

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK TELKOMSEL YOGYAKARTA**

JURNAL



Ditulis Oleh :

Nama : Arofah Baiturrizqi
Nomor Mahasiswa : 14311464
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK TELKOMSEL YOGYAKARTA**

JURNAL

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Arofah Baiturrizqi
NIM : 14311464
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN KONTRAK TELKOMSEL YOGYAKARTA**

Arofah Baiturrizqi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Ringroad Utara, Condong Catur, Yogyakarta, Indonesia, 55283

14311464@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan alat statistik inferensial meliputi regresi, uji hipotesis parsial, uji koefisien determinasi, analisis jalur, serta uji independent sample T-Test. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, (2) terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan, (3) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan (4) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang tabu. Terutama pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu keunggulan agar mampu bersaing dengan para kompetitornya. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Nurbiyati, 2014). Menurut Bohlander dan Snell (2012), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Apabila organisasi mampu mengelola bakat dan kemampuan sumber daya manusianya dengan baik, maka akan sangat mudah mencapai tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Mangkunegaran (2002) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja tinggi pada karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan.

Siagian (2009) berpendapat bahwa salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja serta untuk meningkatkan kualitas *output* melalui partisipasi, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan adalah dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL). Semakin baik implementasi QWL dalam perusahaan, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmadian dkk (2015), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Organisasi sangat perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja para karyawan, karena hal tersebut akan menolong organisasi mempertahankan orang-orang terbaik serta dapat meningkatkan kinerja organisasi (Nurbiyati, 2014).

Robbins (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya

dapat diterima. Maka dari itu, seorang karyawan bisa dikatakan puas apabila apa yang ia dapatkan sesuai dengan apa yang ia harapkan atau sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut, maka kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan akan menjadi variabel penelitian yang akan dilaksanakan pada Telkomsel Yogyakarta. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini akan membahas tentang variabel-variabel yang membentuk model penelitian yang didasarkan pada teori maupun hasil penelitian terdahulu.

QWL mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja (Mousavi dkk, 2011). Menurut Cascio (1998), kualitas kehidupan kerja diartikan bahwa persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan penting pegawai melalui pengalaman mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam bekerja (Monappa, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program QWL dan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fatehi, dkk (2015) ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada Guru Olahraga di Departemen Pendidikan dari Urmia.

Tak hanya kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rukminingsih dan Mulyanto (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi, *locus of control*, dan kualitas kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Variabel kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, budaya organisasi, *locus of control*, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di DPPKAD Kabupaten Klaten.

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel, dkk (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan dapat dianggap sebagai prediktor kepuasan kerja. Temuan ini juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ramadhoan (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H1 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

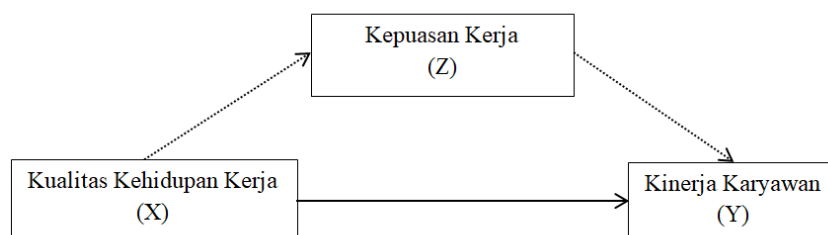
H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Robbins (2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya dapat diterima. Salah satu faktor keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kepuasan kerja para karyawan. Karena apabila karyawan merasa puas, maka mereka akan bekerja lebih baik lagi. Begitu pula sebaliknya. Menurut Mangkunegaran (2002), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Yusuf, dkk (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rubel, dkk (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Bako (2012) menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya tingkat kepuasan karyawan mengakibatkan produktivitas anggota organisasi meningkat.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan di atas, maka dapat dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Telkomsel Yogyakarta, dan membidik dua jenis karyawan yang berbeda, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak yang selanjutnya akan dianalisis secara terpisah.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Data diambil menggunakan kuisioner yang diisi langsung oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta. Jawaban yang disediakan tiap pertanyaan

atau pernyataan diukur menggunakan skala *likert*, dengan gradasi nilai dari “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju” dan “Sangat Setuju”.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta. Dua jenis karyawan tersebut masing-masing menggunakan teknik sampling yang berbeda. Pada karyawan tetap peneliti menggunakan penelitian sensus, yaitu seluruh populasi karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta yang berjumlah 34 orang. Sedangkan pada karyawan tetap menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006), *purposive sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah membandingkan hasil dari kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Responden karyawan tetap dalam penelitian ini sejumlah 34 orang, maka dari itu responden karyawan kontrak yang diambil juga berjumlah 34 orang, mengikuti jumlah karyawan tetap, dengan ketentuan bahwa karyawan kontrak tersebut telah bekerja di Telkomsel Yogyakarta minimal 6 bulan berjalan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS Statistics 21*. Dianalisis menggunakan alat statistik inferensial meliputi regresi, uji hipotesis parsial, uji koefisien determinasi, analisis jalur, serta uji independent sample T-Test. Sebelum dilakukan analisis tersebut, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Correlation*. Item pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki nilai sig. di dibawah 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap tidak

terdapat item pertanyaan yang memiliki nilai sig. di atas 0,05, sehingga seluruh pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, maka jawaban para responden dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas tidak terdapat variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di bawah 0,6, baik pengujian yang dilakukan pada karyawan kontrak dan karyawan tetap. Sehingga jawaban-jawaban responden dinyatakan reliabel untuk dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik Karyawan Kontrak

No.	Var.	Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X	Normal	3,239 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Z	Normal	3,239 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik Karyawan Tetap

No.	Var.	Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolonieritas	Uji Heteroskedastisitas
1	X	Normal	6,058 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Z	Normal	6,058 < VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari uji asumsi klasik karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta menyatakan bahwa seluruh variabel telah terbukti normal, tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tabel signifikansi kurang dari VIF, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Karyawan Kontrak

Hipotesis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
X – Z	.832	.098	.831	8.465	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima
X – Y	.835	.094	.842	8.838	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Z – Y	.981	.024	.991	40.939	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima

$$X - Z - Y = .831 \times .991 = .824$$

H₀ ditolak, H_a diterima

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Karyawan Tetap

Hipotesis	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
X – Z	.651	.051	.914	12.722	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima
X – Y	.706	.065	.888	10.933	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima
Z – Y	.980	.095	.877	10.335	.000	H ₀ ditolak, H _a diterima

$$X - Z - Y = .914 \times .877 = .802$$

H₀ ditolak, H_a diterima

Pengujian hipotesis satu sampai hipotesis tiga menggunakan uji t, sedangkan hipotesis empat menggunakan analisis jalur.

H1 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = n - 2 = 34 - 2 = 32$ adalah 1,694 dan untuk nilai t_{hitung} sebesar 8,465 untuk karyawan kontrak dan 12,722 untuk karyawan tetap. Dengan demikian nilai signifikan t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua terbukti atau diterima.

H2 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = n - 2 = 34 - 2 = 32$ adalah 1,694 dan untuk nilai t_{hitung} sebesar 8,838 untuk karyawan kontrak dan 10,933 untuk karyawan tetap. Dengan demikian nilai

signifikan t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat terbukti atau diterima.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t_{tabel} pada $df = n-2 = 34 - 2 = 32$ adalah 1,694 dan untuk nilai t_{hitung} sebesar 40,939 untuk karyawan kontrak dan 10,335 untuk karyawan tetap. Dengan demikian nilai signifikan t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima terbukti atau diterima.

H4 : Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dilihat dari *Standardized Coefficients*, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,831 (karyawan kontrak) dan 0,914 (karyawan tetap). Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,991 (karyawan kontrak) dan 0,877 (karyawan tetap). Sehingga, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,824 (karyawan kontrak) dan 0,802 (karyawan tetap). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh terbukti atau diterima.

PEMBAHASAN

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} . Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh

Fatehi, dkk (2015) juga menunjukkan hasil serupa bahwa terdapat hubungan yang positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} . Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rubel, dkk (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa dikemukakan oleh penelitian Rukminingsih dan Mulyanto (2015) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bersamaan dengan budaya organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} . Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Yusuf, dkk (2012) bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil serupa juga dilakukan oleh Bako (2012) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Hartanto (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel antara bagi kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2014) bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ramadhoan (2015) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara.

Tabel 5. Hasil Uji Independent Sample T-Test

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower Upper
X	Equal variances assumed	.856	.358	-6.001	66	.000	-.59471	.09910	-.79257 -.39684
	Equal variances not assumed			-6.001	64.487	.000	-.59471	.09910	-.79266 -.39676
Z	Equal variances assumed	.146	.703	-5.384	66	.000	-.45176	.08391	-.61930 -.28423
	Equal variances not assumed			-5.384	63.842	.000	-.45176	.08391	-.61940 -.28413
Y	Equal variances assumed	.005	.942	-6.361	66	.000	-.55706	.08757	-.73189 -.38222
	Equal variances not assumed			-6.361	65.719	.000	-.55706	.08757	-.73191 -.38221

Berdasarkan output yang diperoleh, nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji Independent Sample T-Test, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta.

Tabel 6. Perbandingan Hasil Analisis Data Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Hubungan yang Lebih Besar
X – Z	8,465	12,722	Karyawan Tetap
X – Y	8,838	10,933	Karyawan Tetap
Z – Y	40.939	10.335	Karyawan Kontrak
X – Z – Y	0,824	0,802	Karyawan Kontrak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dirasakan oleh karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta daripada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dirasakan oleh karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta daripada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta.

PENUTUP

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

baik kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja, akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam organisasi.

Apabila dilihat dari hasil koefisien determinasi berganda (R^2) untuk karyawan kontrak, sebesar 98,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Untuk karyawan tetap, sebesar 81,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dari angka tersebut, Telkomsel Yogyakarta sangat perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawannya. Karena dari kedua aspek tersebut sudah cukup mampu menghasilkan kinerja yang tinggi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Iftikhar., Sattar, A., Nawaz, A. (2017). The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in the Relationship Between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences January-March 2017*, 15(1).
- Ahmadian, R., Vafaeian, M., & Farshbaf, M. (2015). The Relationship Between Quality of Work Life with Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad University of Tehran. *International Journal of Life Sciences*. 9(4), 49-53.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bako, Ahmed Abdurrahman. (2012). The Positive and Negative Effects of Job Satisfaction on Employee's Performance in Organization. *Australian Journal of Commerce Study*. 45-49.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Bohlander, G.W., & Snell S.A. (2012). *Managing Human Resources*. 16 th edition. Canada: South-Western Cengage Learn.

- Cascio. (1998). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Mc Graw Hill.
- Creswell, J.W. (2007). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yoogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management. 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education.
- Dwomoh, Gabriel, Owusu, E., Addo, Mabel. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*. 1(12).
- Fadlalh, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application of Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Science*. 2(1), 26-32.
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *Research Journal of Sport Sciences*. 3(1), 15-22.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Gupta, Anu. & Upadhyay, Devina. (2012). Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction. *IJSR-International Journal of Scientific Research*. Vol. 01, Issue 07, Dec 2012.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harrington, J. M., dan F. S. Gill. 2003. *Buku Saku Kesehatan Kerja*. Penerbit Buku Kedokteran (EGC). Jakarta.
- Hartanto, Irvan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Timur Rata. *Agora*. 2(1).
- Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler & Steve Werner. (2010). *Managing Human Resources*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (1998). *Organisasi Behavior, Eighth Edition*, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- Makori, Ezekiel M., dkk. (2012). Influence of Occupational Health and Safety Programmers on Performance of Manufacturing Firms in Western Province, Kenya. *Africa Journal of History and Culture (AJHC)*. Vol 4(4). 46-58.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mihiravi dan Perera. (2016). Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study on Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. *3rd International HRM Conference*, Vol. 3, No 1, 08th October, 2016.
- Monappa, A., & Saiyadain, M. S. (2013). *Personnel Management*. New Delhi: McGraw Hill.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen SUMBER Daya Manusia Jilid 2 edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mousavi, S.H., Monfared S.Y., and Heidary A. .2011. Investigating the Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanzan Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15. 3665–3668.
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurbiyati, Titik. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol 18. No. 2. 246-256.
- Othman, Ahmad., & Lieng, Mok Cheak. (2009). Relationship Between QWL and Job Satisfaction: A Case Study of Enterprise “XYZ” in Malacca. *International Conference on Human Capital Development (ICONHCD 2009)*. ISBN 978-967-5080-51-7
- Ramadhuan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 13, No. 02.

- Robbins, S., P. (2012). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rubel, M. R., & Kee, D. M. (2014). *Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Satisfaction in Partial Least Square (PLS)*. 31(4), 456-467.
- Rukminingsih, Y., & Mulyanto. (2015). The Influence of Organizational Culture, Locus of Control and Workers' Quality of Life on Employee Performance in Department of Revenue, Financial Management and Regional Asset (DPPKAD) of Klaten Regency with Job Satisfaction as Intervening Variable. *European Journal of Business and Management*. 7(35), 125-132.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya, Menghadapi Abad ke-21* (Keenam ed.). (A. Rosid, & R. Y. Pasla, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suma'mur. (2001). *Kesehatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Wibowo, Endro & Utomo, Hardi. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*. Vol. 9, No.17.

Widarjono, Agus. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yusuf, Ria Mardiana, Eliyana, Anis., Sari, Oci Novita. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*. June 2012, *Special Issue*: 136-140.