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

SKRIPSI

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

SKRIPSI

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sangsi apa pun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 20 Mei 2018



Arofah Baiturrizqi

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH K3 DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TELKOMSEL YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **AROFAH BAITURRIZQI**

Nomor Mahasiswa : **14311464**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 6 Juni 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM. .....

Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

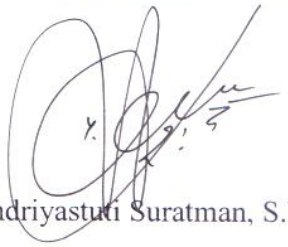
Pengaruh K3 dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Telkomsel Yogyakarta

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

Yogyakarta, 20 Mei 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri, dan orang tua.

MOTTO

“ Jika kau menyerah pada hidupmu,
maka semesta juga akan menyerah terhadapmu. ”
(Ofa Rizky)

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

Arofah Baiturrizqi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
14311464@students.uii.ac.id

ABSTRAK

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*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala tauhid, rahmat dan inayah-Nya, serta shalawat dan salam penulis haturkan kepada baginda besar umat Islam Nabi Muhammad SAW berserta para keluarga dan sahabat sehingga penulis dapat memiliki pedoman hidup sebagaimana yang tertulis didalam kadungan kitab suci Al-Qur'an. *Alhamdulillahirabbil'alamiin* penulis haturkan doa dan rasa syukur dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Telkomsel Yogyakarta".

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini juga berkat doa, bantuan dan bimbingan pihak lain. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kedua orang tuaku, atas doa dan dukungannya.
3. Bidikmisi. Tanpamu gelar ini takkan ada di belakang namaku.
4. Bapak Nandang Sutrisno, S.H., LL.M., M.Hum., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Drs. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia,
6. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar selalu memberikan bimbingan, ilmu dan saran yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Mas Dinan, Mbak Nenny, Mas Sutha, Mas Didi, dan Mbak Rita yang bersedia membantu penulis dalam pengambilan data. Termasuk karyawan

Telkomsel Yogyakarta yang telah bersedia mengisi kuisioner penelitian ini.

8. Lilis Supriyanti, panutan dan suhu terbaik.
9. Ovi Oktavina, sahabat sejak awal jadi telur di UII sampai sidang dan menetas bersama.
10. Sahabat-sahabatku, anak gaul jogja, keluarga bang ipul, KPSP, keluarga HMBM, sukses untuk kita semua.
11. Mbak Yassaroh. Tanpamu mungkin aku sudah kesulitan menyelesaikan tahun-tahun terakhir masa kuliahku. Semoga Allah selalu melindungimu.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Mei 2018

Penulis,

(Arofah Baiturrizqi)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan _____ i
Halaman Judul _____ ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme _____ iii
Halaman Berita Acara _____ iv
Halaman Pengesahan Skripsi _____ v
Halaman Persembahan _____ vi
Halaman Motto _____ vii
Abstrak _____ viii
Kata Pengantar _____ ix
Daftar Isi _____ xi
Daftar Tabel _____ xv
Daftar Gambar _____ xix
Daftar Lampiran _____ xx
BAB I PENDAHULUAN _____ 1
1.1 Latar Belakang _____ 1
1.2 Rumusan Masalah _____ 4
1.3 Tujuan Penelitian _____ 4
1.4 Manfaat Penelitian _____ 4
BAB II KAJIAN PUSTAKA _____ 6
2.1 Penelitian Terdahulu _____ 5
2.1.1 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja _____ 6
2.1.2 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan _____ 7
2.1.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan _____ 8
2.1.4 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja _____ 10
2.2 Landasan Teori _____ 11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia _____ 11
2.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja _____ 13
2.2.3 Kepuasan Kerja _____ 19
2.2.4 Kinerja Karyawan _____ 21

2.3 Hubungan Antar Variabel _____25
2.3.1 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja ____25
2.3.2 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan __26
2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan _____26
2.3.4 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja _____27
2.4 Kerangka Penelitian _____27
2.5 Hipotesis Penelitian _____29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN _____30
3.1 Pendekatan Penelitian _____30
3.2 Lokasi Penelitian _____30
3.2.1 Profil Organisasi _____30
3.2.2 Sejarah Singkat Telkomsel _____30
3.2.3 Visi dan Misi Telkomsel _____31
3.2.4 Telkomsel Yogyakarta _____ 31
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian _____32
3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) _____ 32
3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat) _____32
3.3.3 Variabel Intervening (Variabel Antara) _____ 32
3.4 Definisi Operasional _____ 33
3.4.1 Kualitas Kehidupan Kerja (X) _____ 33
3.4.2 Kepuasan Kerja (Z) _____33
3.4.3 Kinerja Karyawan (Y)_____34
3.5 Populasi dan Sampel _____34
3.5.1 Populasi _____ 34
3.5.2 Sampel Penelitian _____ 34
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel _____35
3.6 Jenis Data dan Metode Pengambilan Data _____35
3.6.1 Jenis Data _____35
3.6.2 Metode Pengambilan Data _____36
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas _____36

3.7.1 Uji Validitas 36
3.7.2 Uji Reliabilitas 37
3.8 Metode Analisis Data 37
3.81 Uji Asumsi Klasik 37
1. Uji Normalitas 37
2. Uji Heteroskedastisitas 38
3. Uji Multikolonieritas 38
3.8.2 Analisis Regresi 39
1. Regresi Model I 39
2. Regresi Model II 39
3. Regresi Model III 40
3.8.3 Uji Hipotesis 40
1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T) 40
2. Koefisien Determinasi (R^2) 41
3.8.4 Analisis Jalur *(Path Analysis)* 41
3.8.5 Uji Independent Sample T-Test 42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 43
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian 43
4.1.1 Hasil Uji Validitas 43
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas 51
4.2 Analisis Deskriptif 52
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian 52
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 54
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status 55
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 56
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 59
1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) 59
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z) 65
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) 69

4.3 Analisis Kuantitatif _____73
4.3.1 Uji Asusmsi Klasik _____73
1. Uji Normalitas _____74
2. Uji Multikolonieritas _____77
3. Uji Heteroskedastisitas _____78
4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik _____79
4.3.2 Analisis Linier Berganda _____80
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja _____81
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____84
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____87
4.3.3 Uji Hipotesis _____90
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja _____91
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____92
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____93
4.3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*) _____94
4.3.5 Uji Independent Sample T-Test _____ 96
4.4 Pembahasan _____97
4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja _____98
4.4.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____99
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____99
4.4.4 Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja _____100
4.4.5 Pembahasan Umum _____101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN _____103
5.1 Kesimpulan _____103
5.2 Saran _____103
DAFTAR PUSTAKA _____104
LAMPIRAN _____108

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Kuisioner Penelitian _____43
Tabel 4.2 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel pada Karyawan Kontrak 44
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Kontrak _____ 44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Kontrak _____46
Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Kontrak _____46
Tabel 4.6 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel Karyawan Tetap _____47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Tetap __48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Tetap _____49
Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Tetap _____ 50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel pada Karyawan Kontrak _____52
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel pada Karyawan Tetap _____52
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Jenis Kelamin _____ 53
Tabel 4.13 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Jenis Kelamin _____ 53
Tabel 4.14 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Usia ____54
Tabel 4.15 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Usia _____54
Tabel 4.16 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Status ___55
Tabel 4.17 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Status _____56
Tabel 4.18 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Tingkat Pendidikan _____56
Tabel 4.19 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan _____57
Tabel 4.20 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Masa Kerja _____58
Tabel 4.21 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Masa Kerja_58
Tabel 4.22 Nilai Interval _____59

Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Kontrak _____ 59
Tabel 4.24 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Kontrak _____61
Tabel 4.25 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Tetap _____ 62
Tabel 4.26 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X) Karyawan Tetap _____64
Tabel 4.27 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Kontrak _____ 65
Tabel 4.28 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Kontrak _____ 66
Tabel 4.29 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Tetap _ 67
Tabel 4.30 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Tetap _____68
Tabel 4.31 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Kontrak _____69
Tabel 4.32 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Kontrak _____70
Tabel 4.33 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Tetap _____71
Tabel 4.34 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Tetap _____72
Tabel 4.35 Hasil Uji Normalitas Karyawan Kontrak _____75
Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas Karyawan Tetap _____77
Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas Karyawan Kontrak _____78
Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas Karyawan Tetap _____78
Tabel 4.39 Hasil Uji Heterokedastisitas Karyawan Kontrak _____79
Tabel 4.40 Hasil Uji Heterokedastisitas Karyawan Tetap _____79
Tabel 4.41 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik Karyawan Kontrak_____79
Tabel 4.42 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik Karyawan Tetap _____ 80

Tabel 4.43 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak _____81
Tabel 4.44 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak _____82
Tabel 4.45 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap _____82
Tabel 4.46 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap _____83
Tabel 4.47 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak _____84
Tabel 4.48 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak_____85
Tabel 4.49 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap _____85
Tabel 4.50 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap _____ 86
Tabel 4.51 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak _____ 87
Tabel 4.52 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak _____ 88
Tabel 4.53 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap_89
Tabel 4.54 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap_90
Tabel 4.55 Hasil Uji T Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja __91
Tabel 4.56 Hasil Uji T Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja __91
Tabel 4.57 Hasil Uji T Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____92

Tabel 4.58 Hasil Uji T Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____92
Tabel 4.59 Hasil Uji T Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____ 93
Tabel 4.60 Hasil Uji T Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan _____ 93
Tabel 4.61 Hasil Analisis Jalur _____ 94
Tabel 4.62 Hasil Analisis Jalur _____ 95
Tabel 4.63 Hasil Uji Independent Sample T-Test _____96
Tabel 4.64 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis _____ 96
Tabel 4.65 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan _____97
Tabel 4.66 Perbandingan Hasil Analisis Data Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap _____ 97

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian _____28
4.1 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak _____ 74
4.2 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap _____ 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 _____109
Lampiran 2 _____114
Lampiran 3 _____116
Lampiran 4 _____122
Lampiran 5 _____128
Lampiran 6 _____131
Lampiran 7 _____135
Lampiran 8 _____139
Lampiran 9 _____141
Lampiran 10 _____142
Lampiran 11 _____14

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menghadapi perkembangan teknologi digital. Para praktisi SDM dan HR Manajemen harus membuat sistem yang mampu menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

Menurut Dessler (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2012), MSDM 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. Apabila sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tidak berkompeten dan tidak memiliki kinerja tinggi, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini juga 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.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. 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).

Cascio (1998) mengatakan, kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran perusahaan. Terdapat sembilan komponen untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja, yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan kebanggaan.

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 komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selain berpengaruh pada kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dudukung oleh penelitian Fatehi dkk (2015) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja; terdapat hubungan positif dan signifikan antara tempat kerja yang aman dan sehat terhadap kepuasan kerja; terdapat hubungan positif antara total ruang hidup dan kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan ruang hidup total, kepuasan kerja akan meningkat juga; terhadap hubungan positif antara integrasi dan ketergantungan kehidupan sosial dan kepuasan kerja; serta terdapat hubungan positif antara kemampuan manusia dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri biasanya didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan dibandingkan dengan hasil yang diinginkan dan hasil aktual

(Mihiravi dan Perera, 2016). 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. Apabila yang terjadi sebaliknya, maka akan memberikan dampak negatif pada kinerja.

Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fadlallh (2015), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Yusuf, dkk (2012) mengungkap hasil serupa, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh intervensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di dalam suatu organisasi, biasanya terdapat beberapa jenis karyawan, di antaranya adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada masing-masing jenis karyawan tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan pada karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Dari keempat variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Telkomsel Yogyakarta". Telkomsel Yogyakarta memiliki dua tipe karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penelitian ini juga akan mengomparasikan hasil kedua tipe karyawan tersebut atas variabel yang telah ditentukan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan beberapa pihak, khususnya bagi pimpinan dan manajemen agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah implementasi

kualitas kehidupan kerja, serta mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi beberapa manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan terkait dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam

menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia secara langsung dalam praktik lapangan.

2. Bagi Praktisi

   Hasil dan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap strategi yang telah dilaksanakan selama ini, dapat digunakan sebagai sarana untuk pengembangan karyawan baik dari sisi teknis maupun non teknis, serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan suatu keputusan manajerial.

3. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut:

2.1.1 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

1. Othman dan Lieng (2009)

   Penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) ini berjudul *"Relationship Between QWL and Job Satisfaction: A Case Study of Enterprise "XYZ" in Malacca."* Secara keseluruhan, terdapat hubungan yang signifikan antara program QWL dan kepuasan kerja.

   Persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan XYZ di Malaka. Sedangkan penelitian yang akan datang dilaksanakan pada Telkomsel.

2. Fatehi, dkk (2015)

   Penelitian yang dilakukan oleh Fatehi, dkk (2015) ini memiliki judul *"Impact of Quality of Work Life on Job Satosfaction (Case Study; Sport Teachers in Department of Education from Urmia)"* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada Guru Olahraga di Departemen Pendidikan dari Urmia.

   Persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Guru Olahraga di

Departemen Pendidikan dari Urmia. Sedangkan penelitian yang akan datang dilaksanakan pada Telkomsel.

3. Rubel, dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel, dkk (2014) ini berjudul *"Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Jon Satisfaction in Partial Least Square (PLS)".* Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan dapat dianggap sebagai predictor kepuasan kerja. Temuan ini juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pesamaan penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada industry garmen di Bangladesh, sedangkan penelitian yang akan datang dilakukan pada Telkomsel.

2.1.2 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan

1. Rubel, dkk (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel, dkk (2014) ini berjudul *"Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Jon Satisfaction in Partial Least Square (PLS)".* Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan dapat dianggap sebagai predictor kepuasan kerja. Temuan ini juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pesamaan penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada industry garmen di Bangladesh, sedangkan penelitian yang akan datang dilakukan pada Telkomsel.

2. Rukminingsih dan Mulyanto (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rukminingsih dan Mulyanto (2015) ini berjudul *"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."* Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, *locus of control*, dan kualitas kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Variabel kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif yang isgnifikan 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.

Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada variabel yang digunakan, yaitu kualitas kehidupan kerja, kapuasan karyawan, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan datang terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada industry garmen di Bangladesh, sedangkan penelitian yang akan datang dilakukan pada Telkomsel Yogyakarta.

2.1.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

1. Yusuf, dkk (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) ini berjudul *"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)".* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar CR 0,000. Tanda koefisien yang memiliki nilai standar positif 0,430 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabelnya, yakni kualitas kehidupan kerja sebagai variabel

independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakarya Rotanindo (PMR), sedangkan penelitian yang akan datang dilakukan pada Telkomsel Yogyakarta.

2. Bako (2012)

Penelitian yang dilakukan Bako (2012) ini berjudul *"The Positive and Negative Effects of Job Satisfaction on Employee's Performance in An Organization."* Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya tingkat kepuasan karyawan megakibatkan produktivitas anggota organisasi meningkat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kedudukan variabel. Penelitian ini kepuasan kerja digunakan untuk variabel independen. Sedangkan penelitian yang akan datang kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening.

3. Hartanto (2014)

Penelitian yang dilakukan Hartanto (2014) ini berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya."* Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa (1) gaya kepemimpinan transaksional bepengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian.

2.1.4 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

1. Nurbiyati (2014)

   Penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2014) ini berjudul "*Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".* Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh tidak langsung (QWL terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (QWL terhadap kinerja).

   Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kedudukan variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian. Penelitian Nurbiyati (2014) dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, sedangkan penelitian yang akan datang dilakukan di Telkomsel Yogyakarta.

2. Ramadhoan (2015)

   Penelitian yang dilakukan Ramadhoan (2015) ini berjudul "*Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable)"*. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara.

   Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kedudukan variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian. Penelitian

Ramadhoan (2015) dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Malang dan Kebupaten Malang. Sedangkan penelitian yang akan datang dilaksanakan pada Telkomsel Yogyakarta.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang begitu penting dalam organisasi. Bangun (2012) menyebutkan bahwa manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Semakin baik asset tersebut dikelola, semakin banyak pula keuntungan yang akan didapatkan oleh organisasi Wattson Wyatt's Human Capital Index menunjukkan bahwa peningkatan dalam 30 aktivitas SDM berhubungan dengan peningkatan sebesar 30% dalam nilai pasar (Jackson, dkk, 2010).

Berikut akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2008).

Pendapat kedua mengenai manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan, mengembangkan, menilai, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Simamora, 2006).

Hal serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja efektif dan

efisien, untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya. Jackson dkk (2010) menyebutkan bahwa ketika sebuah perusahaan memahami, menciptakan, mengoordinasikan, menyertakan, dan mengintegrasikan semua kebijakan dan praktik-praktiknya secara sistematis, perusahaan tersebut menciptakan sebuah sistem manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses mengelola manusia yang ada di dalam organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai dengan maksimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini terdapat beberapa penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dessler (2008) menyebutkan bahwa terdapat lima fungsi dasar yang berupa:

a. Perencanaan

   Yaitu menentukan sasaran dan standar-standar; membuat aturan dan prosedur ; menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.

b. Pengorganisasian

   Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan; membuat divisi-divisi; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membuat jalur wewenang dan komunikasi; mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

c. Penyusunan Staf

   Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; menetapkan standar prestasi; memberikan kompensasi kepada karyawan; mengevaluasi prestasi; memberikan konseling kepada karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan.

d. Kepemimpinan

   Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan; mempertahankan semangat kerja; memotivasi bawahan.

e. Pengendalian

Menetapkan standar seperti juta penjualan, standar kualitas, atau tinglat produksi; memeriksa untuk melihat prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini; melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Jackson dkk (2010) menyebutkan bahwa praktik-praktik SDM yang harus dipahami dan diciptakan oleh perusahaan adalah:

a. Merencanakan SDM untuk penyetaraan dan perubahan,
b. Menggunakan analisis pekerjaan dan percontohan kompetensi.
c. Merekrut dan mempertahankan pegawai-pegawai berkualitas.
d. Menyeleksi pegawai untuk tugas dan perusahaan.
e. Melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang kompetitif.
f. Melakukan manajemen kinerja.
g. Mengembngkan pendekatan terhadap pembayaran total.
h. Menggunakan pembayaran berbasis kinerja untuk mencapai sasaran strategis.
i. Memberikan tunjangan dan layanan.
j. Mengutamakan tempat kerja yang aman dan sehat.
k. Membentuk perserikatan dan perundingan bersama.

2.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Salah satu faktor keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kualitas kehidupan kerjanya. Berikut adalah beberapa pengertian kualitas kehidupan kerja menurut para ahli, yaitu:

a. Menurut Robbins (2012), kualitas kehidupan kerja adalah sebuah konsep pemayungan yang mengarahkan berbagai macam intervensi-intervensi tertentu untuk membentuk lingkungan kerja yang manusiawi.
b. Menurut Cascio (1998), terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang

seperti manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

c. Menurut Walton 1973 dalam Monappa (2013), kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan penting pegawai melalui pengalaman mereka dalam organisasi dan mereja merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah tentang perspektif karyawan mengenai kesejahteraan kehidupan kerjanya, juga bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut pendapat Walton dalam Siagian (2009) terdapat delapan kategori yang merupakan faktor-faktor dalam mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja, yaitu:

a. Imbalan yang memadai dan adil

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan imbalan yang diterima oleh individu lain yang melakukan pekerjaan serupa. Untuk menilai adil atau tidaknya imbalan yang diperoleh karyawan biasanya menggunakan empat pembanding, yaitu:

1) Diri sendiri di dalam, artinya imbalan yang diterima sesuai dengan harapannya atau tidak.
2) Diri sendiri di luar, artinya imbalan yang pernah diterima ketika berada di perusahaan lain.
3) Orang lain di dalam, artinya rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan kekaryaan lainnya yang relatif sama.
4) Orang lain di luar, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan lain dalam kawasan yang sama dengan jenis pekerjaan yang serupa.

b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman

Kondisi ini berarti pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindung dari bahaya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Segi penting dari tersebut adalah jam kerja yang memperhitungkan daya tahanmanusia yang terbatas, jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

c. Adanya kesempatan untuk segera menggunakan dan mengembangkan kemampuan

   Artinya bahwa dalam kehidupan kerja, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang para bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang dan dewasa, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan sendiri rencana kerja, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.

d. Kesemptan berkembang dan keamanan berkarya di masa depan

   Kuallitas kehidupan kerja mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan tersedia kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuanbaru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

e. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja

   Melalui penerapan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi, maka tidak ada tindakan atau kebijakan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan meniti karir secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara, serta terdpaat iklim saling mendukung di antara para karyawan.

f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif

Kualitas kehidupan kerja menjamin bahwa di dalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat sehingga mereka tidak dihantui oleh ketakutan akan sanksi oleh para pejabat pimpinannya. Semua orang dalam organisasi mendapat perilaku yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan, dan pertikaian diselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

g. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Dengan bekerja pada suatu perusahaan, seseorag menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya pada perusahaan. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain, seperti:

1) Kepala rumah tangga
2) Anggota masyarakat
3) Anggota organisasi sosial
4) Anggota organisasi keamanan
5) Anggota organisasi politik

Dari peranan tersebutberakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus dimungkinankan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

h. Relevansi sosial kehidupan kerja

Menurut program kualitas kehidupan kerja, setiap karyawan dibina agar memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial kehidupan organisasional, seperti:

1) Tanggung jawab sosial perusahaan
2) Kewajibann menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berguna bagi masyarakat
3) Pelestarian lingkungan
4) Pembangunan limbah industri dan limbah domestic
5) Pemasaran yang jujur

6) Cara dan teknik menjual yang tidak menimbulkan harapan berlebihan
7) Praktik-praktik dalam mengelola sumber daya manusia
8) Partisipasi dalam peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat dengan ayoman, arahan, bimbingan, dan bantuan pemerintah

Faktor-faktor tersebut dapat menjadi acuan untuk diterapkan dalam organisasi.

3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Di bawah ini terdapat beberapa bebrapa indikator kualitas kehidupan kerja, yaitu:

a. Menurut Nawawi (2001), keberhasilan dari program kualitas kehidupan kerja dari segi pekerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:
   1) Keikutsertaan dalam bekerja mampu memberikan dan meningkatkan rasa puas
   2) Rasa puas mendorong untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja
   3) Tingkat kehadiran tinggi
   4) Kesediaan bekerja secara sukarela meningkat dan meluas
   5) Merasa rugi apabila tidak masuk/tidak hadir
   6) Selalu terdorong menyampaikan saran untuk peningkatan produktivitas dan kualitas
b. Menurut Walton (1973 dalam Monappa 2013) indikator kualitas kehidupan kerja meliputi:
   1) Imbalan yang adil dan memadai
      a) Adil dalam memberikan kompensasi bagi karyawan
      b) Pemberian gaji lebih baik dibandingkan organisasi lain
      c) Tunjangan kinerja diterima sesuai dengan hasil kinerja
      d) Tambahan bonus kinerja bagi karyawan
   2) Kondisi lingkungan kerja yang sehat dan aman
      a) Jam kerja karyawan sesuai dengan prosedur kerja

b) Beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan
c) Lingkungan tempat kerja aman
d) Minim terjadi kecelakaan kerja di temoat kerja
e) Ventilasi udara di dalam ruangan kerja memadai
f) Penerangan di tempat kerja mencukupi

3) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu
a) Terdapat pelatihan bagi karyawan
b) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan

4) Kesempatan unntuk berkembang dan keamanan dalam bekerja di masa yang akan datang
a) Pengembangan diri bagi karyawan
b) Keamanan atas pekerjaannya
c) Dukungan dari atasan untuk mengembangkan kemampuan
d) Keterbukaan dari rekan kerja untuk mengimplementasikan kemampuan baru

5) Integrasi sosial di tempat kerja
a) Keterbukaan antar rekan kerja
b) Rasa kebersamaan antar kelompok kerja
c) Saling mendukung antar kelompok kerja

6) Relevansi sosial dari kehidupan kerja
a) Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi
b) Kepedulian organisasi terhadap lingkungan sekitar organisasi
c) Kepedulian organisasi terhadap masyarakat
d) Citra perusahaan di masyarakat

7) Keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi
a) Keseimbangan antara peran ketika bekerja dan peran dalam keluarga
b) Pemberian waktu untuk berlibur bagi karyawan
c) Keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan istirahat

8) Konstitusionalisme di tempat kerja
a) Kebebasan dalam mengeluarkan pendapat

b) Menghormati perbedaan individu yang ada dalam organisasi

c. Menurut Cascio (1998) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Indikator kualitas kehidupan kerja menurut Cascio adalah:
   1) Partisipasi pekerja
   2) Pengembangan karir
   3) Penyelesaian konflik
   4) Komunikasi
   5) Kesehatan kerja
   6) Keselamatan kerja
   7) Keselamatan lingkungan
   8) Kompensasi yang layak
   9) Kebanggaan

Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator dari teori Cascio (1998) yang meliputi partisipasi pekerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi yang layak, dan kebanggan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

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. Berikut adalah beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu:

a. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.
b. Menurut Mihiravi dan Perera (2016), kepuasan kerja adalah reaksi afektif karyawan dibandingkan dengan hasil yang diinginkan dan hasil aktual.
c. 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.

d. Sedangkan menurut Luthans (1998), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi ketika karyawan merasa apa yang ia dapatkan sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ketika perusahaan mampu menemukan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkann kepuasan kerja karyawannya, maka akan semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003) yaitu:

a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

   Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

   Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value Attainement* (Pencapaian Nilai)

   Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenihan nilai kerja individual.

d. *Equity* (Keadilan)

   Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. *Dispotional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2012), indikator dalam pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan

   Karyawan cendenrung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

b. Penghargaan yang layak

   Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejakan dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang menunjang

   Karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, da memiliki tingkat gangguan yang minimum.

d. Rekan kerja yang mendukung

   Bagi sebagian karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, akan semakin baik pula kinerja organisasi. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu:

a. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

b. Mangkunegaran (2002) 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.
c. Menurut Robbins (2012), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama.
d. Menurut pendapat Bernadin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh tiap karyawan selama kurun waktu tertentu, yang telah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2. Metode Penilaian Kinerja

Setelah karyawan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, maka perusahaan berkewajiban memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan tersebut. Untuk mengetahui seberapa baik karyawan telah bekerja, serta mengetahui seberapa banyak imbalan yang harus perusahaan berikan, adalah melalui metode penilaian kinerja. Terdapat beberapa metode dalam mengukur kinerja karyawan di dalam organisasi, sebagaimana yang telah diutarakan oleh Gomes (2003), yaitu:

a. Metode Tradisional

   Metode tradisional adalah metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah:

   1) *Rating Scale*

      Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya

mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) *Employee Comparation*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

3) *Checklist*

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

5) *Freeform Essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

b. Metode Modern

1) *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

2) *Management By Objective* (MBO = MBS)

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Tidak ada keharusan organisasi memakai suatu metode tertentu. Pengimplementasian metode padan tiap perusahaan berbeda, diselaraskan dengan kemampuan perusahaan serta metode apa yang paling sesuai.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2006), tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu:

a. Pendekatan Evaluasi

Untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia.

b. Pendekatan Pengembangan

Untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir.

4. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bernadin dan Russell (1998), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria, yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan mendekati sempurna.

b. Kuantitas

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi / mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

e. Hubungan Antar Karyawan

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Pendapat lain menurut Mathis dan Jackson (2006) tentang indikator penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas dari hasil
b. Kualitas dari hasil
c. Ketepatan waktu dari hasil
d. Kehadiran
e. Kemampuan untuk bekerja sama

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program QWL dan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Fatehi, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada Guru Olahraga di Departemen Pendidikan dari Urmia.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

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

2.3.2 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan

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 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 isgnifikan 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H2 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar CR 0,000. Tanda koefisien yang memiliki nilai standar positif 0,430 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan 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 megakibatkan produktivitas anggota organisasi meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepusan Kerja

Penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2014) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja). 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.

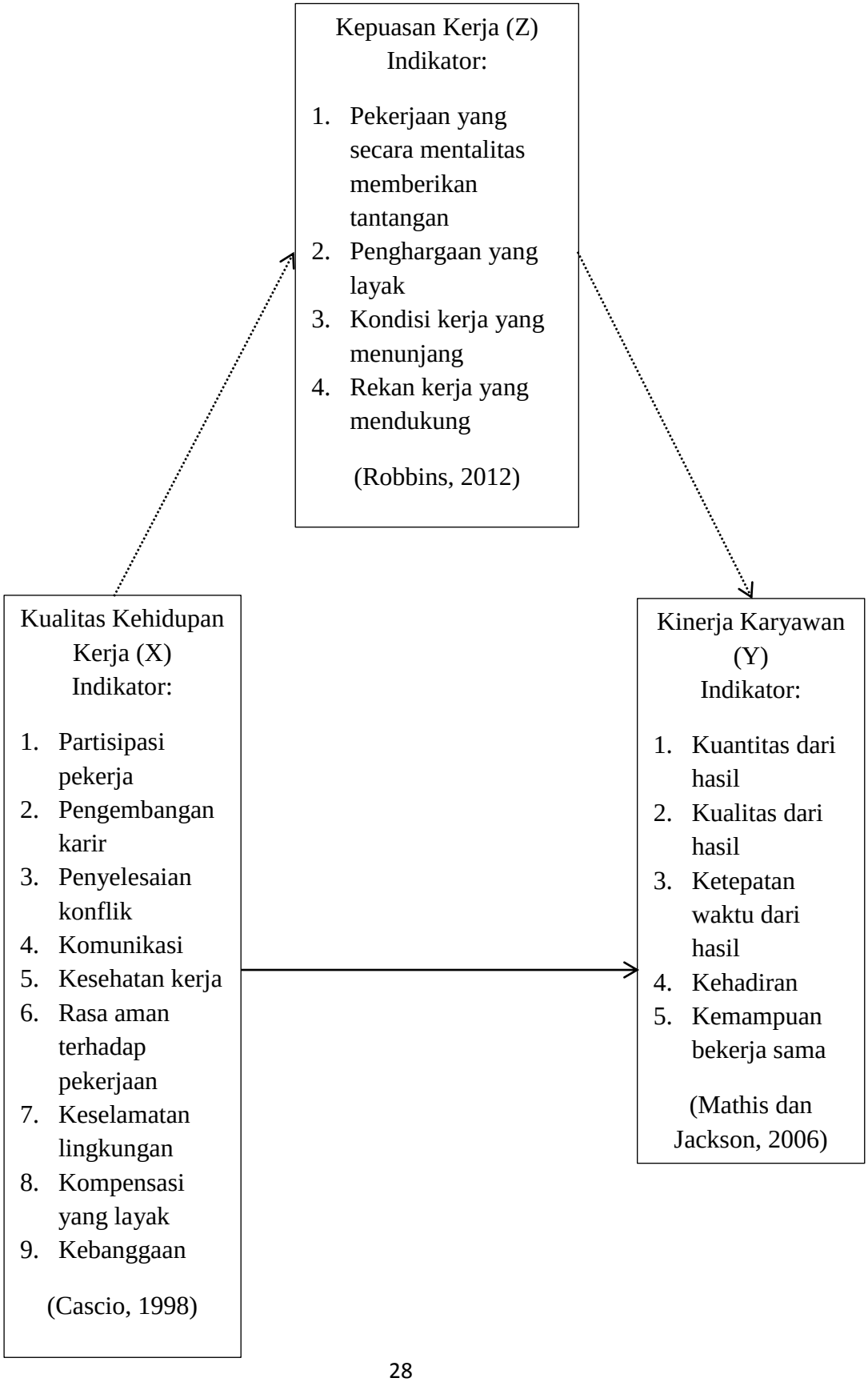
Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

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

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka teoritis merupakan pondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan (Sekaran dan Bougie, 2003). Sedangkan menurut Sugiyono (2013), kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Sedangkan menurut Sugiyono (2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

H2: Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif survei yang bersifat *cross-sectional*. Penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel (Cresswell, 2007). Penelitian survei memberikan deskripsi kuantitatif atau numerik tentang tren, sikap, atau pendapat suatu populasi dengan mempelajari sampel populasi tersebut (Cresswell, 2007). Bersifat *cross-sectional* karena data dikumpulkan pada satu titik waktu (Cresswell, 2007). Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Organisasi

Telkomsel adalah perusahaan yang bergerak dalam pengoperasian sistem telekomunikasi Telepon Bergerak Seluler dengan sistem GSM (Global System for Mobile Communication). Telkomsel menjadi operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia dengan 139,3 juta pelanggan per 31 Desember 2014 dan pangsa pasar sebesar 51% per 1 Januari 2007. Jaringan Telkomsel telah mencakup 288 jaringan roaming internasional di 155 negara pada akhir tahun 2007. Telkomsel telah menjadi operator seluler ketujuh di dunia yang mempunyai lebih dari 100 juta pelanggan dalam satu negara per Mei 2011.

Telkomsel memiliki 4 merk kartu perdana yang dipasarkan di Indonesia yaitu 1 merk kartu pasca bayar yaitu kartuHalo dan 3 merk prabayar yaitu simPATI, Kartu As serta Loop.

3.2.2 Sejarah Singkat Telkomsel

Pada tahun 1993 PT Telkom mulai merambah teknologi nirkabel GSM. Di tahun selanjutnya, PT Satelit Palapa Indonesia operator

jaringan GSM pertama di Indonesia yang mengeluarkan kartu SIM muncul. PT Telkomsel kemudian didirikan bersama Indosat pada tahun 1995 dan meluncurkan kartu Halo pada tanggal 26 Mei 1995 sebagai layanan paska bayar.

Pada tahun 2015 Saham Telkomsel dimiliki oleh Telkom Indonesia sebesar 65% dan sisanya oleh Singtel sebesar 35%.

Telkomsel menjadi operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia dengan 139,3 juta pelanggan per 31 Desember 2014 dan pangsa pasar sebesar 51% per 1 Januari 2007. Jaringan Telkomsel telah mencakup 288 jaringan roaming internasional di 155 negara pada akhir tahun 2007. Telkomsel telah menjadi operator seluler ketujuh di dunia yang mempunyai lebih dari 100 juta pelanggan dalam satu negara per Mei 2011.

3.2.3 Visi dan Misi Telkomsel

Telkomsel memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

   Menjadi penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile kelas dunia yang terpercaya.

2. Misi

   Memberikan layanan dan solusi digital mobile yang melebihi ekspektasi para pengguna, menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham serta mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.

3.2.4 Telkomsel Yogyakarta

Telkomsel Yogyakarta adalah salah satu *branch* dari Telkomsel Indonesia yang berkantor pusat di Semarang. Dalam operasionalnya, Telkomsel Yogyakarta memiliki berbagai jenis karyawan, beberapa di antaranya adalah karyawan tetap atau karyawan organik dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja di Telkomsel tanpa batas waktu tertentu. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Sama seperti karyawan tetap, karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta juga bekerja

pada inti bisnis Telkomsel, seperti *customer service,* staf event, dan sebagainya. Sebelum mulai bekerja, karyawan kontrak diberi pelatihan oleh mitra Telkomsel, yaitu Akar Daya Mandiri atau Mitracomm.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel didefinisikan sebagai *"something that may vary or differ"* (Brown, 1998, yang dikutip dari Sarwono, 2006). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau memberikan variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel yang tercakup dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2013), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel kualitas kehidupan kerja (X).

3.3.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi jika dihubungkan dengan variabel bebas (Sarwono, 2006). Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel terikat adalah variabel yang mejadi perhatian utama dari peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

3.3.3 Variabel Intervening (Variabel Antara)

Menurut Sugiyono (2013), variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2013), variable intervening

adalah variabel yang ada antara waktu variabel bebas mulai bekerja mempengaruhi variabel terikat, dan waktu pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

3.4.1 Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Menurut Cascio (1998), kualitas kehidupan kerja diartikan bahwa persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Indikator kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (1998) adalah:

1. Partisipasi pekerja
2. Pengembangan karir
3. Penyelesaian konflik
4. Komunikasi
5. Kesehatan kerja
6. Rasa aman terhadap pekerjaan
7. Keselamatan lingkungan
8. Kompensasi yang layak
9. Kebanggaan

3.4.2 Kepuasan Kerja (Z)

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 (Robbins, 2012). Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2012), yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan
2. Penghargaan yang layak

3. Kondisi kerja yang menunjang
4. Rekan kerja yang mendukung

3.4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Indikator dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Sedangkan menurut Sarwono (2006), populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap maupun kontrak yang bekerja di Telkomsel Yogyakarta.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), sampel adalah sebagian dari populasi. Sedangkan menurut Sarwono (2006), sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dilipih untuk dipelajari. Penelitian ini meneliti dua jenis responden yang berbeda, yaitu karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta dan karyawan kontrak Telkomsel Yogyaarta. Oleh karena itu, penelitian ini juga memiliki dua sampel penelitian yang berbeda.

Untuk karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta, sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi (penelitian sensus) dari karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta, yaitu 34 orang. Sedangkan

untuk karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta, sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sejumlah 34 orang karyawan kontrak yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Diambil jumlah tersebut karena menyamakan jumlah responden dari karyawan tetap, agar hasil penelitian ini bisa dibandingkan.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses memilik sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi (Sekaran, 2006). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat serbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pegambilan sampel/metode penarikan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dua teknik, yaitu penelitian sensus untuk karyawan tetap, dan *purposive sampling* untuk karyawan kontrak.

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.

3.6 Jenis Data dan Metode Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya (Hadi, 2001). Data

primer ini diperoleh dari penelitian langsung menggunakan kuisioner. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie, 2013). Data sekunder diperoleh dengan cara mengambil data melalui *website* perusahaan.

3.6.2 Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai metode pengambilan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), kuisioner adalah satu set pertanyaan yang telah dirumuskan di mana responden menuliskan jawaban mereka, biasanya didefinisikan dalam bentuk alternatif jawaban. Sekaran dan Bougie (2013) mendistribusikan kuisioner menjadi tiga bagian, yaitu kuisioner yang diberikan secara pribadi, diberikan melalui pos, dan diberikan melalui elektronik.

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diberikan secara pribadi, karena penelitian ini dilakukan di lokal area dan peneliti dapat mengumpulkan data dengan periode yang lebih singkat. Kuisioner ini berisi tentang pernyataan mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran dalam kuisioner ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), validitas merupakan pengujian seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan untuk

mengukur konsep tertentu yang memang ditujukan untuk mengukur. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang segarusnya diukur (Sarwono, 2006). Menurut Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah / valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2013), bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka perbedaan itu signifikan sehingga instrument dinyatakan valid. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 makan butir yang diuji dinyatakan valid. Rumus yang digunakan yaitu:

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hal ini tanpa prasangka (bebas dari kesalahan) dan karenanya menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen. Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2013), *one shot* adalah pengukuran yang hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain ayai mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam SPSS menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan vaiabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013). Cara menguji normalitas residual dengan analisis grafik

menurut Ghozali (2013) adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi normal, makan garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan statistik adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Menurut Ghozali (2013), untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ontogonal, yaitu variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolenearitas. *Tolerance value* > 0,10 atau VIF <10 : tidak terjadi multikolenearitas.

3.8.2 Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2013), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan:

$Z = \alpha + bX$ ……...…… (1)

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

b = Koefisien Regresi

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan :

$Y = \alpha + bX$ ……..…… (2)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

b = Koefisien Regresi

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan:

$Y = \alpha + b_1X + b_2Z$ …… (3)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi

b_2 = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi dan analisis regresi, maka diperlukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis yang diajukan.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2013), cara melakukan uji T adalah sebagai berikut:

a. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan bi = 0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Ho : Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Apabila nilai signifikansi > 0,05 terdapat pengaruh parsial dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah seuah nilai yang menyatakan derajat kekuatan pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. R^2 akan bersikar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen (kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) semakin besar. Sebaliknya, apabila R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Menurut Ghozali (2013), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk

melihat hubungan kausalitas antar variabel, namun hanya menguji hubungan teoritis antar variabel. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Menurut Widarjono (2010), analisis jalur adalah sebuah metode untuk untuk mempelajari efek langsung maupun efek tidak langsung dari variabel.

3.8.5 Uji Independent Sample T-Test

Independent T Test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rata-rata yang bermakna antara dua kelompok bebas yang berskala data interval/rasio (Ghozali, 2013). Dua kelompok bebas yang dimaksud adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data berasal dari subjek yang berbeda.

Jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) < 0,05, maka terdapat perbedaan antara dua kelompok yang diuji. Sedangkan jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak terdapat perbedaan antara dua kelompok yang diuji.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Telkomsel Yogyakarta". Sistematika pembahasan hasil penulisan ini dimulai dari analisis deskriptif, meliputi jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir dan masa kerja bagi karyawan tetap, atau masa berjalannya kontrak bagi karyawan kontrak. Kemudian analisis dan pembahasan kiantitatif berupa analisis regresi berganda, analisis jalur, dan uji hipotesis. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 34 karyawan tetap dan 34 karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta. Dari jumlah tersebut, kuisioner yang kembali sebanyak 68, sehingga tingkat pengembalian kuisionernya sebesar 100% dari jumlah kuisioner yang disebarkan. Berikut adalah rincian perolehan kuisioner dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Jumlah Kuisioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Jumlah kuisioner yang disebar	68	100%
2.	Jumlah kuisioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuisioner yang kembali	68	100%

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 1, hal 109)

Rincian perolehan kuisioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah semua data terkumpul, kemudian dilakukan pengkodean data dan melakukan tabulasi data. Selanjutnya, data tersebut dianalisis dengan menggunakan program statistik komputer, yaitu *IBM SPSS Statistics 21*.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat di mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi, 2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2013). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

a. Uji Validitas Data Karyawan Kontrak

Tabel 4.2 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	17
2.	Kepuasan Kerja (Z)	12
3.	Kinerja Karyawan (Y)	14
	Total Pertanyaan	43

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 1, hal 109)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung pada item pertanyaan dari variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana r_{tabel} sebesar 0,339 (df = N-2, 34-2=32 pada α = 0,05). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap valid. Namun apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap tidak valid / gugur.

Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 21* terhadap 34 karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kerjasama tim di Telkomsel berjalan dengan baik.	0,622	0,339	Valid
2	Telkomsel mendukung partisipasi / keterlibatan karyawan dalam rapat.	0,636	0,339	Valid
3	Terdapat pelatihan untuk karyawan.	0,588	0,339	Valid
4	Penilaian kinerja di Telkomsel berjalan dengan baik.	0,668	0,339	Valid
5	Terdapat promosi untuk karyawan di dalam perusahaan.	0,397	0,339	Valid
6	Telkomsel mengedepankan keterbukaan dalam menyelesaikan konflik dalam perusahaan.	0,536	0,339	Valid

7	Di Telkomsel terdapat proses formal yang baik dalam penyampaian keluhan karyawan.	0,364	0,339	Valid
8	Telkomsel mengadakan pertukaran pendapat/proses banding dalam penyelesaian konflik yang dirasa perlu.	0,372	0,339	Valid
9	Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.	0,535	0,339	Valid
10	Telkomsel memiliki program rekreasi bagi karyawan.	0,646	0,339	Valid
11	Telkomsel memiliki program konseling bagi karyawan.	0,746	0,339	Valid
14	Telkomsel memiliki komite keselamatan karyawan.	0,684	0,339	Valid
15	Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.	0,759	0,339	Valid
16	Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil.	0,657	0,339	Valid
17	Telkomsel menetapkan sistem tunjangan dan benefit yang jelas dan adil.	0,541	0,339	Valid
18	Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.	0,369	0,339	Valid
19	Telkomsel mempunyai kepedulian terhadap lingkungan.	0,671	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kualitas kehidupan kerja, terdapat 17 (tujuh belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja. Pertanyaan nomor 12 dan 13 sengaja tidak ditanyakan kepada karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta, karena pertanyaan tersebut adalah mengenai pemberhentian karyawan tetap dan program pension bagi karyawan tetap. Kedua pertanyaan tersebut ditanyakan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam bekerja.	0,725	0,339	Valid
2	Pekerjaan yang saya terima cukup bervariasi.	0,421	0,339	Valid
3	Telkomsel memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,569	0,339	Valid
4	Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya.	0,700	0,339	Valid
5	Telkomsel tepat waktu dalam memberikan gaji.	0,713	0,339	Valid
6	Terdapat kejelasan/ akses informasi tentang promosi.	0,534	0,339	Valid
7	Lingkungan kerja di Telkomsel aman bagi saya.	0,689	0,339	Valid
8	Lingkungan kerja di Telkomsel nyaman bagi saya.	0,682	0,339	Valid
9	Lingkungan kerja di Telkomsel bersih.	0,483	0,339	Valid
10	Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah.	0,509	0,339	Valid
11	Saya mendapatkan rekan kerja yang ramah.	0,555	0,339	Valid
12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.	0,477	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja, terdapat 12 (dua belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.5 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	0,592	0,339	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan.	0,666	0,339	Valid

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	0,665	0,339	Valid
4	Saya mempu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	0,744	0,339	Valid
5	Saya mempu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,719	0,339	Valid
6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,725	0,339	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,590	0,339	Valid
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0,462	0,339	Valid
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0,644	0,339	Valid
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	0,749	0,339	Valid
11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	0,714	0,339	Valid
12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	0,532	0,339	Valid
13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	0,539	0,339	Valid
14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	0,507	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, terdapat 14 (empat belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

b. Uji Validitas Data Karyawan Tetap

Tabel 4.6 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	19

2.	Kepuasan Kerja (Z)	12
3.	Kinerja Karyawan (Y)	14
	Total Pertanyaan	45

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung pada item pertanyaan dari variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana r_{tabel} sebesar 0,339 (df = N-2, 34-2=32 pada α = 0,05). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap valid. Namun apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka pertanyaan dianggap tidak valid / gugur.

Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 21* terhadap 34 karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kerjasama tim di Telkomsel berjalan dengan baik.	0,708	0,339	Valid
2	Telkomsel mendukung partisipasi / keterlibatan karyawan dalam rapat.	0,570	0,339	Valid
3	Terdapat pelatihan untuk karyawan.	0,435	0,339	Valid
4	Penilaian kinerja di Telkomsel berjalan dengan baik.	0,593	0,339	Valid
5	Terdapat promosi untuk karyawan di dalam perusahaan.	0,442	0,339	Valid
6	Telkomsel mengedepankan keterbukaan dalam menyelesaikan konflik dalam perusahaan.	0,660	0,339	Valid
7	Di Telkomsel terdapat proses formal yang baik dalam penyampaian keluhan karyawan.	0,760	0,339	Valid
8	Telkomsel mengadakan pertukaran pendapat/proses banding dalam penyelesaian	0,773	0,339	Valid

	konflik yang dirasa perlu.			
9	Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.	0,776	0,339	Valid
10	Telkomsel memiliki program rekreasi bagi karyawan.	0,790	0,339	Valid
11	Telkomsel memiliki program konseling bagi karyawan.	0,764	0,339	Valid
12	Telkomsel tidak melakukan pemberhentian karyawan tetap tanpa alasan yang jelas.	0,530	0,339	Valid
13	Telkomsel memiliki program pensiun bagi karyawan	0,798	0,339	Valid
14	Telkomsel memiliki komite keselamatan karyawan.	0,538	0,339	Valid
15	Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.	0,662	0,339	Valid
16	Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil.	0,772	0,339	Valid
17	Telkomsel menetapkan sistem tunjangan dan benefit yang jelas dan adil.	0,664	0,339	Valid
18	Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.	0,677	0,339	Valid
19	Telkomsel mempunyai kepedulian terhadap lingkungan.	0,598	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kualitas kehidupan kerja, terdapat 19 (sembilan belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam bekerja.	0,672	0,339	Valid
2	Pekerjaan yang saya terima cukup bervariasi.	0,602	0,339	Valid

3	Telkomsel memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,448	0,339	Valid
4	Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya.	0,486	0,339	Valid
5	Telkomsel tepat waktu dalam memberikan gaji.	0,504	0,339	Valid
6	Terdapat kejelasan/ akses informasi tentang promosi.	0,565	0,339	Valid
7	Lingkungan kerja di Telkomsel aman bagi saya.	0,542	0,339	Valid
8	Lingkungan kerja di Telkomsel nyaman bagi saya.	0,602	0,339	Valid
9	Lingkungan kerja di Telkomsel bersih.	0,556	0,339	Valid
10	Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah.	0,729	0,339	Valid
11	Saya mendapatkan rekan kerja yang ramah.	0,471	0,339	Valid
12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.	0,618	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja, terdapat 12 (dua belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.9 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	**Variabel**	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	0,618	0,339	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan.	0,779	0,339	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	0,587	0,339	Valid
4	Saya mempu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	0,597	0,339	Valid
5	Saya mempu meminimalkan kesalahan dalam	0,698	0,339	Valid

	menyelesaikan pekerjaan.			
6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,460	0,339	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,570	0,339	Valid
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0,669	0,339	Valid
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0,498	0,339	Valid
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	0,492	0,339	Valid
11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	0,508	0,339	Valid
12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	0,750	0,339	Valid
13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	0,708	0,339	Valid
14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	0,552	0,339	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 4, hal 122)

Berdasarkan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, terdapat 14 (empat belas) pertanyaan dan semuanya teruji valid. Terbukti dengan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga butir-butir pertanyaan di atas dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk mengukur reliabilitas adalah dengan cara menghitung

Cronbach Alpha dari masing-masing variabel. Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

a. Uji Reliabilitas Karyawan Kontrak

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,874	> 0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,820	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,882	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal 128)

Berdasarkan hasil analisis, empat variabel yang diuji memiliki nilai koefisien *Cronbach'a Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data Karyawan Tetap

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,925	> 0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,809	> 0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,867	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal 128)

Berdasarkan hasil analisis, empat variabel yang diuji memiliki nilai koefisien *Cronbach'a Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik pribadi responden yang diteliti dan deskripsi hasil penelitian dari variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data sebagai berikut:

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.12 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	15	44,1
2.	Perempuan	19	55,9
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 34 responden karyawan kontrak penelitian ini, 15 orang atau 44,1% responden berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang atau 55,9% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden perempuan.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.13 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	26	76,5
2.	Perempuan	8	23,5
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 34 responden karyawan kontrak penelitian ini, 26 orang atau 76,5% responden berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang atau 23,5% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari 6 (enam) kategori. Kurang dari 25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, dan lebih dari 45 tahun.

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.14 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	9	26,5
2	26-30 tahun	21	61,8
3	31-35 tahun	3	8,8
4	36-40 tahun	1	2,9
5	41-45 tahun	0	0
6	Lebih dari 45 tahun	0	0
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 34 responden karyawan kontrak, responden terbanyak berada pada usia 26-31 tahun, yaitu berjumlah 21 orang atau 61,8%. Responden berumur kurang dari 25 tahun adalah 9 orang atau 26,5%. Responden berumur 31-35 tahun berjumlah 3 orang atau 8,8%. Responden berusia 36-40 tahun hanya terdapat 1 orang atau 2,9%. Sedangkan tidak ada responden yang berusia 41-45 tahun atau di atas 45 tahun.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.15 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	4	11,8
2	26-30 tahun	5	14,7
3	31-35 tahun	6	17,6
4	36-40 tahun	7	20,6
5	41-45 tahun	1	2,9
6	Lebih dari 45 tahun	1	2,9
7	Tidak menjawab	10	29,5
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dari 34 responden karyawan kontrak, responden terbanyak berada pada usia 36-40 tahun, yaitu berjumlah 7 orang atau 20,6%. Responden berumur kurang dari 25 tahun adalah 4 orang atau 11,8%. Responden berumur 26-30 tahun berjumlah 6 orang atau 17,6%. Responden berusia 31-35 tahun terdapat 6 orang atau 17,6%. Sedangkan responden yang berusia 41-45 tahun dan lebih dari 45 tahun masing-masing berujumlah 1 orang atau 2,9%. Dan terdapat 10 orang atau 29,5% responden yang tidak memberikan informasi usianya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Karakteristik responden berdasarkan status terbagi menjadi dua, yaitu belum menikah dan menikah.

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.16 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Belum Menikah	27	79,4
2	Menikah	7	20,6
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 27 orang atau 79,4% responden yang belum menikah, dan terdapat 7 orang atau 20,6% responden yang sudah menikah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian pada karyawan kontrak ini didominasi oleh responden yang belum menikah.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.17 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Belum Menikah	6	17,6
2	Menikah	28	82,4
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 6 orang atau 17,6% responden yang belum menikah, dan terdapat 28 orang atau 82,4% responden yang sudah menikah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian pada karyawan kontrak ini didominasi oleh responden yang sudah menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi menjadi 5 (lima) kategori, yaitu SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, Diploma, S1, dan S2.

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.18 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP / Sederajat	0	0
2	SMA / Sederajat	0	0
3	Diploma	4	11,8

4	S1	30	88,2
5	S2	0	0
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu berjumlah 30 orang atau 88,2%. Responden yang berada pada tingkat diploma berjumlah 4 orang atau 11,8%. Sedangkan tidak ada responden yang berada pada tingkat pendidikan SMP / sederajat, SMA / sederajat, dan S2.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.19 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP / Sederajat	0	0
2	SMA / Sederajat	0	0
3	Diploma	3	8,8
4	S1	31	91,2
5	S2	0	0
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu berjumlah 31 orang atau 91,2%. Responden yang berada pada tingkat diploma berjumlah 3 orang atau 8,8%. Sedangkan tidak ada responden yang berada pada tingkat pendidikan SMP / sederajat, SMA / sederajat, dan S2.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

a. Karyawan Kontrak

Karakteristik responden karyawan kontrak berdasarkan masa kerja terbagi menjadi 4 (empat), yaitu kurang dari 6 bulan, 6-8 bulan, 8-12 bulan, dan lebih dari 1 tahun.

Tabel 4.20 Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 6 bulan	0	0
2	6-8 bulan	1	2,9
3	8-12 bulan	7	20,6
4	Lebih dari 1 tahun	26	76,5
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui terdapat 1 orang atau 2,9% responden yang bekerja 6-8 bulan. Terdapat 7 orang atau 20,6% responden yang bekerja 8-12 bulan. Terdapat 26 orang atau 76,5 responden yang bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun bagi karyawan kontrak.

b. Karyawan Tetap

Karakteristik responden karyawan tetap berdasarkan masa kerja terbagi menjadi 6 (enam), yaitu kurang dari 5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun, dan lebih dari 25 tahun.

Tabel 4.21 Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	13	38,2
2	6-10 tahun	4	11,8
3	11-15 tahun	11	32,4
4	16-20 tahun	0	0
5	21-25 tahun	6	17,6
6	Lebih dari 25 tahun	0	0
	Total	34	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui terdapat 13 orang atau 38,2% responden yang bekerja kurang dari 5 tahun. Terdapat 4 orang atau 11,8%

responden yang bekerja 6-10 tahun. Terdapat 11 orang atau 32,4% responden yang bekerja 11-15 tahun. Terdapat 6 orang atau 17,6% responden yang bekerja 21-25 tahun. Sedangkan tidak ada responden yang bekerja 16-20 tahun atau lebih dari 25 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka interval penilaian dalam penelitian ini, yaitu:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Pada tabel di bawah akan ditampilkan skor item pertanyaan melalui analisis indeks dengan menggunakan nilai interval.

Tabel 4.22 Nilai Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Partisipasi Pekerja**		
X_1	Kerjasama tim di Telkomsel berjalan	3,88	Tinggi

	dengan baik.		
X_2	Telkomsel mendukung partisipasi / keterlibatan karyawan dalam rapat.	3,82	Tinggi
Rerata Indikator Partisipasi Kerja		**3,85**	**Tinggi**
2	**Indikator Pengembangan Karir**		
X_3	Terdapat pelatihan untuk karyawan.	3,47	Tinggi
X_4	Penilaian kinerja di Telkomsel berjalan dengan baik.	3,62	Tinggi
X_5	Terdapat promosi untuk karyawan di dalam perusahaan.	3,74	Tinggi
Rerata Indikator Pengembangan Karir		**3,61**	**Tinggi**
3	**Indikator Penyelesaian Konflik**		
X_6	Telkomsel mengedepankan keterbukaan dalam menyelesaikan konflik dalam perusahaan.	3,68	Tinggi
X_7	Di Telkomsel terdapat proses formal yang baik dalam penyampaian keluhan karyawan.	3,53	Tinggi
X_8	Telkomsel mengadakan pertukaran pendapat/proses banding dalam penyelesaian konflik yang dirasa perlu.	3,59	Tinggi
Rerata Indikator Penyelesaian Konflik		**3,60**	**Tinggi**
4	**Indikator Komunikasi**		
X_9	Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.	3,59	Tinggi
Rerata Indikator Komunikasi		**3,59**	**Tinggi**
5	**Indikator Kesehatan Kerja**		
X_10	Telkomsel memiliki program rekreasi bagi karyawan.	3,82	Tinggi
X_11	Telkomsel memiliki program konseling bagi karyawan.	3,76	Tinggi
Rerata Indikator Kesehatan Kerja		**3,79**	**Tinggi**
6	**Indikator Rasa Aman terhadap Pekerjaan**		
X_12	-		
X_13	-		
Rerata Indikator Rasa Aman terhadap Pekerjaan			
7	**Indikator Keselamatan Lingkungan**		
X_14	Telkomsel memiliki komite keselamatan karyawan.	3,38	Sedang
X_15	Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.	3,38	Sedang
Rerata Indikator Keselamatan Lingkungan		**3,38**	**Tinggi**

8	**Indikator Kompensasi yang Layak**		
X_16	Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil.	3,38	Sedang
X_17	Telkomsel menetapkan sistem tunjangan dan benefit yang jelas dan adil.	3,56	Tinggi
Rerata Indikator Kompensasi yang Layak		**3,47**	**Tinggi**
9	**Indikator Kebanggan**		
X_18	Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.	3,97	Tinggi
X_19	Telkomsel mempunyai kepedulian terhadap lingkungan.	3,71	Tinggi
Rerata Indikator Kebanggan		**3,84**	**Tinggi**
	Rata-Rata Total	**3,64**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.24 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Partisipasi pekerja	3,85	Tinggi
2	Pengembangan karir	3,61	Tinggi
3	Penyelesaian konflik	3,60	Tinggi
4	Komunikasi	3,59	Tinggi
5	Kesehatan kerja	3,79	Tinggi
6	Rasa aman terhadap pekerjaan	-	-
7	Keselamatan lingkungan	3,38	Tinggi
8	Kompensasi yang layak	3,47	Tinggi
9	Kebanggaan	3,84	Tinggi
Kualitas Kehidupan Kerja		**3,64**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kualitas kehidupan kerja yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu pertanyaan nomor delapan belas yang berbunyi, “Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.” Sedangkan yang

memiliki persepsi paling rendah yaitu pertanyaan nomor empat belas, lima belas dan enam belas yang berbunyi, "Telkomsel memiliki komite keselamatan karyawan,", "Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat," dan "Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil." Ketiganya mendapat nilai sebesar 3,38 yang masuk ke dalam kategori sedang.

Hal itu dapat menjelaskan bahwa karyawan tetap bangga dengan identitas Telkomsel tempat mereka bekerja. Namun Telkomsel Yogyakarta perlu memperhatikan keselamatan karyawan kontrak dan tim pertolongan gawat darurat yang memastikan bahwa keselamatan mereka lebih terjamin. Selain itu juga penerapan sistem gaji yang lebih jelas dan adil. Ketiganya pelu ditingkatkan agar kualitas kehidupan kerja karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta lebih meningkat.

Pada indikator keselamatan kerja, terdapat dua item pertanyaan tidak ditanyakan pada karyawan kontrak, yaitu "Telkomsel tidak melakukan pemberhentian karyawan tetap tanpa alasan yang jelas," dan "Telkomsel memiliki program pensium bagi karyawan," karena kedua hal tersebut tidak dialami oleh karyawan kontrak. Pertanyaan tersebut hanya ditanyakan bagi responden karyawan tetap.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.25 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Partisipasi Pekerja**		
X_1	Kerjasama tim di Telkomsel berjalan dengan baik.	4,53	Sangat Tinggi
X_2	Telkomsel mendukung partisipasi / keterlibatan karyawan dalam rapat.	4,35	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Partisipasi Kerja		**4,44**	**Sangat Tinggi**
2	**Indikator Pengembangan Karir**		
X_3	Terdapat pelatihan untuk karyawan.	4,38	Sangat Tinggi
X_4	Penilaian kinerja di Telkomsel berjalan dengan baik.	4,29	Sangat Tinggi
X_5	Terdapat promosi untuk karyawan di	4,15	Tinggi

	dalam perusahaan.		
Rerata Indikator Pengembangan Karir		**4,27**	**Sangat Tinggi**
3	**Indikator Penyelesaian Konflik**		
X_6	Telkomsel mengedepankan keterbukaan dalam menyelesaikan konflik dalam perusahaan.	4,21	Tinggi
X_7	Di Telkomsel terdapat proses formal yang baik dalam penyampaian keluhan karyawan.	4,21	Tinggi
X_8	Telkomsel mengadakan pertukaran pendapat/proses banding dalam penyelesaian konflik yang dirasa perlu.	4,21	Tinggi
Rerata Indikator Penyelesaian Konflik		**4,21**	**Tinggi**
4	**Indikator Komunikasi**		
X_9	Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.	4,59	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Komunikasi		**4,59**	**Sangat Tinggi**
5	**Indikator Kesehatan Kerja**		
X_10	Telkomsel memiliki program rekreasi bagi karyawan.	4,24	Sangat Tinggi
X_11	Telkomsel memiliki program konseling bagi karyawan.	4,15	Tinggi
Rerata Indikator Kesehatan Kerja		**4,20**	**Tinggi**
6	**Indikator Rasa Aman terhadap Pekerjaan**		
X_12	Telkomsel tidak melakukan pemberhentian karyawan tetap tanpa alasan yang jelas.	4,38	Sangat Tinggi
X_13	Telkomsel memiliki program pensiun bagi karyawan	4,29	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Rasa Aman terhadap Pekerjaan		**4,34**	**Sangat Tinggi**
7	**Indikator Keselamatan Lingkungan**		
X_14	Telkomsel memiliki komite keselamatan karyawan.	4,09	Tinggi
X_15	Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.	3,94	Tinggi
Rerata Indikator Keselamatan Lingkungan		**4,02**	**Tinggi**
8	**Indikator Kompensasi yang Layak**		
X_16	Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil.	4,12	Tinggi
X_17	Telkomsel menetapkan sistem	4,06	Tinggi

	tunjangan dan benefit yang jelas dan adil.		
Rerata Indikator Kompensasi yang Layak		**4,09**	**Tinggi**
9	**Indikator Kebanggan**		
X_18	Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.	4,29	Sangat Tinggi
X_19	Telkomsel mempunyai kepedulian terhadap lingkungan.	3,97	Tinggi
Rerata Indikator Kebanggan		**4,13**	**Tinggi**
	Rata-Rata Total	**4,25**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.26 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Partisipasi pekerja	4,44	Sangat Tinggi
2	Pengembangan karir	4,27	Sangat Tinggi
3	Penyelesaian konflik	4,21	Tinggi
4	Komunikasi	4,59	Sangat Tinggi
5	Kesehatan kerja	4,20	Tinggi
6	Rasa aman terhadap pekerjaan	4,34	Sangat Tinggi
7	Keselamatan lingkungan	4,02	Tinggi
8	Kompensasi yang layak	4,09	Tinggi
9	Kebanggaan	4,13	Tinggi
Kualitas Kehidupan Kerja		**4,25**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kualitas kehidupan kerja yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu, “Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.” Sedangkan yang memiliki persepsi paling rendah yaitu, “Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.”

Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa 34 responden karyawan tetap yang diambil sebagai sampel, memiliki rata-rata persepsi terhadap variabel kualitas kehidupan kerja yang masuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 4,25. Dilihat dari indikatornya, penilaian yang paling tinggi terletak pada indikator komunikasi, dengan rata-rata 4,59, pada parameter terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, yang itu membuat persepsi mereka tentang kualitas kehidupan kerja di Telkomsel Yogyakarta baik. Namun Telkomsel Yogyakarta perlu memperhatikan kondisi keselamatan lingkungan yaitu tim pertolongan gawat darurat untuk memastikan keselamatan karyawan tetap dalam keadaan darurat. Karena sebagaimana yang dapat dilihat dari indikator, meskipun masuk dalam kategori tinggi yaitu 3,94, namun hal tersebut menjadi nilai yang paling rendah di antara item pertanyaan yang lain.

2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.27 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan**		
Z1	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam bekerja.	3,97	Tinggi
Z2	Pekerjaan yang saya terima cukup bervariasi.	4,09	Tinggi
Z3	Telkomsel memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,18	Tinggi
Rerata Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan		**4,08**	**Tinggi**
2	**Indikator Penghargaan yang Layak**		
Z4	Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya.	3,53	Tinggi
Z5	Telkomsel tepat waktu dalam memberikan gaji.	4,15	Tinggi
Z6	Terdapat kejelasan/ akses informasi	3,74	Tinggi

	tentang promosi.		
Rerata Indikator Penghargaan yang Layak		**3,81**	**Tinggi**
3	**Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang**		
Z7	Lingkungan kerja di Telkomsel aman bagi saya.	4,03	Tinggi
Z8	Lingkungan kerja di Telkomsel nyaman bagi saya.	4,06	Tinggi
Z9	Lingkungan kerja di Telkomsel bersih.	4,09	Tinggi
Z10	Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah.	3,88	Tinggi
Rerata Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang		**4,06**	**Tinggi**
4	**Indikator Rekan Kerja yang Mendukung**		
Z11	Saya mendapatkan rekan kerja yang ramah.	4,15	Tinggi
Z12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.	4,12	Tinggi
Rerata Indikator Rekan Kerja yang Mendukung		**4,14**	**Tinggi**
	Rata-Rata Total	**4,02**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.28 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan	4,08	Tinggi
2	Indikator Penghargaan yang Layak	3,81	Tinggi
3	Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang	4,06	Tinggi
4	Indikator Rekan Kerja yang Mendukung	4,14	Tinggi
Kepuasan Kerja		**4,02**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu pertanyaan nomor tiga yang berbunyi, “Telkomsel memberikan tanggung

jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan," dengan nilai 4,18. Sedangkan yang memiliki persepsi paling rendah yaitu pertanyaan nomor empat yang berbunyi, "Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya," dengan nilai sebesar 3,53.

Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa 34 responden karyawan kontrak yang diambil sebagai sampel, memiliki rata-rata persepsi terhadap variabel kepuasan kerja yang masuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 4,02. Dilihat dari indikatornya, penilaian yang paling tinggi terletak pada indikator rekan kerja yang mendukung, dengan rata-rata 4,14. Hal ini membuktikan bahwa karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta merasa puas dengan rekan kerja mereka, yang itu membuat persepsi mereka tentang kepuasan kerja di Telkomsel Yogyakarta baik. Namun Telkomsel Yogyakarta perlu meninjau ulang apakah imbalan yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Karena sebagaimana yang dapat dilihat dari indikator, meskipun masuk dalam kategori tinggi yaitu 3,53, namun hal tersebut menjadi nilai yang paling rendah di antara item pertanyaan yang lain.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.29 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan**		
Z1	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam bekerja.	4,53	Sangat Tinggi
Z2	Pekerjaan yang saya terima cukup bervariasi.	4,47	Sangat Tinggi
Z3	Telkomsel memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,41	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan		**4,47**	**Sangat Tinggi**
2	**Indikator Penghargaan yang Layak**		
Z4	Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya.	4,44	Sangat Tinggi
Z5	Telkomsel tepat waktu dalam	4,35	Sangat Tinggi

	memberikan gaji.		
Z6	Terdapat kejelasan/ akses informasi tentang promosi.	4,76	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Penghargaan yang Layak		**4,52**	**Sangat Tinggi**
3	**Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang**		
Z7	Lingkungan kerja di Telkomsel aman bagi saya.	4,38	Sangat Tinggi
Z8	Lingkungan kerja di Telkomsel nyaman bagi saya.	4,38	Sangat Tinggi
Z9	Lingkungan kerja di Telkomsel bersih.	4,32	Sangat Tinggi
Z10	Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah.	4,24	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang		**4,33**	**Sangat Tinggi**
4	**Indikator Rekan Kerja yang Mendukung**		
Z11	Saya mendapatkan rekan kerja yang ramah.	4,56	Sangat Tinggi
Z12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.	4,53	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Rekan Kerja yang Mendukung		**4,60**	**Sangat Tinggi**
	Rata-Rata Total	**4,48**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.30 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Indikator Pekerjaan yang Secara Mentalitas Memberikan Tantangan	4,47	Sangat Tinggi
2	Indikator Penghargaan yang Layak	4,52	Sangat Tinggi
3	Indikator Kondisi Kerja yang Menunjang	4,33	Sangat Tinggi
4	Indikator Rekan Kerja yang Mendukung	4,60	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja		**4,48**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu pertanyaan nomor enam yang berbunyi, "Terdapat kejelasan/ akses informasi tentang promosi.," dengan nilai 4,76. Sedangkan yang memiliki persepsi paling rendah yaitu pertanyaan nomor sepuluh yang berbunyi, "Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah," dengan nilai sebesar 4,24.

Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa 34 responden karyawan tetap yang diambil sebagai sampel, memiliki rata-rata persepsi terhadap variabel kepuasan kerja yang masuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 4,48. Dilihat dari indikatornya, penilaian yang paling tinggi terletak pada indikator rekan kerja yang mendukung, dengan rata-rata 4,60. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta merasa puas dengan rekan kerja mereka, yang itu membuat persepsi mereka tentang kepuasan kerja di Telkomsel Yogyakarta baik.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.31 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Kuantitas dari Hasil**		
Y1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	4,29	Sangat Tinggi
Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan.	4,12	Tinggi
Rerata Indikator Kuantitas dari Hasil		**4,21**	**Tinggi**
2	**Indikator Kualitas dari Hasil**		
Y3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	4,09	Tinggi
Y4	Saya mempu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	4,09	Tinggi
Y5	Saya mempu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,03	Tinggi
Y6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,97	Tinggi
Rerata Indikator Kualitas dari Hasil		**4,05**	**Tinggi**

3	**Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil**		
Y7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4,00	Tinggi
Y8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	3,85	Tinggi
Y9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	4,06	Tinggi
Rerata Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil		**3,97**	**Tinggi**
4	**Indikator Kehadiran**		
Y10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	3,97	Tinggi
Y11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	3,56	Tinggi
Rerata Indikator Kehadiran		**3,77**	**Tinggi**
5	**Indikator Kemampuan Bekerja Sama**		
Y12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	4,00	Tinggi
Y13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	4,06	Tinggi
Y14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	4,18	Tinggi
Rerata Indikator Kemampuan Bekerja Sama		**4,08**	**Tinggi**
	Rata-Rata Total	**4,02**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.32 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Indikator Kuantitas dari Hasil	4,21	Tinggi
2	Indikator Kualitas dari Hasil	4,05	Tinggi
3	Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil	3,97	Tinggi
4	Indikator Kehadiran	3,77	Tinggi
5	Indikator Kemampuan Bekerja Sama	4,08	Tinggi
Kinerja Karyawan		**4,02**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu pertanyaan nomor satu yang berbunyi, "Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target," dengan nilai 4,29. Sedangkan yang memiliki persepsi paling rendah yaitu pertanyaan nomor sebelas yang berbunyi, "Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur," dengan nilai sebesar 3,56.

Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa 34 responden karyawan kontrak yang diambil sebagai sampel, memiliki rata-rata persepsi terhadap variabel kinerja karyawan yang masuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 4,02. Dilihat dari indikatornya, penilaian yang paling tinggi terletak pada indikator kuantitas dari hasil, dengan rata-rata 4,21. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan kontrak baik dilihat dari kuantitasnya. Namun Telkomsel Yogyakarta perlu memperhatikan indikator kehadiran karyawan kontrak, terutama waktu kepulangan mereka. Karena sebagaimana yang dapat dilihat dari indikator, hal tersebut menjadi nilai yang paling rendah di antara item pertanyaan yang lain.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.33 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kategori
1	**Indikator Kuantitas dari Hasil**		
Y1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	4,74	Sangat Tinggi
Y2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan.	4,53	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Kuantitas dari Hasil		**4.50**	**Sangat Tinggi**
2	**Indikator Kualitas dari Hasil**		
Y3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	4,65	Sangat Tinggi
Y4	Saya mempu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	4.50	Sangat Tinggi
Y5	Saya mempu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan	4,50	Sangat Tinggi

	pekerjaan.		
Y6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,68	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Kualitas dari Hasil		**4,58**	**Sangat Tinggi**
3	**Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil**		
Y7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4,59	Sangat Tinggi
Y8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	4,47	Sangat Tinggi
Y9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	4,59	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil		**4,55**	**Sangat Tinggi**
4	**Indikator Kehadiran**		
Y10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	4,68	Sangat Tinggi
Y11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	4,47	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Kehadiran		**4,58**	**Sangat Tinggi**
5	**Indikator Kemampuan Bekerja Sama**		
Y12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.	4,50	Sangat Tinggi
Y13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	4,62	Sangat Tinggi
Y14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.	4,56	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Kemampuan Bekerja Sama		**4,56**	**Sangat Tinggi**
	Rata-Rata Total	**4,55**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.34 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1	Indikator Kuantitas dari Hasil	4.50	Sangat Tinggi
2	Indikator Kualitas dari Hasil	4,58	Sangat Tinggi

3	Indikator Ketepatan Waktu dari Hasil	4,55	Sangat Tinggi
4	Indikator Kehadiran	4,58	Sangat Tinggi
5	Indikator Kemampuan Bekerja Sama	4,56	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan		**4,55**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 2, hal 114)

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan yang memiliki persepsi paling tinggi yaitu pertanyaan nomor satu yang berbunyi, "Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target" dengan nilai 4,74. Sedangkan yang memiliki persepsi paling rendah yaitu pertanyaan nomor sebelas yang berbunyi, "Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur," dengan nilai sebesar 4,47.

Dari tabel tersebut juga diketahui bahwa 34 responden karyawan tetap yang diambil sebagai sampel, memiliki rata-rata persepsi terhadap variabel kinerja karyawan yang masuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu sebesar 4,58. Dilihat dari indikatornya, penilaian yang paling tinggi terletak pada indikator kuantitas dari hasil, dengan rata-rata 4,64. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tetap baik dilihat dari kuantitasnya. Namun Telkomsel Yogyakarta perlu memperhatikan indikator kehadiran karyawan tetap, terutama waktu kepulangan mereka. Karena sebagaimana yang dapat dilihat dari indikator, hal tersebut menjadi nilai yang paling rendah di antara item pertanyaan yang lain.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Menggunakan analisis intervening dengan variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

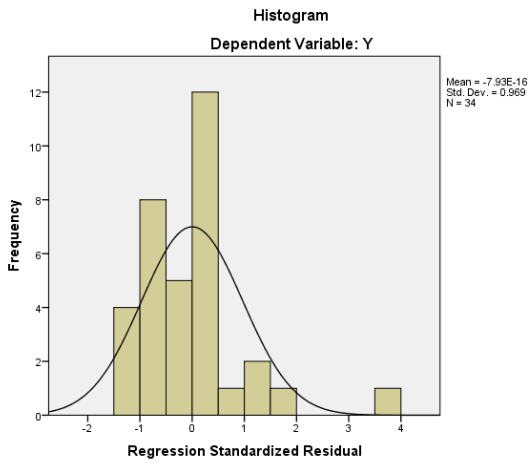
4.3.1 Uji Asusmsi Klasik

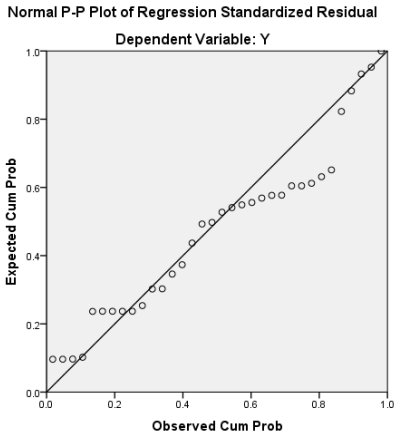
Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi sehingga diperoleh model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak bias, oleh Karena itu terdapat asumsi-asumsi yang harus terpenuhi. Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara mudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lain yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013). Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:

a. Karyawan Kontrak





Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Kontrak

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual derdistribusi normal bila tingat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013).

Tabel 4.35 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04945177
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.197
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142

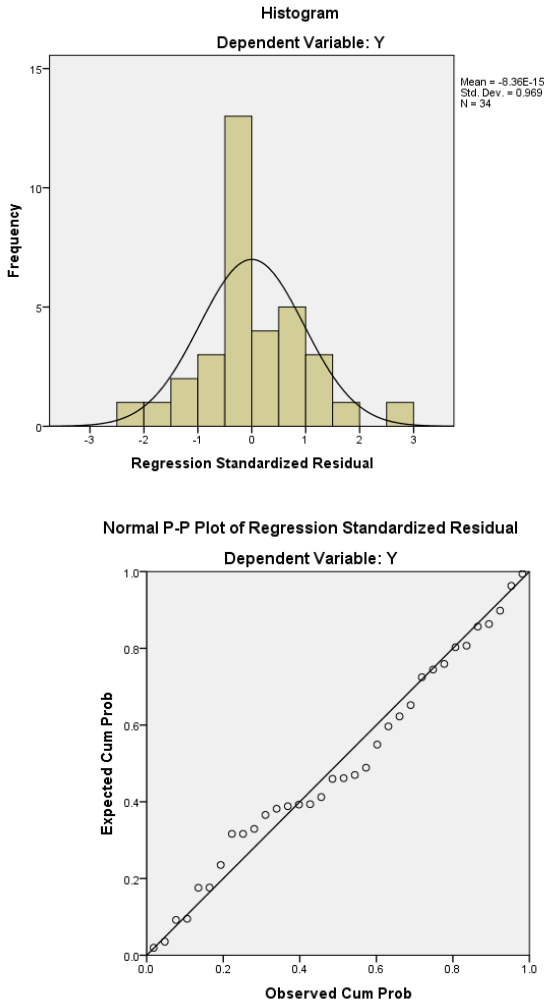
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,142. Sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Karyawan Tetap



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena titik-titik mengikuti garis

diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual derdistribusi normal bila tingat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

Tabel 4.36 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15015977
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.100
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.613
Asymp. Sig. (2-tailed)		.847

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,847. Sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variaabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara untuk mendeteksi multikolonieritas adalah dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $\geq$ 10 (Ghozali, 2013).

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.080	.096		.839	.408		
	X	.060	.043	.060	1.409	.169	.309	3.239
	Z	.931	.042	.940	21.924	.000	.309	3.239

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel-variabel independen yang digunakan tidak terjadi multikolonieritas, sehingga uji multikolonieritas terpenuhi dan data dapat digunakan untuk penelitian.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.833	.445		1.874	.070		
	X	.417	.151	.525	2.760	.010	.165	6.058
	Z	.444	.212	.398	2.091	.045	.165	6.058

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam variabel-variabel independen yang digunakan tidak terjadi multikolonieritas, sehingga uji multikolonieritas terpenuhi dan data dapat digunakan untuk penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan utuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.39 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.050	.068		.730	.471
	X	.002	.030	.025	.077	.939
	Z	-.006	.030	-.065	-.200	.842

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan semua variabel penelitian memiliki nilai sig. > 0,05, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.40 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.344	.267		1.292	.206
	X	-.107	.091	-.490	-1.182	.246
	Z	.050	.127	.163	.394	.696

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan semua variabel penelitian memiliki nilai sig. > 0,05, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.41 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

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

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

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.42 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

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 7, hal 135)

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

4.3.2 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta.

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.43 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	.360		2.689	.011
	X	.832	.098	.831	8.465	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$Z = a + bX$ …… *(1)*

$Z = 0{,}967 + 0{,}832X$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,967 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 0,967.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,832. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan

meningkat 0,832 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.44 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.691	.682	.21241

a. Predictors: (Constant), X

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,691. Hal ini dapat diartikan bahwa 69,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja. sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.45 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	.218		7.774	.000
	X	.651	.051	.914	12.722	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Z = a + bX …… (1)

Z = 1,693 + 0,651X

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,693 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 1,693.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,651. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat 0,651 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.46 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914[a]	.835	.830	.12896

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,835. Hal ini dapat diartikan bahwa 83,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja. sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.47 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	.346		2.839	.008
	X	.835	.094	.842	8.838	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$Y = a + bX$ …… *(2)*

$Y = 0{,}981 + 0{,}835X$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,981 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka kinerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 0,981.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,835. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan

meningkat 0,835 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.48 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842[a]	.709	.700	.20402

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,709. Hal ini dapat diartikan bahwa 70,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja. Sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.49 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.585	.275		5.762	.000
	X	.706	.065	.888	10.933	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Y = a + bX …… (2)

Y = 1,585 + 0,706X

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,585 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja, maka kinerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 1,585.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,706. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,706 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.50 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.789	.782	.16289

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,789. Hal ini dapat diartikan bahwa 78,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja. Sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.51 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.096		.839	.408
	X	.060	.043	.060	1.409	.169
	Z	.931	.042	.940	21.924	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X + b_2Z$…… *(3)*

$Y = 0{,}080 + 0{,}060X + 0{,}931Z$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,080 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 0,080.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,060. Hal ini dapat

diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,060 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,931. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,931 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

d. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.52 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.982	.981	.05102

a. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,982. Hal ini dapat diartikan bahwa 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.

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.53 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.833	.445		1.874	.070
	X	.417	.151	.525	2.760	.010
	Z	.444	.212	.398	2.091	.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X + b_2Z$…… *(3)*

$Y = 0{,}833 + 0{,}417X + 0{,}444Z$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,833 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta sebesar 0,833.

b. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,417. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja

meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,417 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,444 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

d. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.54 Hasil Koefisien Determinasi Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903[a]	.815	.803	.15493

a. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hasil koefisien determinasi pada tabel adalah sebesar 0,815. Hal ini dapat diartikan bahwa 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.

4.3.3 Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji T. Uji T digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat parsial.

1. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

   a. **Karyawan Kontrak**

Tabel 4.55 Hasil Uji T Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	.360		2.689	.011
	X	.832	.098	.831	8.465	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

   b. **Karyawan Tetap**

Tabel 4.56 Hasil Uji T Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	.218		7.774	.000
	X	.651	.051	.914	12.722	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1) Hipotesis 1

   H0 : Tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

2) Kriteria

   Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

   Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar *0,000 < 0,05 pada karyawan kontrak dan 0,000 < 0,05 pada karyawan tetap*, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," **terbukti**.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.57 Hasil Uji T Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	.346		2.839	.008
	X	.835	.094	.842	8.838	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.58 Hasil Uji T Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.585	.275		5.762	.000
	X	.706	.065	.888	10.933	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Hipotesis 2

H0 : Tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar *0,000 < 0,05 pada karyawan kontrak dan 0,000 < 0,05 pada karyawan tetap*, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan," **terbukti**.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.59 Hasil Uji T Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.100	.096		1.035	.309
	Z	.981	.024	.991	40.939	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.60 Hasil Uji T Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.218	.423		.517	.609
	Z	.980	.095	.877	10.335	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1) Hipotesis 3

   H0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

   Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria

   Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

   Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3) Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar *0,000 < 0,005 pada karyawan kontrak dan 0,000 < 0,05 pada karyawan tetap*, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

   Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi, "Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," **terbukti**.

4.3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

a. Karyawan Kontrak

Tabel 4.61 Hasil Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	.360		2.689	.011
	X	.832	.098	.831	8.465	.000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.100	.096		1.035	.309
	Z	.981	.024	.991	40.939	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

X → Z → Y = 0,831 x 0,991 = 0,824

b. Karyawan Tetap

Tabel 4.62 Hasil Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	.218		7.774	.000
	X	.651	.051	.914	12.722	.000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.218	.423		.517	.609
	Z	.980	.095	.877	10.335	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

X → Z → Y = 0,914 x 0,877 = 0,802

Kesimpulan:

Dari perhitungan analisis jalur di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja

karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,824 (karyawan kontrak) dan 0,802 (karyawan tetap). Artinya, terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sehingga, **hipotesis keempat** yang berbunyi "Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja," **terbukti.**

4.3.5 Uji Independent Sample T-Test

Tabel 4.63 Hasil Uji Independent Sample T-Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error 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 4.64 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Terbukti

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

4.4 Pembahasan

Responden yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 68 orang karyawan yang terdiri dari 34 orang karyawan tetap dan 34 orang karyawan kontrak. Setelah data dari 68 responden tersebut terkumpul, kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 4.65 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan		Frekuensi		Persentase (%)	
		Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap
1	Jenis Kelamin	Wanita	Pria	19	26	55,9	76,5
2	Usia	26-30	36-40	21	7	61,8	20,6
3	Status	Belum Menikah	Menikah	27	28	79,4	82,4
4	Pendidikan	S1	S1	30	31	88,2	91,2
5	Masa Kerja	> 1 tahun	< 5 tahun	26	13	76,5	38,2

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 8, hal 139)

Tabel 4.66 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

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal 131)

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

4.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, baik penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka t_{hitung} adalah 4,710 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 *(karyawan kontrak).* Sedangkan hasil angka t_{hitung} adalah 4,869 dan tingkat signifikansinya adalah 0,001 *(karyawan tetap).* Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,532 *(karyawan kontrak)* dan 0,333 *(karyawan tetap).* Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel kualitas kehidupan meningkat satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat 0,532 *(karyawan kontrak)* dan 0,333 *(karyawan tetap)* dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

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.

Jika dibandingkan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta lebih besar dari pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} karyawan kontrak yang lebih besar dari nilai t_{hitung} karyawan tetap.

4.4.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka t_{hitung} adalah 5,054 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 *(karyawan kontrak)*. Sedangkan hasil angka t_{hitung} adalah 3,670 dan tingkat signifikansinya adalah 0,001 *(karyawan tetap)*. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,563 *(karyawan kontrak)* dan 0,467 *(karyawan tetap)*. Hal ini dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,563 *(karyawan kontrak)* dan 0,467 *(karyawan tetap)* dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

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.

Jika dibandingkan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta lebih besar dari pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} karyawan kontrak yang lebih besar dari nilai t_{hitung} karyawan tetap.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik penelitian yang dilakukan pada karyawan

tetap maupun karyawan kontrak. Hal ini dapat diketahui dari hasil angka t_{hitung} adalah 40,939 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 *(karyawan kontrak)*. Sedangkan hasil angka t_{hitung} adalah 10,335 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 *(karyawan tetap)*. Apabila dilihat dari hasil analisis regresi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,981 *(karyawan kontrak)* dan 0,980 *(karyawan tetap)*. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,981 *(karyawan kontrak)* dan 0,980 *(karyawan tetap)* dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

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.

Jika dibandingkan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan kontrak Telkomsel Yogyakarta lebih besar dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} karyawan kontrak yang lebih besar dari nilai t_{hitung} karyawan tetap.

4.4.4 Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,526 (karyawan kontrak) dan 0,423 (karyawan tetap). Hal ini membuktikan bahwa sebagai variabel intervening, kepuasan kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 0,526 (karyawan kontrak) dan 0,423 (karyawan tetap). Jika dibandingkan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja yang dilakukan pada karyawan kontrak lebih besar daripada karyawan tetap.

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.

4.4.5 Pembahasan Umum

Penelitian ini menunjukkan persepsi karyawan mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan Telkomsel Yogyakarta. Terdapat dua jenis karyawan yang dijadikan objek penelitian ini, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teori kinerja karyawan Mathis dan Jackson (2006), teori kualitas kehidupan kerja Cascio (1998), dan teori kepuasan kerja Robbins (2012).

Dalam penelitian ini terdapat empat hipotesis yang diajukan oleh penulis. Semua hipotesis tersebut terbukti dan telah didukung oleh analisis yang dilakukan penulis dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi. Berikut adalah hasil temuan dalam penelitian ini:

Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini secara keseluruhan dengan penelitian terdahulu terletak di lokasi penelitian. Penelitian ini pun meneliti dua jenis karyawan yang berbeda pada satu lokasi penelitian, yaitu karyawan

kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta dengan hasil analisis yang berbeda.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan Telkomsel Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

1. Terlihat dengan jelas dari hasil koefisien determinasi bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel yang dimasukkan ke dalam model penelitian, yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Oleh karena itu, Telkomsel Yogyakarta perlu lebih memperhatikan kedua hal tersebut apabila menginginkan kinerja karyawan lebih meningkat lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang juga memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti pelatihan, pengambangan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

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 Lofe 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 Aplication of Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Recearch 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 Zanjan 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

Ramadhoan. (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.*

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Karyawan Telkomsel Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama : Arofah Baiturrizqi

NIM : 14311464

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan kontrak dan karyawan tetap Telkomsel Yogyakarta*", maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuisioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Yogyakarta. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuisioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Arofah Baiturrizqi

Bagian I

Identitas Responden

Petunjuk pengisian : Lingkari (O) salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaaan Bapak/Ibu/Sdr/i.

1. **Nama Responden** : _____ (boleh disingkat atau inisial)
2. **Status** : a. Karyawan Tetap b. Karyawan Kontrak
3. **Jabatan Pekerjaan** : _____
4. **Jenis Kelamin** : a. Laki-laki b. Perempuan
5. **Usia** :
   a. Kurang dari 25 tahun c. 31-35 tahun e. 41-45 tahun
   b. 26-30 tahun d. 36-40 tahun f. Lebih dari 45 tahun
6. **Status :**
   a. Belum menikah b. Menikah
7. **Pendidikan Terakhir :**
   a. SMP / Sederajat c. Diploma e. S2
   b. SMA / Sederajat d. S1
8. **Masa kerja di Telkomsel (Bagi Karyawan Tetap) :**
   a. Kurang dari 5 tahun d. 16-20 tahun
   b. 6-10 tahun e. 21-25 tahun
   c. 11-15 tahun f. Lebih dari 25 tahun
9. **Masa Berjalannya Kontrak (Bagi Karyawan Kontrak) :**
   a. Kurang dari 6 bulan c. 8 – 12 bulan
   b. 6 – 8 bulan d. Lebih dari 1 tahun

Bagian II

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda centang (V) pada kotak jawaban yang dianggap paling tepat dan berdasarkan pada apa yang Bapak/Ibu rasakan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
N : Netral (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kerjasama tim di Telkomsel berjalan dengan baik.					
2.	Telkomsel mendukung partisipasi / keterlibatan karyawan dalam rapat.					
3.	Terdapat pelatihan untuk karyawan.					
4.	Penilaian kinerja di Telkomsel berjalan dengan baik.					
5.	Terdapat promosi untuk karyawan di dalam perusahaan.					
6.	Telkomsel mengedepankan keterbukaan dalam menyelesaikan konflik dalam perusahaan.					
7.	Di Telkomsel terdapat proses formal yang baik dalam penyampaian keluhan karyawan.					
8.	Telkomsel mengadakan pertukaran pendapat/proses banding dalam penyelesaian konflik yang dirasa perlu.					
9.	Terdapat pertemuan tatap muka antar karyawan.					
10.	Telkomsel memiliki program rekreasi bagi karyawan.					
11.	Telkomsel memiliki program konseling bagi karyawan.					
12.	Telkomsel tidak melakukan pemberhentian karyawan tetap tanpa alasan yang jelas (Khusus karyawan tetap).					
13.	Telkomsel memiliki program pensiun bagi karyawan (Khusus karyawan tetap).					
14.	Telkomsel memiliki komite keselamatan					

	karyawan.					
15.	Telkomsel memiliki tim pertolongan gawat darurat.					
16.	Telkomsel menetapkan sistem gaji yang jelas dan adil.					
17.	Telkomsel menetapkan sistem tunjangan dan benefit yang jelas dan adil.					
18.	Saya bangga dengan Telkomsel tempat saya bekerja.					
19.	Telkomsel mempunyai kepedulian terhadap lingkungan.					

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam bekerja.					
2.	Pekerjaan yang saya terima cukup bervariasi.					
3.	Telkomsel memberikan tanggung jawab kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya mendapat imbalan yang sesuai dengan kinerja saya.					
5.	Telkomsel tepat waktu dalam memberikan gaji.					
6.	Terdapat kejelasan/ akses informasi tentang promosi.					
7.	Lingkungan kerja di Telkomsel aman bagi saya.					
8.	Lingkungan kerja di Telkomsel nyaman bagi saya.					
9.	Lingkungan kerja di Telkomsel bersih.					
10.	Telkomsel memiliki tingkat polusi udara yang rendah.					
11.	Saya mendapatkan rekan kerja yang ramah,					
12.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaaan yang diberikan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4.	Saya mempu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					

5.	Saya mempu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
9.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
10.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
11.	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.					
12.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					
13.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
14.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.					

Lampiran 2

Tabulasi Data Responden

a. Karyawan Kontrak

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

b. Karyawan Tetap

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

Lampiran 3

Tabulasi Data Mentah

a. Karyawan Kontrak

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2
5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	**3.71**
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	**3.00**
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**3.71**
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	**3.59**
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	**3.59**
4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	**3.71**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	**3.47**
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	**3.06**
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**4.76**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**3.88**
4	2	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	**3.35**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**3.88**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**3.88**
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**3.88**
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**3.65**
4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	**4.06**
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	**3.47**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	**3.53**
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	**4.18**
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**2.94**
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	5	3	**3.41**
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	5	3	**3.41**
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	**3.47**
5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	**3.76**
3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	**3.47**
3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	**3.47**
4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	3	4	**3.76**
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	**3.47**
3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	**3.35**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**3.94**
3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	**2.94**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**

2. Kepuasan Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	**Z**
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	**4.58**
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	**3.67**
5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	**3.83**
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**3.83**
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	**4.42**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**3.83**
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**3.58**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	5	2	5	1	5	5	4	4	5	5	**4.08**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.25**
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	**3.67**
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	**4.25**
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	**3.75**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
2	5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	**3.33**
4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	**3.83**
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	**3.67**
3	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	**3.67**
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	**4.00**
4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	**4.08**
3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	**3.83**
4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	5	**4.08**
4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	**3.67**
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**3.92**
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.25**
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	**4.25**
2	5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	**3.33**
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	**4.25**

3. Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	**Y**
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	**4.50**
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	**3.64**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	**3.86**
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**3.86**
5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	**4.43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**3.86**
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	**3.57**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	**4.14**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.00**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	**4.07**
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	**4.29**
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	**3.64**
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.21**
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	**3.79**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	**3.29**
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	**3.86**
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	**3.71**
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**3.79**
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	**4.21**
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**4.07**
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**3.93**
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	4	5	**4.07**
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	**3.71**
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	**3.93**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	**4.29**
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	**4.29**
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	**3.36**
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	**4.29**

b. Karyawan Tetap

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	**X2**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	**4.74**
4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	**4.26**
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.11**
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	**4.47**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	**4.84**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	**4.79**
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.26**
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	**3.58**
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**3.32**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	**3.95**
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	**4.37**
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.11**
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**3.32**
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	**4.37**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	**4.84**
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	**4.47**
4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	**4.26**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	**3.95**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	**4.84**
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**4.05**
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	**4.42**
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**4.53**
4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	**4.16**
5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**3.95**
5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	**4.21**
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**3.32**
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	**4.63**
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	**3.58**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	**4.79**
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	**3.95**
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.11**
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	**4.53**
5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	**4.47**
5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	**4.42**

2. Kepuasan Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	**Z**
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	**4.58**
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**4.33**
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	**4.33**
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	**4.67**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	**4.67**
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	**4.42**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**3.92**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**4.08**
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	**4.42**
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	**4.50**
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	**4.33**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	**3.83**
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	**4.42**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	**4.50**
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	**4.42**
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**4.17**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	**4.17**
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	**4.67**
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	**4.58**
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**4.08**
5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	**4.25**
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	**4.33**
3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	**3.92**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	**4.83**
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	**4.17**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	**4.33**
5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	**4.42**
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	**4.67**
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	**4.58**
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	**4.67**

3. Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	**Y**
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	**4.64**
5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	**4.50**
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	**4.43**
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	**4.57**
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	**4.93**
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	**4.86**
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	**4.57**
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	**4.00**
5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	**4.14**
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	**4.43**
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**4.79**
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	**4.36**
4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	**3.64**
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**4.79**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	**4.79**
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	**4.43**
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**4.29**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	**4.36**
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	**4.79**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	**4.86**
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	**4.43**
5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	**4.43**
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	**4.79**
4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	**3.64**
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**4.93**
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	**4.57**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**5.00**
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	**4.57**
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	**4.50**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**4.93**
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	**4.93**
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	**4.71**

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

a. Karyawan Kontrak

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.307	.403*	.449**	.175	.236	.260	.241	.241	.293	.283	.186	.333	.384*	.308	.492**	.475**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.077	.018	.008	.321	.180	.138	.169	.169	.092	.105	.292	.054	.025	.076	.003	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_2	Pearson Correlation	.307	1	.442**	.580**	.329	.435*	.150	.045	.214	.657**	.503**	.261	.321	.417*	.201	-.010	.285	.636**
	Sig. (2-tailed)	.077		.009	.000	.057	.010	.398	.801	.224	.000	.002	.137	.064	.014	.254	.953	.103	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_3	Pearson Correlation	.403*	.442**	1	.623**	.302	.081	-.163	.129	.210	.269	.275	.516**	.342*	.487**	.348*	.027	.174	.588**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009		.000	.082	.649	.358	.468	.234	.124	.115	.002	.048	.004	.044	.881	.324	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_4	Pearson Correlation	.449**	.580**	.623**	1	.285	.410*	.051	.117	.188	.475**	.509**	.406*	.355*	.383*	.114	.130	.236	.668**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.102	.016	.775	.510	.287	.005	.002	.017	.039	.025	.520	.465	.179	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_5	Pearson Correlation	.175	.329	.302	.285	1	.371*	.153	.031	-.075	.224	.085	.110	.187	.393*	.230	-.094	.200	.397*
	Sig. (2-tailed)	.321	.057	.082	.102		.031	.387	.860	.671	.203	.632	.534	.289	.021	.191	.596	.257	.020
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_6	Pearson Correlation	.236	.435*	.081	.410*	.371*	1	.404*	.255	.255	.273	.689**	.311	.311	.084	.011	.049	.308	.536**
	Sig. (2-tailed)	.180	.010	.649	.016	.031		.018	.146	.146	.118	.000	.074	.074	.637	.952	.785	.076	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_7	Pearson Correlation	.260	.150	-.163	.051	.153	.404*	1	.534**	.435*	.272	.288	.221	.221	-.059	-.144	-.032	.415*	.364*
	Sig. (2-tailed)	.138	.398	.358	.775	.387	.018		.001	.010	.120	.099	.210	.210	.741	.416	.856	.015	.034
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_8	Pearson Correlation	.241	.045	.129	.117	.031	.255	.534**	1	.636**	.161	.187	.292	.292	-.135	-.015	.134	.182	.372*
	Sig. (2-tailed)	.169	.801	.468	.510	.860	.146	.001		.000	.363	.290	.094	.094	.446	.932	.449	.304	.030
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_9	Pearson Correlation	.241	.214	.210	.188	-.075	.255	.435*	.636**	1	.372*	.406*	.466**	.466**	.111	.071	.219	.374*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.169	.224	.234	.287	.671	.146	.010	.000		.030	.017	.005	.005	.532	.690	.213	.029	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_10	Pearson Correlation	.293	.657**	.269	.475**	.224	.273	.272	.161	.372*	1	.531**	.249	.475**	.306	.325	.060	.438**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.124	.005	.203	.118	.120	.363	.030		.001	.156	.005	.079	.061	.734	.010	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_11	Pearson Correlation	.283	.503**	.275	.509**	.085	.689**	.288	.187	.406*	.531**	1	.633**	.633**	.375*	.347*	.135	.491**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.105	.002	.115	.002	.632	.000	.099	.290	.017	.001		.000	.000	.029	.044	.448	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_14	Pearson Correlation	.186	.261	.516**	.406*	.110	.311	.221	.292	.466**	.249	.633**	1	.688**	.472**	.354*	.084	.403*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.292	.137	.002	.017	.534	.074	.210	.094	.005	.156	.000		.000	.005	.040	.637	.018	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_15	Pearson Correlation	.333	.321	.342*	.355*	.187	.311	.221	.292	.466**	.475**	.633**	.688**	1	.472**	.416*	.448**	.472**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.054	.064	.048	.039	.289	.074	.210	.094	.005	.005	.000	.000		.005	.015	.008	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_16	Pearson Correlation	.384*	.417*	.487**	.383*	.393*	.084	-.059	-.135	.111	.306	.375*	.472**	.472**	1	.741**	.251	.445**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.025	.014	.004	.025	.021	.637	.741	.446	.532	.079	.029	.005	.005		.000	.153	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_17	Pearson Correlation	.308	.201	.348*	.114	.230	.011	-.144	-.015	.071	.325	.347*	.354*	.416*	.741**	1	.333	.450**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.076	.254	.044	.520	.191	.952	.416	.932	.690	.061	.044	.040	.015	.000		.054	.008	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_18	Pearson Correlation	.492**	-.010	.027	.130	-.094	.049	-.032	.134	.219	.060	.135	.084	.448**	.251	.333	1	.316	.369*
	Sig. (2-tailed)	.003	.953	.881	.465	.596	.785	.856	.449	.213	.734	.448	.637	.008	.153	.054		.069	.032
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_19	Pearson Correlation	.475**	.285	.174	.236	.200	.308	.415*	.182	.374*	.438**	.491**	.403*	.472**	.445**	.450**	.316	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.005	.103	.324	.179	.257	.076	.015	.304	.029	.010	.003	.018	.005	.008	.008	.069		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.622**	.636**	.588**	.668**	.397*	.536**	.364*	.372*	.535**	.646**	.746**	.684**	.759**	.657**	.541**	.369*	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.020	.001	.034	.030	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.032	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

2. Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.250	.451**	.615**	.543**	.309	.510**	.384*	.154	-.008	.275	.328	.725**
	Sig. (2-tailed)		.154	.007	.000	.001	.075	.002	.025	.384	.963	.116	.059	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z2	Pearson Correlation	.250	1	.513**	.020	-.043	.106	.138	.067	.259	.214	.286	.475**	.421*
	Sig. (2-tailed)	.154		.002	.912	.809	.552	.435	.707	.139	.225	.100	.005	.013
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z3	Pearson Correlation	.451**	.513**	1	.047	.363*	.041	.330	.257	.053	.185	.684**	.645**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002		.792	.035	.816	.056	.143	.765	.295	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z4	Pearson Correlation	.615**	.020	.047	1	.554**	.565**	.505**	.392*	.312	.227	.024	-.007	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.912	.792		.001	.001	.002	.022	.073	.196	.893	.967	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z5	Pearson Correlation	.543**	-.043	.363*	.554**	1	.316	.616**	.475**	.183	.292	.454**	.306	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.809	.035	.001		.068	.000	.005	.299	.094	.007	.079	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z6	Pearson Correlation	.309	.106	.041	.565**	.316	1	.232	.215	.270	.337	-.057	-.149	.534**
	Sig. (2-tailed)	.075	.552	.816	.001	.068		.187	.221	.123	.052	.750	.401	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z7	Pearson Correlation	.510**	.138	.330	.505**	.616**	.232	1	.520**	.255	.177	.295	.177	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.435	.056	.002	.000	.187		.002	.146	.316	.091	.316	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z8	Pearson Correlation	.384*	.067	.257	.392*	.475**	.215	.520**	1	.572**	.492**	.430*	.187	.682**
	Sig. (2-tailed)	.025	.707	.143	.022	.005	.221	.002		.000	.003	.011	.291	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z9	Pearson Correlation	.154	.259	.053	.312	.183	.270	.255	.572**	1	.258	.076	.080	.483**
	Sig. (2-tailed)	.384	.139	.765	.073	.299	.123	.146	.000		.141	.671	.654	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z10	Pearson Correlation	-.008	.214	.185	.227	.292	.337	.177	.492**	.258	1	.464**	.292	.509**
	Sig. (2-tailed)	.963	.225	.295	.196	.094	.052	.316	.003	.141		.006	.094	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z11	Pearson Correlation	.275	.286	.684**	.024	.454**	-.057	.295	.430*	.076	.464**	1	.788**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.116	.100	.000	.893	.007	.750	.091	.011	.671	.006		.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z12	Pearson Correlation	.328	.475**	.645**	-.007	.306	-.149	.177	.187	.080	.292	.788**	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.059	.005	.000	.967	.079	.401	.316	.291	.654	.094	.000		.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z	Pearson Correlation	.725**	.421*	.569**	.700**	.713**	.534**	.689**	.682**	.483**	.509**	.555**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.002	.001	.004	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.570**	.290	.316	.250	.304	.235	.256	.678**	.431*	.206	.271	.404*	.248	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.096	.069	.155	.081	.181	.144	.000	.011	.243	.121	.018	.157	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.570**	1	.549**	.687**	.399*	.418*	.208	.146	.446**	.455**	.308	.120	.395*	.226	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.019	.014	.237	.410	.008	.007	.076	.498	.021	.199	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.290	.549**	1	.662**	.538**	.474**	.297	.214	.252	.346*	.423*	.229	.282	.232	.665**
	Sig. (2-tailed)	.096	.001		.000	.001	.005	.088	.225	.151	.045	.013	.193	.106	.188	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.316	.687**	.662**	1	.501**	.431*	.324	.233	.274	.653**	.516**	.125	.307	.456**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.000		.003	.011	.062	.186	.117	.000	.002	.483	.077	.007	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.250	.399*	.538**	.501**	1	.696**	.393*	.186	.436**	.505**	.476**	.227	.390*	.262	.719**
	Sig. (2-tailed)	.155	.019	.001	.003		.000	.022	.292	.010	.002	.004	.197	.023	.134	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.304	.418*	.474**	.431*	.696**	1	.295	.161	.359*	.417*	.733**	.453**	.303	.109	.725**
	Sig. (2-tailed)	.081	.014	.005	.011	.000		.091	.364	.037	.014	.000	.007	.082	.539	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.235	.208	.297	.324	.393*	.295	1	.552**	.450**	.427*	.385*	.289	.126	.355*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.181	.237	.088	.062	.022	.091		.001	.008	.012	.025	.098	.478	.040	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.256	.146	.214	.233	.186	.161	.552**	1	.526**	.175	.102	.382*	.144	.301	.462**
	Sig. (2-tailed)	.144	.410	.225	.186	.292	.364	.001		.001	.323	.568	.026	.417	.084	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	.678**	.446**	.252	.274	.436**	.359*	.450**	.526**	1	.390*	.224	.390*	.327	.175	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.151	.117	.010	.037	.008	.001		.023	.203	.023	.059	.322	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	.431*	.455**	.346*	.653**	.505**	.417*	.427*	.175	.390*	1	.633**	.247	.329	.523**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.045	.000	.002	.014	.012	.323	.023		.000	.160	.057	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	.206	.308	.423*	.516**	.476**	.733**	.385*	.102	.224	.633**	1	.444**	.186	.282	.714**
	Sig. (2-tailed)	.243	.076	.013	.002	.004	.000	.025	.568	.203	.000		.008	.292	.106	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y12	Pearson Correlation	.271	.120	.229	.125	.227	.453**	.289	.382*	.390*	.247	.444**	1	.582**	.137	.532**
	Sig. (2-tailed)	.121	.498	.193	.483	.197	.007	.098	.026	.023	.160	.008		.000	.441	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y13	Pearson Correlation	.404*	.395*	.282	.307	.390*	.303	.126	.144	.327	.329	.186	.582**	1	.315	.539**
	Sig. (2-tailed)	.018	.021	.106	.077	.023	.082	.478	.417	.059	.057	.292	.000		.069	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y14	Pearson Correlation	.248	.226	.232	.456**	.262	.109	.355*	.301	.175	.523**	.282	.137	.315	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.157	.199	.188	.007	.134	.539	.040	.084	.322	.002	.106	.441	.069		.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	.592**	.666**	.665**	.744**	.719**	.725**	.590**	.462**	.644**	.749**	.714**	.532**	.539**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.001	.002	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

b. Karyawan Tetap

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.402*	.210	.151	.360*	.411*	.680**	.587**	.648**	.627**	.669**	.378*	.638**	.182	.569**	.483**	.293	.417*	.294	.708**
	Sig. (2-tailed)		.018	.234	.394	.037	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.303	.000	.004	.092	.014	.091	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_2	Pearson Correlation	.402*	1	.248	.420*	.412*	.315	.272	.310	.521**	.484**	.282	.303	.381*	.329	.355*	.276	.460**	.225	.205	.570**
	Sig. (2-tailed)	.018		.158	.013	.016	.070	.119	.075	.002	.004	.106	.081	.026	.058	.039	.114	.006	.200	.245	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_3	Pearson Correlation	.210	.248	1	.385*	.278	.673**	.297	.182	.236	.131	.312	.206	.253	-.009	.410*	.170	.103	.162	.167	.435*
	Sig. (2-tailed)	.234	.158		.025	.112	.000	.088	.303	.178	.459	.072	.241	.148	.958	.016	.336	.561	.361	.346	.010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_4	Pearson Correlation	.151	.420*	.385*	1	.284	.288	.304	.416*	.460**	.342*	.377*	.380*	.503**	.459**	.169	.358*	.405*	.402*	.394*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.394	.013	.025		.104	.099	.081	.014	.006	.048	.028	.027	.002	.006	.339	.037	.018	.018	.021	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_5	Pearson Correlation	.360*	.412*	.278	.284	1	.351*	.445**	.506**	.115	.280	.187	.120	.218	.175	.245	.403*	-.117	.043	.238	.442**
	Sig. (2-tailed)	.037	.016	.112	.104		.042	.008	.002	.517	.108	.289	.500	.214	.321	.162	.018	.509	.811	.174	.009
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_6	Pearson Correlation	.411*	.315	.673**	.288	.351*	1	.462**	.526**	.227	.444**	.597**	.265	.372*	.218	.348*	.604**	.432*	.346*	.286	.660**
	Sig. (2-tailed)	.016	.070	.000	.099	.042		.006	.001	.196	.009	.000	.130	.030	.216	.044	.000	.011	.045	.101	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_7	Pearson Correlation	.680**	.272	.297	.304	.445**	.462**	1	.620**	.489**	.693**	.504**	.111	.789**	.282	.455**	.637**	.318	.427*	.649**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.119	.088	.081	.008	.006		.000	.003	.000	.002	.530	.000	.106	.007	.000	.067	.012	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_8	Pearson Correlation	.587**	.310	.182	.416*	.506**	.526**	.620**	1	.462**	.724**	.645**	.414*	.597**	.321	.418*	.595**	.440**	.486**	.475**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.303	.014	.002	.001	.000		.006	.000	.000	.015	.000	.064	.014	.000	.009	.004	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_9	Pearson Correlation	.648**	.521**	.236	.460**	.115	.227	.489**	.462**	1	.597**	.651**	.658**	.686**	.401*	.649**	.470**	.589**	.639**	.388*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.178	.006	.517	.196	.003	.006		.000	.000	.000	.000	.019	.000	.005	.000	.000	.023	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_10	Pearson Correlation	.627**	.484**	.131	.342*	.280	.444**	.693**	.724**	.597**	1	.673**	.161	.692**	.428*	.493**	.564**	.649**	.402*	.413*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.459	.048	.108	.009	.000	.000	.000		.000	.363	.000	.012	.003	.001	.000	.018	.015	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_11	Pearson Correlation	.669**	.282	.312	.377*	.187	.597**	.504**	.645**	.651**	.673**	1	.569**	.552**	.207	.450**	.595**	.592**	.582**	.267	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.072	.028	.289	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.240	.008	.000	.000	.000	.128	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_12	Pearson Correlation	.378*	.303	.206	.380*	.120	.265	.111	.414*	.658**	.161	.569**	1	.408*	.144	.372*	.377*	.434*	.562**	.118	.530**
	Sig. (2-tailed)	.027	.081	.241	.027	.500	.130	.530	.015	.000	.363	.000		.017	.418	.030	.028	.010	.001	.505	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_13	Pearson Correlation	.638**	.381*	.253	.503**	.218	.372*	.789**	.597**	.686**	.692**	.552**	.408*	1	.311	.536**	.451**	.595**	.575**	.490**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.148	.002	.214	.030	.000	.000	.000	.000	.001	.017		.073	.001	.007	.000	.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_14	Pearson Correlation	.182	.329	-.009	.459**	.175	.218	.282	.321	.401*	.428*	.207	.144	.311	1	.489**	.611**	.307	.233	.325	.538**
	Sig. (2-tailed)	.303	.058	.958	.006	.321	.216	.106	.064	.019	.012	.240	.418	.073		.003	.000	.077	.185	.061	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_15	Pearson Correlation	.569**	.355*	.410*	.169	.245	.348*	.455**	.418*	.649**	.493**	.450**	.372*	.536**	.489**	1	.360*	.272	.405*	.131	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.016	.339	.162	.044	.007	.014	.000	.003	.008	.030	.001	.003		.037	.120	.018	.462	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_16	Pearson Correlation	.483**	.276	.170	.358*	.403*	.604**	.637**	.595**	.470**	.564**	.595**	.377*	.451**	.611**	.360*	1	.469**	.482**	.645**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.004	.114	.336	.037	.018	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.028	.007	.000	.037		.005	.004	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_17	Pearson Correlation	.293	.460**	.103	.405*	-.117	.432*	.318	.440**	.589**	.649**	.592**	.434*	.595**	.307	.272	.469**	1	.704**	.427*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.092	.006	.561	.018	.509	.011	.067	.009	.000	.000	.000	.010	.000	.077	.120	.005		.000	.012	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_18	Pearson Correlation	.417*	.225	.162	.402*	.043	.346*	.427*	.486**	.639**	.402*	.582**	.562**	.575**	.233	.405*	.482**	.704**	1	.519**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.014	.200	.361	.018	.811	.045	.012	.004	.000	.018	.000	.001	.000	.185	.018	.004	.000		.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2_19	Pearson Correlation	.294	.205	.167	.394*	.238	.286	.649**	.475**	.388*	.413*	.267	.118	.490**	.325	.131	.645**	.427*	.519**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.091	.245	.346	.021	.174	.101	.000	.005	.023	.015	.128	.505	.003	.061	.462	.000	.012	.002		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.708**	.570**	.435*	.593**	.442**	.660**	.760**	.773**	.776**	.790**	.764**	.530**	.798**	.538**	.662**	.772**	.664**	.677**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

2. Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z
Z1	Pearson Correlation	1	.484**	.157	.299	.384*	.599**	.112	.368*	.330	.359*	.083	.358*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.004	.376	.086	.025	.000	.529	.032	.057	.037	.642	.037	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z2	Pearson Correlation	.484**	1	.583**	.421*	.212	.345*	.205	.184	.093	.184	.197	.221	.602**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.013	.229	.045	.244	.298	.600	.298	.263	.208	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z3	Pearson Correlation	.157	.583**	1	.219	.514**	.041	.203	.071	.060	.065	.019	.157	.448**
	Sig. (2-tailed)	.376	.000		.212	.002	.816	.251	.689	.736	.713	.915	.376	.008
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z4	Pearson Correlation	.299	.421*	.219	1	.272	.353*	.032	.247	.145	.227	.066	.104	.486**
	Sig. (2-tailed)	.086	.013	.212		.119	.040	.856	.159	.412	.196	.710	.560	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z5	Pearson Correlation	.384*	.212	.514**	.272	1	.215	.145	.314	.226	.091	-.064	.136	.504**
	Sig. (2-tailed)	.025	.229	.002	.119		.222	.412	.070	.198	.608	.720	.443	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z6	Pearson Correlation	.599**	.345*	.041	.353*	.215	1	.294	.263	.235	.418*	.059	.141	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.816	.040	.222		.092	.133	.180	.014	.740	.425	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z7	Pearson Correlation	.112	.205	.203	.032	.145	.294	1	.560**	.361*	.464**	.190	.212	.542**
	Sig. (2-tailed)	.529	.244	.251	.856	.412	.092		.001	.036	.006	.282	.230	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z8	Pearson Correlation	.368*	.184	.071	.247	.314	.263	.560**	1	.439**	.415*	.072	.189	.602**
	Sig. (2-tailed)	.032	.298	.689	.159	.070	.133	.001		.009	.015	.685	.283	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z9	Pearson Correlation	.330	.093	.060	.145	.226	.235	.361*	.439**	1	.430*	.211	.330	.556**
	Sig. (2-tailed)	.057	.600	.736	.412	.198	.180	.036	.009		.011	.231	.057	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z10	Pearson Correlation	.359*	.184	.065	.227	.091	.418*	.464**	.415*	.430*	1	.622**	.585**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.037	.298	.713	.196	.608	.014	.006	.015	.011		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z11	Pearson Correlation	.083	.197	.019	.066	-.064	.059	.190	.072	.211	.622**	1	.610**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.642	.263	.915	.710	.720	.740	.282	.685	.231	.000		.000	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z12	Pearson Correlation	.358*	.221	.157	.104	.136	.141	.212	.189	.330	.585**	.610**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.037	.208	.376	.560	.443	.425	.230	.283	.057	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z	Pearson Correlation	.672**	.602**	.448**	.486**	.504**	.565**	.542**	.602**	.556**	.729**	.471**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.004	.002	.000	.001	.000	.001	.000	.005	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.691**	.254	.385*	.275	.391*	.175	.214	.144	.440**	.228	.420*	.437**	.365*	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.147	.025	.116	.022	.321	.224	.417	.009	.194	.013	.010	.034	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.691**	1	.505**	.446**	.520**	.327	.404*	.423*	.407*	.272	.382*	.487**	.405*	.322	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.008	.002	.059	.018	.013	.017	.120	.026	.004	.017	.064	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.254	.505**	1	.508**	.305	-.103	.383*	.322	.314	.279	.438**	.443**	.273	.079	.587**
	Sig. (2-tailed)	.147	.002		.002	.080	.562	.026	.063	.071	.111	.010	.009	.118	.659	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.385*	.446**	.508**	1	.440**	.322	.296	.139	.162	.156	.149	.393*	.402*	.307	.597**
	Sig. (2-tailed)	.025	.008	.002		.009	.063	.090	.432	.361	.380	.401	.022	.018	.077	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.275	.520**	.305	.440**	1	.506**	.197	.418*	.162	.259	.372*	.480**	.491**	.395*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.116	.002	.080	.009		.002	.264	.014	.361	.139	.030	.004	.003	.021	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.391*	.327	-.103	.322	.506**	1	.053	.255	.044	.053	.186	.352*	.287	.217	.460**
	Sig. (2-tailed)	.022	.059	.562	.063	.002		.764	.146	.806	.768	.292	.041	.100	.218	.006
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.175	.404*	.383*	.296	.197	.053	1	.394*	.422*	.316	.145	.538**	.401*	.197	.570**
	Sig. (2-tailed)	.321	.018	.026	.090	.264	.764		.021	.013	.069	.412	.001	.019	.264	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.214	.423*	.322	.139	.418*	.255	.394*	1	.464**	.377*	.419*	.380*	.398*	.310	.669**
	Sig. (2-tailed)	.224	.013	.063	.432	.014	.146	.021		.006	.028	.014	.027	.020	.074	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	.144	.407*	.314	.162	.162	.044	.422*	.464**	1	.049	.195	.265	.329	.162	.498**
	Sig. (2-tailed)	.417	.017	.071	.361	.361	.806	.013	.006		.782	.270	.130	.057	.361	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	.440**	.272	.279	.156	.259	.053	.316	.377*	.049	1	.306	.283	.323	.244	.492**
	Sig. (2-tailed)	.009	.120	.111	.380	.139	.768	.069	.028	.782		.078	.105	.062	.164	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	.228	.382*	.438**	.149	.372*	.186	.145	.419*	.195	.306	1	.406*	.010	-.077	.508**
	Sig. (2-tailed)	.194	.026	.010	.401	.030	.292	.412	.014	.270	.078		.017	.956	.666	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y12	Pearson Correlation	.420*	.487**	.443**	.393*	.480**	.352*	.538**	.380*	.265	.283	.406*	1	.536**	.431*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.009	.022	.004	.041	.001	.027	.130	.105	.017		.001	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y13	Pearson Correlation	.437**	.405*	.273	.402*	.491**	.287	.401*	.398*	.329	.323	.010	.536**	1	.810**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.010	.017	.118	.018	.003	.100	.019	.020	.057	.062	.956	.001		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y14	Pearson Correlation	.365*	.322	.079	.307	.395*	.217	.197	.310	.162	.244	-.077	.431*	.810**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.034	.064	.659	.077	.021	.218	.264	.074	.361	.164	.666	.011	.000		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	.618**	.779**	.587**	.597**	.698**	.460**	.570**	.669**	.498**	.492**	.508**	.750**	.708**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.003	.003	.002	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

a. Karyawan Kontrak

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	17

2. Kepuasan Kerja (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	12

3. Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	14

b. Karyawan Tetap

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	19

2. Kepuasan Kerja (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	12

3. Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Lampiran 6

Hasil Analisis Kuantitatif

a. Karyawan Kontrak

1. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.691	.682	.21241

a. Predictors: (Constant), X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	.360		2.689	.011
	X	.832	.098	.831	8.465	.000

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842[a]	.709	.700	.20402

a. Predictors: (Constant), X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	.346		2.839	.008
	X	.835	.094	.842	8.838	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.981	.981	.05180

a. Predictors: (Constant), Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.100	.096		1.035	.309
	Z	.981	.024	.991	40.939	.000

a. Dependent Variable: Y

4. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991[a]	.982	.981	.05102

a. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.096		.839	.408
	X	.060	.043	.060	1.409	.169
	Z	.931	.042	.940	21.924	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Karyawan Tetap

1. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914[a]	.835	.830	.12896

a. Predictors: (Constant), X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	.218		7.774	.000
	X	.651	.051	.914	12.722	.000

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.789	.782	.16289

a. Predictors: (Constant), X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.585	.275		5.762	.000
	X	.706	.065	.888	10.933	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.762	.17019

a. Predictors: (Constant), Z

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.218	.423		.517	.609
	Z	.980	.095	.877	10.335	.000

a. Dependent Variable: Y

4. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903[a]	.815	.803	.15493

a. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.096		.839	.408
	X	.060	.043	.060	1.409	.169
	Z	.931	.042	.940	21.924	.000

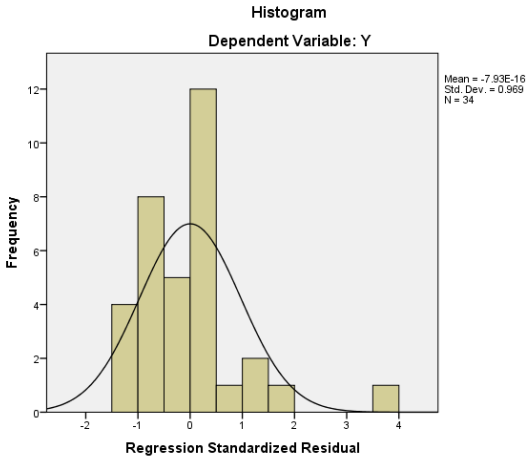
a. Dependent Variable: Y

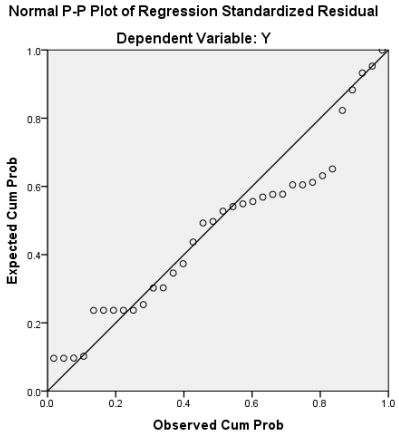
Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Karyawan Kontrak

1. Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04945177
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.197
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.080	.096		.839	.408		
	X	.060	.043	.060	1.409	.169	.309	3.239
	Z	.931	.042	.940	21.924	.000	.309	3.239

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

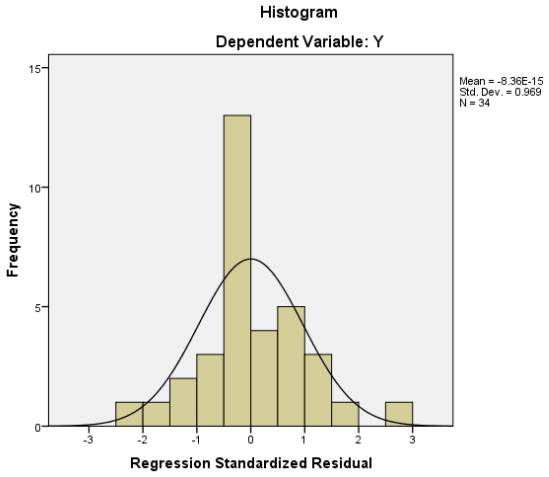
Coefficients[a]

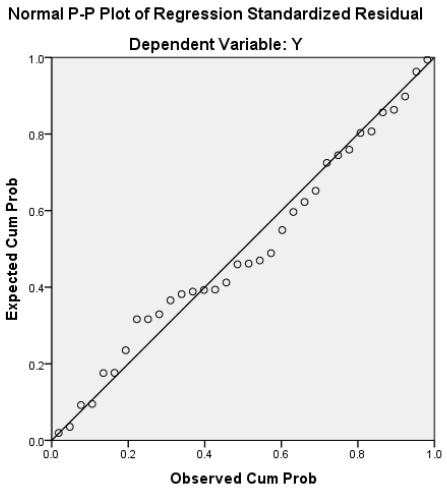
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.050	.068		.730	.471
	X	.002	.030	.025	.077	.939
	Z	-.006	.030	-.065	-.200	.842

a. Dependent Variable: RES2

b. Karyawan Tetap

1. Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.15015977
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.100
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.613
Asymp. Sig. (2-tailed)		.847

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.833	.445		1.874	.070		
	X	.417	.151	.525	2.760	.010	.165	6.058
	Z	.444	.212	.398	2.091	.045	.165	6.058

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.344	.267		1.292	.206
	X	-.107	.091	-.490	-1.182	.246
	Z	.050	.127	.163	.394	.696

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

Hasil Analisis Deskriptif

a. Karyawan Kontrak

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	15
		Perempuan	19
	Jumlah		**34**
2	Usia	Kurang dari 25 tahun	9
		26-30 tahun	21
		31-35 tahun	3
		36-40 tahun	1
		41-45 tahun	-
		Lebih dari 45 tahun	-
	Jumlah		**34**
3	Status	Belum Menikah	27
		Menikah	7
	Jumlah		**34**
4	Tingkat Pendidikan	SMP/Sederajat	-
		SMA/Sederajat	-
		Diploma	4
		S1	30
		S2	-
	Jumlah		**34**
5	Masa Kerja	Kurang dari 6 bulan	
		6-8 bulan	1
		8-12 bulan	7
		Lebih dari 1 tahun	26
	Jumlah		**34**

b. Karyawan Tetap

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	26
		Perempuan	8
	Jumlah		**34**
2	Usia	Kurang dari 25 tahun	4
		26-30 tahun	5
		31-35 tahun	6
		36-40 tahun	7
		41-45 tahun	1
		Lebih dari 45 tahun	1
		Tidak Menjawab	10
	Jumlah		**34**
3	Status	Belum Menikah	6
		Menikah	28
	Jumlah		**34**
4	Tingkat Pendidikan	SMP/Sederajat	-
		SMA/Sederajat	-
		Diploma	3
		S1	31
		S2	-
	Jumlah		**34**
5	Masa Kerja	Kurang dari 5 tahun	13
		6-10 tahun	4
		11-15 tahun	11
		16-20 tahun	-
		21-25 tahun	6
		Lebih dari 25 tahun	-
	Jumlah		**34**

Lampiran 9

Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 141/DEK/10/Div.SDM/IV/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Arofah Baiturrizqi
No. Mahasiswa : 14311464
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl Gempol Raya No 12 A Condongcatur, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh K3 dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening"

Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E, MM

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.
Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

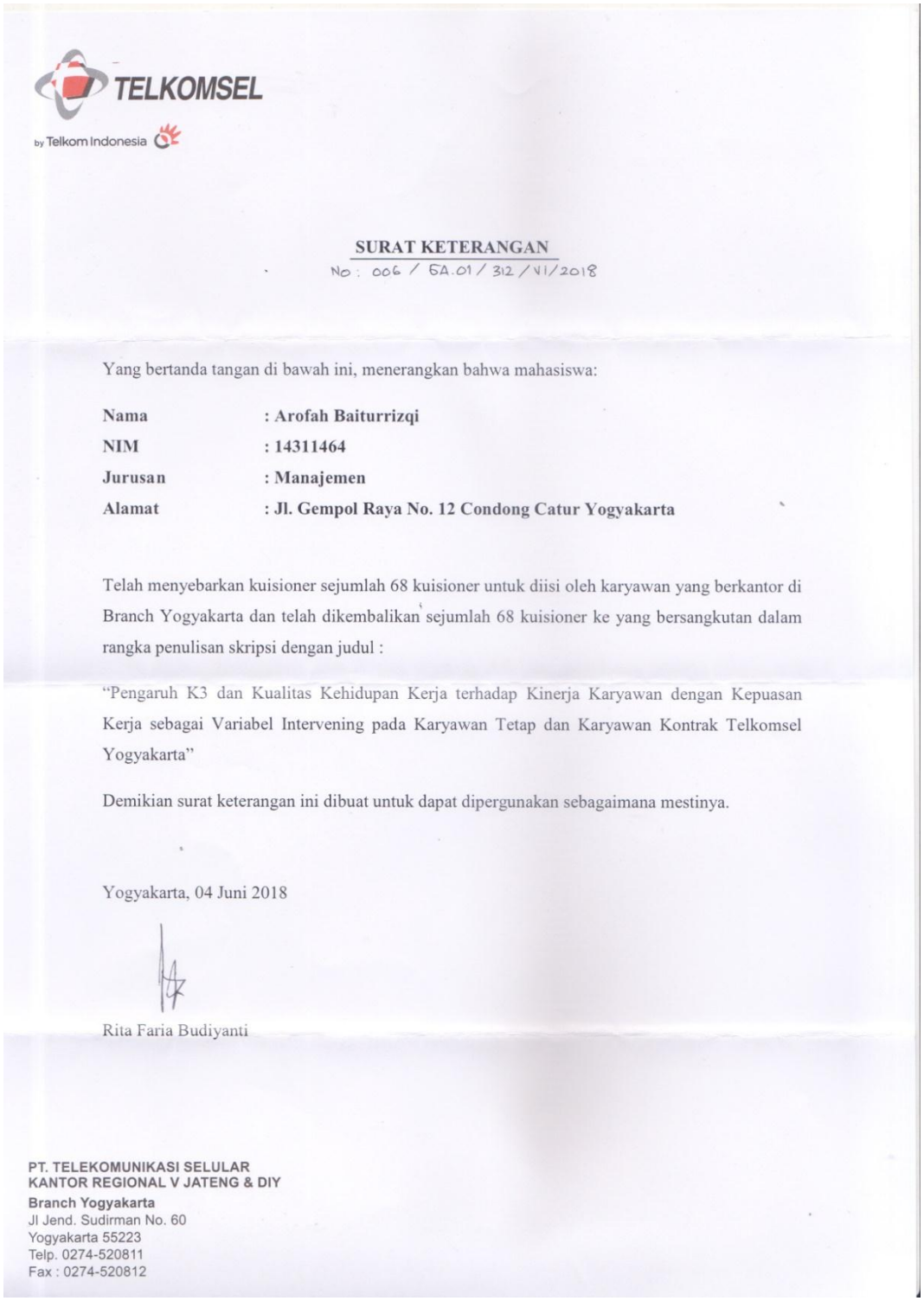
Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 23 April 2018
Dekan,

Dr. D. Agus Harjito, M. Si.
NIK. 87 311 0103

Lampiran 10

Surat Bukti Penelitian



TELKOMSEL
by Telkom Indonesia

SURAT KETERANGAN
No : 006 / EA.01 / 312 / VI / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama	**: Arofah Baiturrizqi**
NIM	**: 14311464**
Jurusan	**: Manajemen**
Alamat	**: Jl. Gempol Raya No. 12 Condong Catur Yogyakarta**

Telah menyebarkan kuisioner sejumlah 68 kuisioner untuk diisi oleh karyawan yang berkantor di Branch Yogyakarta dan telah dikembalikan sejumlah 68 kuisioner ke yang bersangkutan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh K3 dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Telkomsel Yogyakarta"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 04 Juni 2018

Rita Faria Budiyanti

PT. TELEKOMUNIKASI SELULAR
KANTOR REGIONAL V JATENG & DIY
Branch Yogyakarta
Jl Jend. Sudirman No. 60
Yogyakarta 55223
Telp. 0274-520811
Fax : 0274-520812

Lampiran 11



Biodata Peneliti

Nama : Arofah Baiturrizqi

Tempat, Tanggal Lahir : Surakarta, 27 April 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 14311464

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl. Gempol Raya No. 12A, Condong Catur, Yogyakarta

Pendidikan Formal :

1. 2002 – 2008 : MI Al-Islam Grobagan
2. 2008 – 2011 : SMP Al-Islam 1 Surakarta
3. 2011 – 2014 : MA Al-Islam Surakarta
4. 2014 – 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : ofa.rizky@gmail.com