      |
|     |                           | X2.7  | 0.675    |         | Valid      |
|     |                           | X2.8  | 0.808    |         | Valid      |
|     |                           | X2.9  | 0.832    |         | Valid      |
|     |                           | X2.10 | 0.750    |         | Valid      |
|     |                           | X2.11 | 0.432    |         | Valid      |
|     |                           | X2.12 | 0.296    |         | Valid      |
|     |                           | X2.13 | 0.340    |         | Valid      |
|     |                           | X2.14 | 0.497    |         | Valid      |
|     |                           | X2.15 | 0.314    |         | Valid      |
|     |                           | X2.16 | 0.299    |         | Valid      |
| 2.  | Kepuasan Kerja            | Y1.1  | 0.614    | 0.213   | Valid      |

|      |       |       |                      |       |       |
|------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
|      | (X2)  | Y1.2  | 0.464                |       | Valid |
|      |       | Y1.3  | 0.370                |       | Valid |
|      |       | Y1.4  | 0.697                |       | Valid |
|      |       | Y1.5  | 0.698                |       | Valid |
|      |       | Y1.6  | 0.700                |       | Valid |
|      |       | Y1.7  | 0.566                |       | Valid |
|      |       | Y1.8  | 0.301                |       | Valid |
|      |       | Y1.9  | 0.315                |       | Valid |
|      |       | Y1.10 | 0.617                |       | Valid |
|      |       | 3.    | Kinerja Karyawan (Y) |       | Y2.1  |
| Y2.2 | 0.536 |       |                      | Valid |       |
| Y2.3 | 0.437 |       |                      | Valid |       |
| Y2.4 | 0.893 |       |                      | Valid |       |
| Y2.5 | 0.856 |       |                      | Valid |       |
| Y2.6 | 0.429 |       |                      | Valid |       |
| Y2.7 | 0.887 |       |                      | Valid |       |
| Y2.8 | 0.285 |       |                      | Valid |       |

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 3. Uji Realibilitas

| No. | Variabel                  | Cronbach's Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|-----|---------------------------|------------------|-------------|------------|
| 1.  | Quality of Work Life (X1) | 0.861            | 0.60        | Reliabel   |
| 2.  | Kepuasan Kerja (X2)       | 0.704            |             | Reliabel   |
| 3.  | Kinerja Karyawan (Y)      | 0.813            |             | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda  
Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)          | 1.857                       | 5.680      |                           | .327  | .745 |
|                           | QWL (X1)            | .283                        | .052       | .500                      | 5.437 | .000 |
|                           | Kepuasan Kerja (X2) | .266                        | .103       | .238                      | 2.590 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji t

| Model                                       |                     | t     | Sig. |
|---|---------------------|-------|------|
| 1   | (Constant)          | .327  | .745 |
|   | QWL (X1)            | 5.437 | .000 |
|   | Kepuasan Kerja (X2) | 2.590 | .011 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |                     |       |      |

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

Tabel 6. Uji F

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

| ANOVA <sup>a</sup>                                       |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 447.774        | 2  | 223.887     | 18.189 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 1009.332       | 82 | 12.309      |        |                   |
|  | Total      | 1457.106       | 84 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), QWL (X1) |            |                |    |             |        |                   |

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2023)

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .554 <sup>a</sup> | .307     | .290              | 3.508                      |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), QWL (X1) |                   |          |                   |                            |