

SKRIPSI

**“ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.EDCO PERSADA ENEGRI DI DESA
PEMATANG BENTENG, KECAMATAN BATANG PERANAP”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (SI) Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

MESTHI NOVRILLA

NPM : 185210414

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. EDCO PERSADA ENERGI DI DESA
PEMATANG BENTENG, KECAMATAN BATANG PERANAP,
KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh:

MESTHI NOVRILLA

NPM. 185210414

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan batang peranap, Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sampel (*propotional stratified random sampling*) dan pengolahan data menggunakan program *SSPS*. Dari metode analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan alat regresi linier sederhana dan dibandingkan menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.

Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**ANALYSIS OF THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. EDCO PERSADA ENERGY IN
PEMATANG BENTENG VILLAGE, BATANG PERANAP DISTRICT,
INDRAGIRI HULU REGENCY****By:****MESTHINOVRILLA****NPM. 185210414**

The purpose of this study was to determine the effect of quality of work life on employee performance at PT. Edco Persada Energi in Pematang Benteng Village, Batang Peranap District. The sample in this study was 45 people using the sample method (proportional stratified random sampling) and data processing using the SSPS program. From the method of data analysis is carried out descriptively and quantitatively using a simple linear regression tool and compared using the t test. The results of this study indicate that the quality of work life on employee performance has a positive and significant effect on PT. Edco Persada Energi in Pematang Benteng Village, Batang Peranap District.

Keywords : Quality of Work Life, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, petunjuk dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EDCO PERSADA ENERGI DI DESA PEMATANG BENTENG, KECAMATAN BATANG PERANAP”**, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi merupakan izin dan ketetapan Allah SWT, namun penyusunan skripsi ini tidak lepas dari orang – orang disekitar penulis yang begitu banyak memberikan bantuan serta dukungan. Maka pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL , selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Ibu Dr. Desy Mardianti SE.MM Selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan baik berupa kritik maupun saran selama penulisan skripsi ini.
5. Terima Kasih Kepada Penguji 1 Bapak Dr. Hazwari SE. MM yang telah membantu penulis dari proposal sampai skripsi untuk memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk kelanjutan pada penulisan skripsi ini .
6. Terima Kasih Banyak Kepada Penguji 2 Ibu Prof Dr. Hj. Sri Indrastuti S. MM yang telah membantu penulis dari proposal sampai skripsi untuk memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk kelanjutan pada penulisan skripsi ini .
7. Bapak / Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
8. Seluruh karyawan pada Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, terima kasih banyak atas bantuannya yang sangat berharga dalam penelitian ini
9. Kedua orang tua kandung penulis ayahanda Suhendrianto dan ibunda Memi Lawati yang penulis cintai, yang rela berjuang mencari uang untuk kuliah penulis, yang selalu ada, selalu memberikan dukungan, mereka adalah pahlawan terhebat penulis, yang selalu mendoakan dan membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih juga kepada bapak Mukhlis dan ibu Rajuna yang sudah seperti orang tua kedua saya dan rumah kedua saya yang selalu membantu, mendoakan dan mensupport saya sampai dititik ini.

11. Kedua adik kandung Rifcqi Mainaqi dan Septia Gunawan yang penulis sayangi sekaligus teman kelahi dirumah yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
12. Terimakasih juga kepada keluarga besar ayah dan ibu penulis yang selalu setia mensupport sampai dititik sekarang ini. Dan kakak, abang, adek sepupu penulis yang juga selalu memberikan arahan dan support dalam penelitian ini.
13. Kepada adek penulis jovan junior sitepu dan zaky handika yang gembul, gemes, banyak tingkah yang selalu menemani disela – sela bosan, campur pusing yang membuat saya selalu mood dan bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Kepada Devi Anggraini, Maya Novita, si bestie yang selalu ada disamping penulis, selalu mensupport dan sabar membantu dalam melakukan penelitian ini.
15. Sahabat – sahabat penulis online maupun offline yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam penelitian ini, nama nya tidak bisa disebutkan satu-satu karena terlalu banyak, terimakasih bestie ku.
16. Terima kasih kepada Annisha Nofyandi dan Wulandari sebagai teman kost yang selalu membantu, dan mensupport penulis dalam penelitian ini dan seluruh teman - teman kost dini aulia yang selalu memberikan semangat kepada penulis namanya tidak bias disebutkan satu – satu terimakasih semua.
17. Terima kasih kepada pembeli penulis yang selalu memberikan semangat karena telah order jualan penulis di @2dapursaladperanap yang membuat penulis menjadi lebih semangat untuk melakukan penelitian ini.

18. Terimakasih kepada aplikasi Tik tok, Instagram, Shopee, Whatsapp, Youtube, Telegram, Facebook, dll nya yang telah menghibur penulis disaat pusing, gabut melanda dalam penelitian ini.

19. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting.*

Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat penulis persembahkan. Tetapi sebagai manusia, penulis menyadari bahwa tidak tertutup kemungkinan masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Januari 2022

Penulis

Mesthi Novrilla

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Manfaat Penelitian	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	16
2.1.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	17
2.1.3 Partisipasi Kerja.....	18
2.1.4 Sistem imbalan.....	18
2.1.5 Pengembangan karir	19
2.1.6 Lingkungan kerja	19
2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
2.1.8 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja	21
2.1.9 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja	22
2.2 Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.2.3 Dimensi Kinerja Karaywan	29
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.2.5 Standar Kinerja Karyawan.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu.....	32
2.4 Kerangka Penenlitian.....	33
2.5 Hipotesis	34
2.5.1 Hipotesis Stastistik.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Lokasi Penelitian	36
3.2 Instrumen Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.4.1 Jenis Data.....	39
3.4.2 Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.6.2 Uji Asumsi klasik.....	42
3.6.3 Analisis Deskriptif	43
3.6.4 Uji Hipotesis	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	46
4.1 Sejarah singkat perusahaan.....	46
4.2 Visi dan Misi	46
4.2.1 Visi.....	46
4.2.2 Misi	47
4.3 Struktur Organisasi.....	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Identitas Responden.....	49
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
5.1.2. Berdasarkan Umur / Usia.....	50
5.1.3. Berdasarkan tingkat pendidikan.....	51
5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	52
5.2.1. Uji Validitas.....	52
5.2.2 Uji Reliabilitas	54
5.2.3 Uji Normalitas.....	55
5.2.4 Uji Multikolinearitas.....	57
5.2.5 Uji Autokorelasi.....	57
5.2.6 Uji Heteroskedastisitas	58
5.3 Deskripsi Hasil Penelitian	59
5.3.1 Kualitas Kehidupan kerja (X)	59
5.3.2 Kinerja Karyawan (Y)	76
5.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	84
5.4.2 Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	85
5.4.3 Uji t Parsial	86
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	100



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Jumlah Karyawan Pada Pt. Edco Persada Energi Pada Tahun 2022	5
Tabel 1. 2	Tabel Produktivitas Pada Pt. Edco Persada Energi	7
Tabel 1. 3	Laporan Kinerja Pada Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	8
Tabel 1. 4	Absensi Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap 2022	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1	Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3. 2	Kategori Penilaian	44
Tabel 5. 1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5. 2	Identitas Responden Berdasarkan Umur / Usia	50
Tabel 5. 3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 5. 4	Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)	53
Tabel 5. 5	Uji Validitas Kinerja (Y)	53
Tabel 5. 6	Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)	54
Tabel 5. 7	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	54
Tabel 5. 8	Uji Multikoritas	57
Tabel 5. 9	Uji Autokorelasi	58
Tabel 5. 10	Tanggapan responden mengenai Pengaturan jadwal kerja dalam PT. Edco Persada Energi pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	60
Tabel 5. 11	Tanggapan responden mengenai Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	61
Tabel 5. 12	Tanggapan responden mengenai Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	62
Tabel 5. 13	Tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	63
Tabel 5. 14	Tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	64
Tabel 5. 15	Tanggapan responden mengenai Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	65
Tabel 5. 16	Tanggapan responden mengenai Kebutuhan hidup dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	66

Tabel 5. 17	Tanggapan responden mengenai Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dari PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	67
Tabel 5. 18	Tanggapan responden mengenai Jaminan kelangsungan berkerja / penghasilan dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	68
Tabel 5. 19	Tanggapan responden mengenai Kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	69
Tabel 5. 20	Tanggapan responden mengenai Kondisi keamanan lingkungan di PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	69
Tabel 5. 21	Tanggapan responden mengenai Jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap ..	70
Tabel 5. 22	Tanggapan responden mengenai Kondisi kenyamanan di lingkungan kerja PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	71
Tabel 5. 23	Tanggapan responden mengenai Jaminan keselamatan kerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	72
Tabel 5. 24	Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)	73
Tabel 5. 25	Tanggapan responden mengenai Tingkatan kemampuan dalam berkerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	76
Tabel 5. 26	Tanggapan responden mengenai Kemampuan menganalisis data mesin / peralatan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	77
Tabel 5. 27	Tanggapan responden mengenai Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen) Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	78
Tabel 5. 28	Tanggapan responden mengenai Dapat berkerja dengan profesional Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	78
Tabel 5. 29	Tanggapan responden mengenai Hasil kerja yang baik Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	79
Tabel 5. 30	Tanggapan responden mengenai Penyelesaian pekerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	80
Tabel 5. 31	Tanggapan responden mengenai Pencapaian target perkerjaan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap	80

Tabel 5. 32	Tanggapan responden mengenai Berkerja tepat waktu Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.....	81
Tabel 5. 33	Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	82
Tabel 5. 34	Uji Analisis Regresi LInear Sederhana	84
Tabel 5. 35	Uji Koefesien Determinasi (R2).....	86
Tabel 5. 36	Hasil Uji t (Uji Persial).....	87



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Kerangka Penelitian	34
Gambar 5. 1	Hasil Uji Normalitas Data.....	56
Gambar 5. 2	Uji Heteroskedastisitas.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas kehidupan kerja (QWL) yaitu merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para pegawai dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat karena dilihat dari hasil yang dicapai serta peran kerjanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap karyawan dengan memberikan peningkatan kualitas karyawan serta rasa aman dan nyaman ditempat kerja sehingga kebutuhan karyawan dalam menghargai sesama karyawan memiliki maset untuk selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi target yang diberikan perusahaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kinerja yang baik adalah harapan semua perusahaan karena hasil dari kinerja karyawan pada akhirnya diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui aktivitas kerja perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lainnya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri pribadi karyawan, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari upaya strategis perusahaan. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya lingkungan fisik dan non fisik.

Menurut Komorudin (2000) "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap perkerja dalam melakukan tugasnya". Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik

(psikis) merupakan harapan bagi tiap karyawan. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kelengkapan fasilitas kantor, kualitas fasilitas kantor, estetika dan keindahan, serta kebersihan. Hal ini memberikan rasa nyaman pada para karyawan yang berkerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta produktivitas perusahaan tercapai.

PT. Edco Persada Energi ini bergerak di bidang pertambangan yang telah berdiri sejak pada tahun 2015 silam, di daerah kabupaten Indragiri Hulu, Kecamatan Batang Peranap, di Desa Pematang Benteng. PT ini berperan sebagai operasi penambangan pada PT. PIR, dan kegiatan operasi produksi batu bara dimasukkan agar dapat memanfaatkan sumber daya batu bara yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri terutama di sektor industri.

PT. Edco Persada Energi ini adalah salah satunya bisnis pertambangan batu bara yang telah memiliki surat izin resmi usaha pertambangan operasi dan produksi, yang telah memiliki karyawan tetap sebanyak 167 orang dengan bidangnya masing-masing. Perusahaan ini terletak di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Perusahaan ini memberikan prasarana seperti gedung yang cukup luas untuk nyaman para karyawan – karyawannya selama dalam 16 jam berkerja dari mulai jam 07 : 30 sampai jam 05 : 30 dimana pertama masuk dan keluar harus absen terlebih dahulu, adapun prasarana yang diberikan perusahaan yaitu 2

gedung kerja : pertama terletak dilingkungan pengalihan batu bara, kedua terletak jauh dari lokasi kerja, dengan parkir yang luas dan wc yang bersih.

Sarana yang diberikan perusahaan yaitu : meja dan kursi yang bagus, pencahayaan yang terang, kipas angin, lemari berkas yang besar, komputer / laptop yang cukup, printer, buku, tinta, pulpen, kertas, dan lain – lain yang bagus dan cukup .

Perusahaan juga menyediakan P3K untuk keselamatan para perkerja, selama perjalanan perusahaan ini berdiri sampai saat sekarang perusahaan ini masih dikategorikan aman, belum ada terjadi kecelakaan kerja. Para karyawan yang ditegaskan untuk tetap berhati – hati dalam berkerja telah tercapai untuk masa sekarang. Dan semoga kedepannya tetap berjalan lebih baik lagi yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan ini juga menyediakan rumah sakit yang berkerja sama dengan Pt. Edco Persada Energi jika terjadi kecelakaan kerja.

Orientasi untuk karyawan pada PT. Edco Persada Energi selama 2 minggu.

Target Produksinya :

1. OB Removal : 250.000 BCM/Bulan
2. Coal Getting : 84.000 MT/Bulan

Presentasi Pencapaian Produksi :

1. OB Removal : 90 %
2. Coal Getting : 79,6 %

Berikut jumlah karyawan pada PT. Edco Persada Energi yang aktif sampai pada tahun 2022 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi Pada Tahun 2022

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Penanggung Jawab Operasional	1	-	1
2.	Operator Dozer	13	-	13
3.	Security	5	-	5
4.	Opt Dump Truck	34	-	34
5.	Officer Hr Ga	1	-	1
6.	House Keeping Kantor	-	1	1
7.	Supervisor Support	5	-	5
8.	Crew Survey	5	-	5
9.	Supt. Produksi	1	-	1
10.	Chief Security	1	-	1
11.	Driver Lv	20	-	20
12.	Senior Mekanik	9	-	9
13.	Junior Mekanik	6	-	6
14.	Checker	2	-	2
15.	Foreman Produksi	1	-	1
16.	Crew Mekanik	5	-	5
17.	Opt Excavator	15	-	15
18.	Opt Timbangan Dan Crew Stokpile	10	-	10
19.	Admin Produksi	-	1	1
20.	Logistik	6	-	6
21.	Driver Water Truck	9	-	9
22.	Opt Compact	5	-	5
23.	Planner	2	-	2
24.	Opt Crusher	6	-	6
25.	Opt Bulldozer	3	-	3
		165	2	167

Sumber : PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan

Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Edco Persada Energi berjumlah 167 orang dengan bagian tugas serta tanggung jawab nya masing-masing, PT. Edco Persada Energi ini lebih didominasi oleh karyawan laki – laki sebanyak 165 orang, sedangkan perempuan hanya berjumlah 2 karyawan.

Pengembangan manajemen adalah proses mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk meraih sukses seorang pemimpin organisasi. Allah Subhanahuata'ala berfirman dalam surah Al-Jumuah [62]: 2.

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴿٢﴾

huwallazii ba'asa fil-ummiyyiina rosuulam min-hum yatluu 'alaihii aayaatihii wa yuzakkihim wa yu'allimuhumul-kitaaba wal-hikmata wa ing kaanuu ming qoblu lafii dholaalim mubiin

Artinya : "Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayatnya, menyucikan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata,".

Tabel 1. 2 Tabel Produktivitas Pada Pt. Edco Persada Energi

No	Bulan	Rencana Tahun 2021 (MT)		Trealisasi Tahun 2021 (MT)	
		Blok A	Blok B	Blok A	Blok B
	1	2	3	2	3
1.	Januari	10,664.00	-	10,664.00	-
2.	Februari	22,630.00	8,117.00	22,630.00	8,117.00
3.	Maret	36,362.00	1,044.00	36,362.00	1,044.00
4.	April	30,538.00	7,944.00	30,538.00	7,944.00
5.	Mei	20,948.00	10,065.00	20,948.00	10,065.00
6.	Juli	60,468.00	4,258.00	60,468.00	4,258.00
7.	Juni	64,000.00	20,000.00	47,501.77	1,959.91
8.	Agustus	64,000.00	20,000.00	54,169.32	2,907.92
9.	September	64,000.00	20,000.00	51,293.08	2,996.34
10.	Oktober	64,000.00	20,000.00	51,639.12	1,618.21
11.	November	64,000.00	20,000.00	45,663.54	1,422.48
12.	Desember	64,000.00	20,000.00	59,042.36	649.21
	Total Produksi	565,610.00	151,428.00	490,919.19	42,982.07

Sumber : PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, 2022

Berdasar dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah target produksi dari bulan januari – juli telah tercapai nya target produksi yang diinginkan pada perusahaan, dan dibulan juni – desember terjadi penurunan target pada perusahaan ini sehingga perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan kembali target untuk ditahun yang akan datang agar tercapai apa yang diinginkan perusahaan. Sehingga total yang ditarget kan pada tahun 2021 sebesar 565.610 pada bagian A dan sebesar 151.428 pada bagian B tapi yang terealisasi atau terwujud total pada tahun 2021 sebesar 490.919,19 pada bagian A dan sebesar 42.982,07 pada bagian B.

Untuk dapat memperbaiki standar kualitas kehidupan kerja, perusahaan mengharapkan karyawan mampu menjalankan tugas – tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu perusahaan diharuskan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan system imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya agar karyawan selalu semangat berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Dengan imbalan yang sesuai diberikan seperti gaji karyawan, Insentif / bonus karyawan , asuransi kesehatan karyawan , dan *Frige benefit* / tunjangan.

Selain itu juga perlu tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri karyawan. Dengan tumbuh dan kembang motivasi dalam berprestasi pada diri karyawan, maka produktivitas perusahaan juga akan tinggi atau meningkat, produktivitas perusahaan disini adalah bagaimana menghasilkan profit dengan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan kerja yang bermutu, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 1. 3 Laporan Kinerja Pada Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

No	Perspektif	Indikator	Capaian
1	Efesiensi sumber daya manusia	- Biaya kompensasi karyawan	100
		- biaya asuransi kecelakaan	100
		- biaya penjagaan lingkungan	100
2	System kerja kinerja tinggi	- optimalisasi jadwal kerja	90
		- biaya penghargaan	100
		- tingkat keterlambatan karyawan	70
		- tingkat beban kerja	85
3	Penyelarasaan sumber daya manusia	- rasio ketersediaan komputer	100
		- rasio ketersediaan teknologi	100
		- waktu dalam berkerja	100
4	Pengiriman sumber daya manusia	- kemampuan (skill)	90
		- kepuasan kerja	90
		- kepemimpinan	90

Sumber : PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng,

Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, 2022

Berdasarkan laporan diatas menunjukkan bahwa untuk kinerja karyawan Pada Pt. Edco Persada Energi pada tahun 2022 dikatakan stabil di segala aspek, kecuali pada tingkat keterlambatan pada karyawannya sangat minus dan yang belum masih bias ditingkatkan.

Tabel 1. 4 Absensi PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Alpa	Cuti	Izin	Sakit	Jumlah
1	Januari	167	0	1	0	1	1
2	Februari	167	0	2	1	0	3
3	Maret	167	0	1	2	1	4
4	April	167	0	4	2	2	8
5	Mei	167	0	0	0	3	3
6	Juni	167	0	5	0	0	5
7	Juli	167	0	1	3	0	4
8	Agustus	167	0	3	1	0	4
9	September	167	0	2	1	2	5
10	Oktober	167	0	3	2	0	2
11	November	167	0	4	0	4	8
12	Desember	167	0	2	4	2	8
	Total		0	28	16	15	55

Sumber : PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan

Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, 2022

Pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan meningkatkan pada bulan januari sampai dengan bulan april 2021 sedangkan pada bulan mei tidak terdapat karyawan yang cuti. Hal ini membuat perusahaan harus terus meningkatkan lagi kedisiplinan nya dalam berkerja, agar dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan serta memenuhi peraturan – peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kualitas kehidupan kerja karyawan dip perusahaan terutama tingkat terendah yaitu dilingkungan perusahaan, dimana tingkat pertumbuhan dan perkembangan karyawan masih perlu penigkatan lagi dari segi kompetensi diri nya, hal ini tercermin dari tingkat kerja yang dicapai oleh karyawan, masih banyak yang belum memenuhi standar kualitasnya, karena banyaknya karyawan yang melalai – lalai waktunya dalam berkerja sehingga kurang nya partisipasi dalam lingkungan kerja.

Faktor yang selanjutnya adalah faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada di sekitar orang bakerja. Lingkungan kerja bagi karyawan adalah lingkungan perusahaan yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar perusahaan, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi.

Dari penelitian awal yang telah penulis temui di PT. Edco Persada Energi penulis menemukan beberapa masalah yaitu :

1. Tidak tercapainya target produksi

Permasalahan ini sangat mengganggu yang berdampak dengan tidak tercapainya target produksi *Overburden* yang seharusnya. Target produksi

pengupasan *Overburden* di PT. Edco Persada Energi adalah 250.000 perbulan, sedangkan yang terjadi bulan lalu target produksi pengupasan *Overburden* pada february 2022 yang tercapai hanya 97.360 BCM.

2. Cuaca yang kurang mendukung

Masalah ini timbul di antaranya berhubungan dengan cuaca sebagai konsekuensi dari sistem tambang terbuka. Ketika terjadi hujan lebat, jalan di tambang menjadi sangat buruk dan becek, Hal ini menyebabkan penambahan kerja alat yang seharusnya melakukan kegiatan pengupasan *overburden* menjadi penanganan *slippery* pada jalan angkut yang memiliki tekstur jalan seperti yang disebutkan di atas. Untuk penanganan *slippery* ini tentunya mempunyai waktu yang lama dalam penanganannya dan tentunya proses pertambangan berhenti total selama penanganan *slippery* yang berdampak dengan terhentinya produksi untuk sementara.

3. Terjadi nya pengurangan *shift*

Faktor lain yang membuat target produksi tidak tercapai adalah terjadinya pengurangan *shift* kerja yang awalnya 2 *shift* menjadi 1 *shift* jika kondisi cuaca tidak menentu, proses penambangan pada pengupasan *overburden* yang hanya 1 *fleet* saja yang berjalan dari seharusnya 2 *fleet* atau jika ada alat yang *breakdown* maka juga terjadi pengurangan *shift*. Selain itu juga disebabkan juga oleh *losstime* yang disebabkan oleh pekerja yang ada di tambang itu sendiri.

4. Kurang nya kedisiplinan dalam berkerja, seperti tidak disiplinnya waktu sering terlambat, mengulur ulur waktu, pakaian tidak rapi, tidak lengkap menggunakan helm, sepatu, kacamata, baju dll saat dalam berkerja.
5. Adanya keterlambatan dalam sistem gaji jarak antara 2-3 hari, membuat karyawan tidak nyaman akan keterlambatan hak nya.

Dari fonemena yang ditemui karyawan Pt. Edco Persada Energi ini kurang mengikuti prosedur dari perusahaan, sering mengabaikan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, selalu tidak lengkap menggunakan seragam, selalu terlambat masuk jam kerja, perusahaan juga sering terkendala pada gaji karyawan nya, tidak tepat waktu atau tanggal yang telah ditentukan perusahaan karena kendala pada tingkat target yang tidak tercapai dan terjadinya musim penghujan yang berketerusan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **“ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EDCO PERSADA ENEGRI DI DESA PEMATANG BENTENG, KECAMATAN BATANG PERANAP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kualitas sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menganalisis suatu masalah serta dapat menuangkan ide-ide kritis dalam bentuk karya tulis ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Mengoptimalkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memotivasi agar karyawan lebih giat dalam meningkatkan kinerja nya dalam melakukan sesuatu sehingga dapat tercapainya target produksi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi data dalam melakukan penelitian selanjutnya serta menjadi referensi penulisan.

1.4 Sistematika Penelitian

Dalam memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian – bagian yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis akan membagi dan menguraikan secara singkat isi masing – masing bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan secara garis besar tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori sebagai landasan dalam pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang proses penelitian yang akan dilaksanakan secara operasional, desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian , operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pengujian model.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

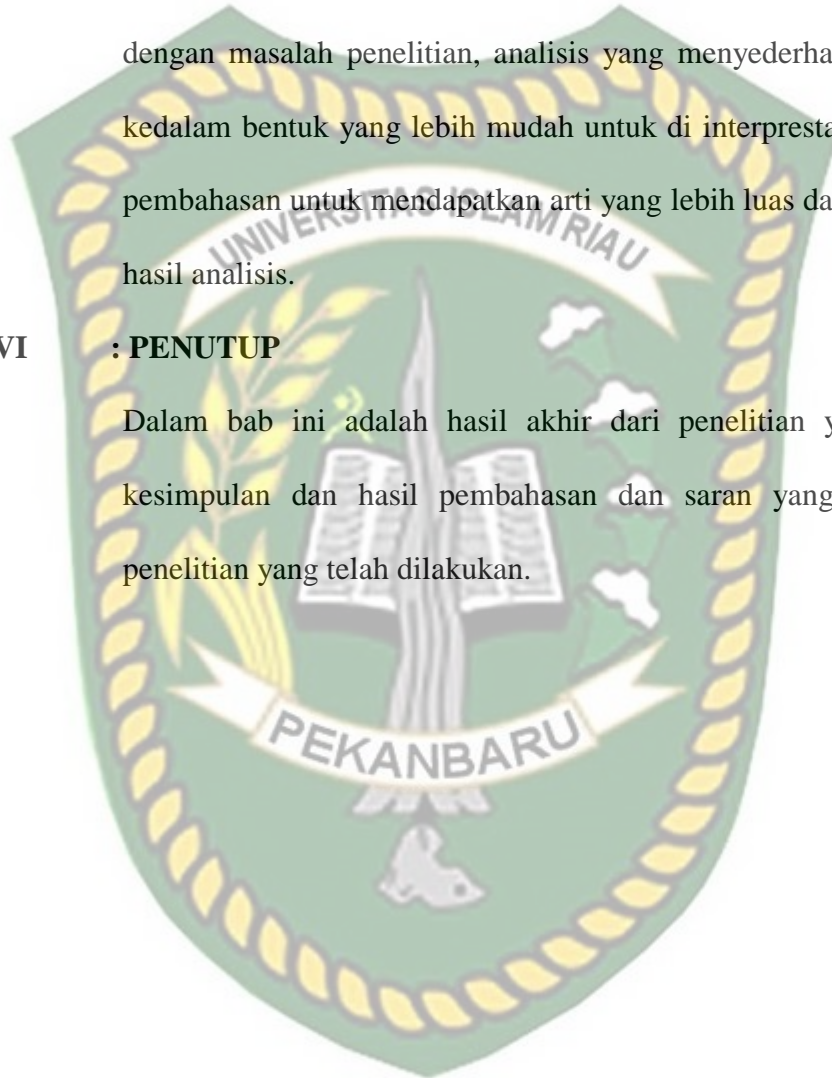
Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum bursa efek dan Indonesia, sejarah bursa efek Indonesia, dan gambaran umum perusahaan objek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini adalah inti proses penelitian yang dilakukan terdiri dari pembahasan deskripsif variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian, analisis yang menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk di interprestasikan serta pembahasan untuk mendapatkan arti yang lebih luas dan implikasi hasil analisis.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini adalah hasil akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan hasil pembahasan dan saran yang diberikan penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan efisien (Luthans, 1995).

Grey dan Dessle dalam Wahtini (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan berkerja dalam organisasi.

Menurut Nawawi (2001) adalah “Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik”. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lain sebagainya.

Kualitas kehidupan kerja mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai dari karyawan perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam

organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan.

Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan/pekerja dalam organisasi/perusahaan mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi.

Dari pemaparan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu pendekatan yang merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal ini mewujudkan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) kedalam satu tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan .

2.1.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Flippo (2005) pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja adalah kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar.

Kualitas kehidupan kinerja mempunyai (4) dimensi yaitu :

2.1.3 Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif dan lainnya. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan dan memajukan suatu organisasi. Kesesuaian partisipasi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Partisipasi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehannya dalam rancangan system kerja yang efisien. Adapun faktor nya antara lain ialah :

- Keikutsertaan dalam mengambil suatu keputusan tanggung jawab terhadap beban kerja
- Mengikuti perkembangan pekerjaan
- Keikutsertaan dalam mengatasi masalah
- Membangun komunikasi antar sesama rekan kerja

2.1.4 Sistem imbalan

Sistem imbalan meliputi bentuk pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan inisiatif untuk memotiasi karyawan agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kesesuaian imbalan kerja yang diberikan akan berdampak kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Pemberian imbalan yang kurang baik atau layak dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Adapun faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam system imbalan adalah :

- Gaji karyawan
- Insentif / bonus karyawan
- Asuransi kesehatan karyawan
- *Frige benefit*

2.1.5 Pengembangan karir

Pengembangan karier merupakan suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Kesesuaian pengembangan karir dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya apabila pengembangan karir yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien

Faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam pengembangan karir adalah :

- Promosi jabatan
- Program pelatihan
- Penempatan kerja yang tepat
- Meningkatkan keahlian yang dimiliki
- Kepuasan kerja

2.1.6 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan perkerjaan. Lingkungan

kerja yang memuaskan bagi karyawan nya dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Adapun faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam lingkungan kerja adalah :

- Saran dan prasarana yang lengkap
- Hubungan kerja antar pegawai
- Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan
- Kondisi kerja yang nyaman
- Budaya perusahaan yang baik

2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hanefah dalam Andrie (2008) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

- Tumbuh dan Kerkembang

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan kinerja dalam menjalankan mutu perkerjaan didalam perusahaan.

- Partisipasi

Kesempatan karyawan yang diberikan perusahaan untuk mengambil sesuatu keputusan dan tanggung jawab terhadap perkerjaannya.

- Pengaruh Lingkungan

Karyawan merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

- Supervisi

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dan dapat berkerja dalam tim untuk menyelesaikan perkerjaan. Selain itu, pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan sehingga diselesaikan dengan baik.

- Upah dan Kompensasi

Kesempatan karyawan untuk memperoleh upah dan kompensasi didalam suatu perusahaan sesuai dengan perkerjaan yang dijalani.

- Faktor Sosial

Hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan perkerjaan dan aspek lain di dalam lingkungan kerja.

- Penyelesaian Fugsi Ditempat Kerja

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim dalam menyelesaikan perkerjaan.

- Memotivasi Karyawan

Penting bagi perusahaan bahwa individu memiliki motif yang unik dan berbeda untuk berkerja dan bagian yang rumit untuk mengetahui apa yang memotivasi karyawan.

2.1.8 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Pada dasar nya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategi dari

perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lainnya, sedangkan contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan kinerja yang baik tentu merupakan harapan bagi semua perusahaan atau organisasi, karena kinerja pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Husnawati, 2006).

Menurut Wayne dalam Setiyadi (2016) pada teori *Quality of Work Life* dikatakan bahwa manajer memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan juga semakin meningkat.

2.1.9 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Organisasi yang mempraktikan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif dan memperoleh beberapa keunggulan seperti yang dikemukakan Harsono, (2005) sebagai berikut :

- Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turn over. Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta system benefit yang fleksibel.
- Meningkatkan motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target kerja yang efektif.

- Meningkatkan kebanggan kerja berbai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan patisipasi terhadap desain program seperti system benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakn shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggan kerja.
- Meningkatkan kompetensi karyawan secara berkesinabungan dapat dicapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan kinerja mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.
- Meningkatkan kepuasan karyawan yang merakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti ,menciptakan kondisi kerja yang mendukung , kebijakan kompenasasi, kondisi kerja yang mendukung, kebijakn kompenasasi, desain perkerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karier akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.
- Meningkatkan komitmen kerna karyawan merasakan kepuasan terhadap perkerjaannya. Hal ini akan menimbulkan rasa bahwa perkerjaan itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga perkerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.
- Meningkatkan produktivitas, kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktiviatas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan

karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja Menurut Martoyo (2000), “Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi”. Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan

tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kinerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.



“muhammadur rosuululloh, wallaziina ma'ahuuu asyiddaaa-u 'alal-kuffaari ruhamaaa-u bainahum taroohum rukka'ang sujjaday yabtaghuuna fadhlam minallohi wa ridhwaanang siimaahum fii wujuuhihim min asaris-sujuud, zaalika masaluhum fit-taurooti wa masaluhum fil-ingjiil, kazar'in akhroja syath-ahuu fa aazarohuu fastaghlazho fastawaa 'alaa suuqihii yu'jibuz-zurrooo'a liyaghiizho bihimul-kuffaar, wa'adallohullaziina aamanuu wa 'amilush-shoolihaati min-hum maghfirota wa ajron 'azhiimaa”.

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah

hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar”.

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan yang baik akan menentukan tercapai tidak nya tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana suatu kondisi seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan efisien sesuai standar yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Faktor Intenal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang buruk disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

- Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah :

- Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- Rancangan Kerja, merupakan suatu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- Kepribadian, yaitu merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- Kepemimpinan, merupakan suatu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- Gaya Kepemimpinan, merupakan suatu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau pekerjaan.
- Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- Lingkungan Kerja, merupakan suasana kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungannya dengan sesama rekan kerja.
- Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Dimensi Kinerja Karaywan

Dimensi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat pendekatan terhadap kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan, meliputi :
 - ketelitian dalam berkerja
 - kecakapan dalam berkerja
 - ketetapan waktu dalam berkerja
 - memiliki prentasi dalam berkerjadapat berkerja dengan professional
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan minsalnya jumlah rupiah, unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, meliputi :
 - penyelesaian perkerja
 - pencapaian target pkerjaan
 - berkerja tepat waktu
 - ketetapan dalam menyelesaikan perkerjaan
 - hasil kerja yang baik

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Secara spesifik tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik lagi kedepannya.

- Memberikan peluang yang sangat besar kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasikan untuk berprestasi sesuai potensinya.
- Memeriksa pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu diubah.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006) aspek-aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- Mutu pekerjaan
- Kejujuran karyawan
- Inisiatif
- Kehadiran
- Sikap
- Kerja sama
- Keandalan
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Tanggung jawab
- Pemanfaatan waktu kerja.

2.2.5 Standar Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2006) Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang telah ditentukan oleh standar kinerja.

Menurut Mangkunegara (2006) ada tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu :

- Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai)
- Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Menurut Notoatmodjo (2003) untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

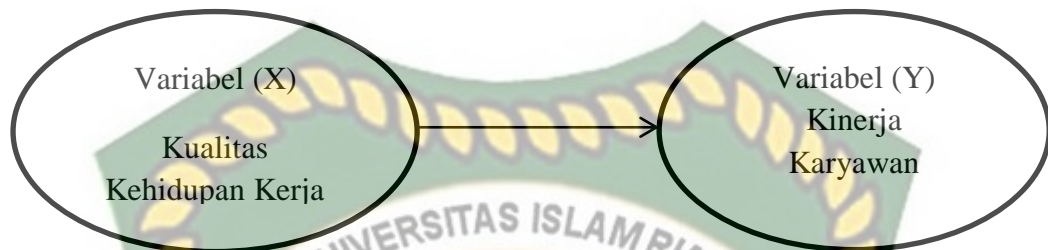
No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1.	Hartiwi Agustina (2017)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt Tambang Batu Bara Bukit Asam)	Kualitas Kehidupan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2.	Uut Arrosyd, Sasongko, Rudy Eko Pramono (2021)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban	Restrukturisasi Kerja (X1) Sistem Imbalan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji statistik, ditemukan bahwa restrukturisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja (Y)
3.	S anufrahini irawati (2019)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang.	Pertumbuhan dan pengembangan (X1) Partisipasi dan Lingkungan kerja (X2) Kinerja (Y)	berarti Pertumbuhan dan Pengembangan (X1), Partisipasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah sesuai dalam meningkatkan Kinerja.

4.	Nur Hasmalawati, Nida Hasanati (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya dapat membuat karyawan lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
5.	Annisa Rizki Nugraheni (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang)	Kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).	Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, tugas yang diberikan pada karyawannya.

2.4 Kerangka Penelitian

Bahwa penelitian ini dilakukan pada PT. Edco Persada Energi dengan menggunakan variabel (X) kualitas kehidupan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan.

Gambar 1. 1
Kerangka penelitian



Sumber : Mangkunegara (2011)

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011) merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan serta didukung oleh penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : **“Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap?”**

2.5.1 Hipotesis Stastistik

Dan hipotesis penelitian di atas, maka dibuatkan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : \beta : 0$. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.

Ho : $\beta \neq 0$. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Edco Persada Energi yang beralokasi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data yang diperlukan dalam suatu penelitian & berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument pada penelitian ini adalah kuisioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang berisi pertanyaan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 3. 1 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Kualitas kehidupan kerja adalah kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. (Walton dalam Zin, 2004)	a. Pertumbuhan dan Perkembangan	a. Pengaturan jadwal kerja b. kesempatan meningkatkan keterampilan c. kesempatan untuk	Ordinal
		b. Partisipasi	a. kemampuan	

			meningkatkan komunikasi internal b. kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok c. kemampuan melibatkan diri dalam membuat keputusan	
		c. Sistem imbalan	a. kebutuhan hidup b. kesesuaian imbalan dan tanggung jawab c. kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja d. jaminan kelangsungan berkerja	Ordinal
		d. Lingkungan Kerja	a. kondisi keamanan lingkungan b. jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja c. kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja d. jaminan keselamatan kerja	Ordinal
	Kinerja karyawan merupakan sebagai tingkat pencapaian misi. Organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan mencapai tujuan organisasi (visi) (Mangkunegara, 2004)	a. Kualitas	a. Tingkat kemampuan dalam berkerja b. Kemampuan menganalisis data mesin / pralatan c. Kemampuan mnevaluasi (keluhan/keberatan konsumen) d. Dapat berkerja dengan profosional	Ordinal
		b. Kuantitas	a. Hasil kerja yang	Ordinal

			baik b. Penyelesaian pekerja c. Pencapaian target pekerjaan d. Berkerja tepat waktu	
--	--	--	---	--

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, (2014). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 167 orang .

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2003) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *stratified sampling*, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan 5% (0.05)

Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara proporsional (*propotional stratified random sampling*) dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dan setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Dari hitungan di atas, maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka yang dapat dihitung secara pasti melalui tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian.

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- Data Primer adalah data yang langsung diambil dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh melalui hasil tanggapan responden / karyawan terhadap kuesioner, observasi (pengamatan) pada objek penelitian.
- Data Sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang berhubungan dengan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti .

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu pada PT. Edco Persada Energidi Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.
2. Angket atau kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (sumber yang diambil datanya melalui angket). Angket atau kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden.
3. Dokumentasi adalah kegiatan pencarian data dengan mengumpulkan catatan - catatan atau menyalin data dari PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap yang ada kaitannya dengan obyek yang saya teliti.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Vadilitas dan Reliabilitas

1. Uji Vadilitas

Uji Vadilitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS (David D. Vaus, (2002) untuk proses ini, akan digunakan (*Uji Korelasi Pearson Product Moment*) Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan

skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

2. Uji Realibilitas

Menurut Purwanto, (2002) Uji Realiabilitas dilakukan dengan Uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{sr^2 = \sum s_t^2}{sr^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 : reliabilitas instrument

n : jumlah butir pertanyaan

s_1^2 : varians butir

s_t^2 : varians total

Kriteria dari nilai (*Cronbach Alpha*) adalah apabila didapatkan nilai (*Cronbach Alpha*) kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik. Atau, ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut :

1. jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
2. jika α antara 0,70 - 0,90 maka reliabilitas tinggi.
3. jika α antara 0,50 - 0,70 maka reliabilitas moderat
4. jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

3.6.2 Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Dilakukan uji normalitas data adalah untuk menguji apakah satu asumsi dasar regresi sederhana, yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai asymp sig $> \alpha$ (0,05), maka data memenuhi asumsi normalitas, yaitu data berdistribusi normal. Demikian pula sebaliknya, jika nilai asymp sig $< \alpha$ (0,05), maka data tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin–Watson terhadap dl dan du pada table Durbin Watson dengan $n= 100$ dan $k= 1$.

3. Uji Heteroskadistitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residua satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Rumusan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas

e : Epsilon (Variabel Pengganggu)

3.6.3 Analisis Deskriptif

Setelah data terkumpul, kemudian data ditabulasi. Dalam menyusun dan membahas laporan penelitian, penulis menggunakan metode teknik analisis Kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban. Maka untuk itu penulis menetapkan bobot bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Kategori Penilaian

Kategori	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

3.6.4 Uji Hipotensis

1. Koefesien Determinasi (R^2)

(R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen, nilai koefesien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefesien determinasi (R^2) = 1, artinya indenpenden memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefesien determinasi (R^2) = 0, artinya indenpenden tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

2. Uji secara persial (Uji T)

Penguji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhaap variabel dependen. Penguji ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% .adapun kriteria

pengambilan keputusan dalam pengujian ini (Suliyanto, 2011) adalah sebagai berikut :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat perusahaan

PT. Edco Persada Energi merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (Badan Usaha Milik Daerah) yang bergerak di bidang Multi Bisnis yang mana salah satunya bidang pertambangan dan telah berinvestasi di Kabupaten Indragiri Hulu, bahan galian yang digali adalah Batu bara. Untuk saham PT Edco Persada Energi secara keseluruhan saat ini 63% dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Riau dan 37% dimiliki Pemerintah Kabupaten. Kegiatan penambangan yang diterapkan adalah sistem tambang terbuka (*surfacemining*) dengan metode *open pit* dan pada akhir penambangannya akandilakukan sistem *back filling* terhadap lahan bekas tambang. PT. Edco Persada Energi ini berperan sebagai kontraktor pada PT PIR.

Kegiatan operasi produksi batu bara dimasukdkan agar dapat memanfaatkan sumber daya batu bara yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri terutama di sektor industri.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadikan perusahaan jasa pertambangan yang termuka terpercaya melalui ketaguhan dan tanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan pemanfaatan sumber daya yang efektif.

4.2.2 Misi

- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui motivasi, keteladanan, kejujuran dan kerja keras.
- Senantiasa memberikan solusi – solusi bernilai tambah yang akan mengoptimalkan kepuasan pelanggan.
- Membantu ekonomi masyarakatan melalui program CSR yang tepat guna dan tepat sasaran.
- Mendukung program pembangunan pemerintah, diantaranya dengan cara menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas seiring dengan perkembangan perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

Sebagaimana telah diketahui struktur organisasi pada Pt. Edco Persada Energi di desa pematang benteng, kecamatan batang peranap yang memiliki hubungan yang baik dengan kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kegiatan dalam suatu perusahaan ini tidak hanya melibatkan satu orang saja tetapi memerlukan bantuan orang lain yang dapat dijadikan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Dalam menyusun suatu badan organisasi langkah yang pertama yaitu dilakukan dengan musyawarah (rapat) oleh pemilik perusahaan tersebut untuk menetapkan para perkerja – perkerja nya yang akan dilakukan agar tercapai apa yang akan menjadi suatu tujuan dalam perusahaan secara keseluruhannya. Suatu perkerjaan / jabatan hendaknya dapat ditempatkan pada orang yang benar dan tepat dengan bidang dan keahliannya masing – masing.

Struktur organisasi yang baik adalah merupakan organisasi yang telah memenuhi syarat. Struktur organisasi berarti organisasi yang dapat menjalankan perannya dengan baik.

Adapun susunan struktur organisasi pada Pt. Edco Persada Energi dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut juga dengan Jenis Kelamin. Dengan adanya identitas tersebut perusahaan akan mengetahui beberapa jumlah karyawan laki – laki dan perempuan yang bekerja di perusahaan nya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menggambarkan kesigapan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Edco Persada Energi di desa pematang benteng, kecamatan batang peranap, kabupaten Indragiri hulu.

Tabel 5. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki – laki	43	95,55
2.	Perempuan	2	4,44
	Jumlah	45	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki – laki dengan jumlah 43 responden atau 95,55 dan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 2 responden atau 4,44.

5.1.2. Berdasarkan Umur / Usia

Umur adalah yang menentukan seseorang dalam segi kemampuannya, umur yang semakin bertambah akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Bersamaan dengan perubahan zaman, umur manusia akan mengalami penambahan usia yang dapat menyebabkan turunya tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja.

Untuk mengetahui Umur / Usia karyawan yang bekerja pada PT. Edco Persada Energi di desa pematang benteng, kecamatan batang peranap, kabupaten Indragiri hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 2 Identitas Responden Berdasarkan Umur / Usia

No	Umur / Usia	Responden	Persentase
1.	18 – 25 tahun	10	22,22
2.	26 – 30 tahun	12	26,66
3.	31 – 35 tahun	8	17,77
4.	36 – 40 tahun	6	13,33
5.	41 – 45 tahun	7	15,55
6.	> 46 tahun	2	4,44
	Jumlah	45	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah umur 26 – 30 tahun dengan jumlah 12 responden atau 26,66 dan usia yang paling sedikit yaitu, umur >46 tahun dengan jumlah 2 responden atau 4,44.

Banyaknya karyawan yang berada pada tingkat umur 26 – 30 tahun dikarenakan perusahaan selalu mengadakan rekrutmen karyawan setiap tahunnya

guna untuk mendapatkan karyawan yang lebih muda yang memiliki kerja yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja.

5.1.3. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Salah satu parameter yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah Tingkat Pendidikan.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Edco Persada Energi di desa pematang benteng, kecamatan batang peranap, kabupaten Indragiri hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SMP	11	24,44
2.	SMA / SMK	19	42,22
3.	Strata Satu (S1)	15	33,33
	Jumlah	45	100

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA / SMK dengan jumlah 19 responden atau 42,22 dan tingkat pendidikan yang paling sedikit yaitu, SMP dengan jumlah responden 11 atau 24,44.

Hal ini menunjukkan bahwa responden dominan dalam penelitian ini yaitu latar belakang SMA / SMK yang berarti perusahaan ini lebih menekankan kepada pendidikan SMA / SMK sebagai keberhasilannya berkerja dilapangan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010) mengemukakan bahwa: Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini digunakan program computer SPSS sehingga diketahui suatu nilai r hitung untuk tiap butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Tabel 5. 4 Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1	0.566	0.2483	Valid
2	0.698	0.2483	Valid
3	0.730	0.2483	Valid
4	0.727	0.2483	Valid
5	0.657	0.2483	Valid
6	0.660	0.2483	Valid
7	0.609	0.2483	Valid
8	0.487	0.2483	Valid
9	0.460	0.2483	Valid
10	0.454	0.2483	Valid
11	0.481	0.2483	Valid
12	0.593	0.2483	Valid
13	0.513	0.2483	Valid
14	0.454	0.2483	Valid

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2022

Dari Kualitas Kehidupan Kerja (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment untuk $df = N-2=45-2 =43$ untuk alpha 5% adalah 0,2483 Dari 14 pernyataan, maka pernyataan 1-14 dinyatakan valid.

2. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. 5 Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
1	0.320	0.2483	Valid
2	0.290	0.2483	Valid
3	0.489	0.2483	Valid
4	0.491	0.2483	Valid
5	0.557	0.2483	Valid
6	0.294	0.2483	Valid
7	0.414	0.2483	Valid
8	0.524	0.2483	Valid

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel kinerja pegawai (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi di bandingkan dengan r tabel product moment untuk $df = N-2 = 45-2 = 43$ untuk alpha 5% adalah 0,2483 Dari 8 pernyataan, maka pernyataan 1-8 dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realible jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$.

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Variabel	Jumlah Item	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	14	0,840	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu $0,840 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

2. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. 7 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Jumlah Item	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	8	0,724	Reliable

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

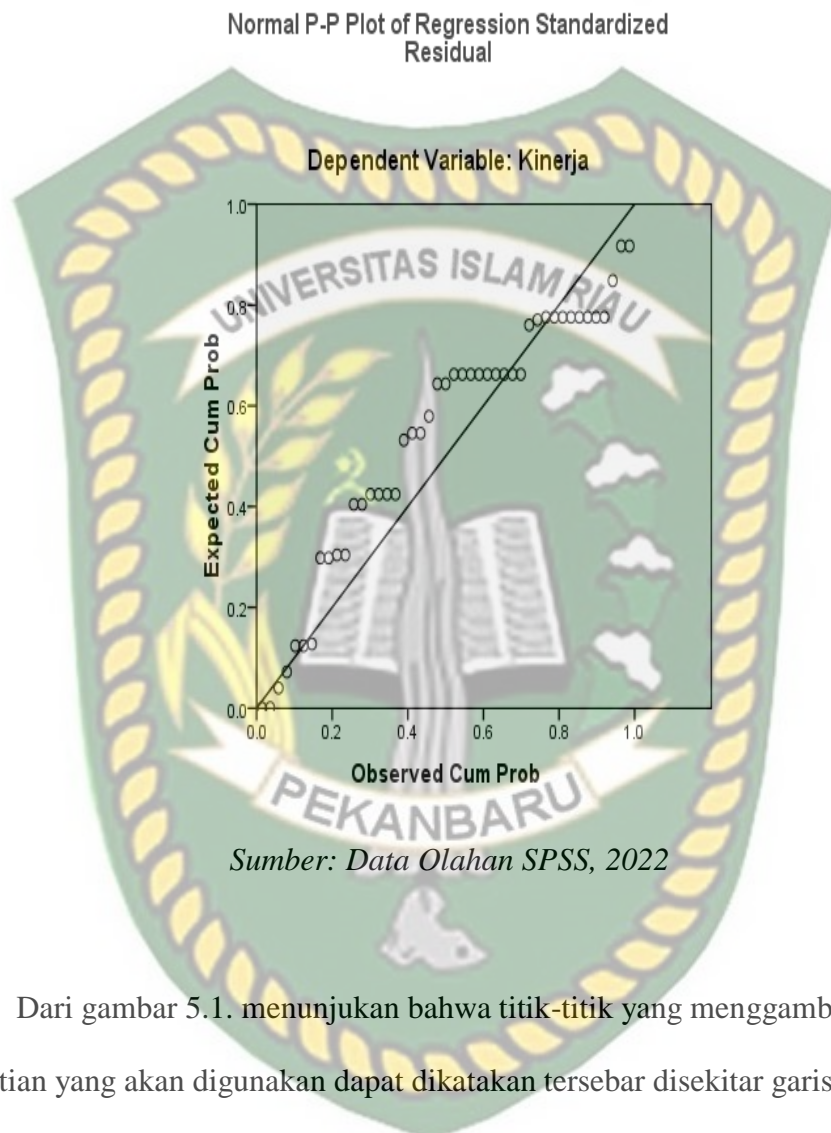
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu $0,724 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dibutuhkan dalam melakukan uji parsial terhadap persamaan regresi berganda yang diajukan. Salah satunya cara untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat normal probability plot. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian normalitas data diperlihatkan oleh normal pp plot yang disajikan pada Gambar 5.1. sebagai berikut:

Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Data



Dari gambar 5.1. menunjukkan bahwa titik-titik yang menggambarkan data penelitian yang akan digunakan dapat dikatakan tersebar disekitar garis diagonal. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya keterkaitan hubungan antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.36. sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance variabel kualitas kehidupan kerja yakni 1 lebih besar dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF varian kualitas kehidupan kerja yakni sebesar 1 lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

5.2.5 Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan periode sebelumnya, karena jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak layak untuk digunakan. Salah satu cara untuk mengujinya adalah pengujian Durbin-Watson (DW) yang berada pada kisaran -2 dan +2. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam tabel 5.36.

Tabel 5. 9 Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.495	1.596	1.729

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Hasil pengujian autokorelasi yang dapat dilihat pada tabel 5.8. menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W sebesar 1,729 terletak diantara range -2 sampai +2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan periode sebelumnya.

5.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2. berikut ini :

Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, gambar tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik yang ada menyebar diatas dan di bawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

5.3 Deskripsi Hasil Penelitian

5.3.1 Kualitas Kehidupan kerja (X)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu pendekatan yang merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal ini mewujudkan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) kedalam satu tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai Pengaturan jadwal kerja dalam PT. Edco Persada Energi pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	5	40	21.6
Setuju	34	4	136	73.5
Cukup Setuju	3	3	9	4.9
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		185	100
Keterangan			4.11	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel 5.4. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Pengaturan jadwal kerja dalam PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 8 orang atau 21,6% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 73,5% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 4,9% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Pengaturan jadwal kerja dalam PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	5	30	16.8
Setuju	33	4	132	73.7
Cukup Setuju	5	3	15	8.4
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		179	100
Keterangan			3.98	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel 5.6. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan. Dari 45 orang responden, 6 orang atau 16,8% yang menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 73,7% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,4% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pada Kinerja Karyawan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	5	35	19.3
Setuju	33	4	132	72.9
Cukup Setuju	4	3	12	6.6
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		181	100
Keterangan			4.02	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.6. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan. Dari 45 orang responden, 6 orang atau 16,8% yang menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 73,7% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,4% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 13 Tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	5	35	19.4
Setuju	32	4	128	71.1
Cukup Setuju	5	3	15	8.3
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		180	100
Keterangan			4.00	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.7. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dalam PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 7 orang atau 19,4% yang menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 71,1% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dalam PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	5	30	16.8
Setuju	34	4	136	76.0
Cukup Setuju	3	3	9	5.0
Tidak Setuju	2	2	4	2.2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		179	100
Keterangan			3.98	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.8. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok dalam PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 6 orang atau 16,8% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 76,0% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 5,0% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2,2% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok dalam PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	5	35	19.3
Setuju	32	4	128	70.7
Cukup Setuju	6	3	18	9.9
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		181	100
Keterangan			4.02	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.9. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi. Dari 45 orang responden, 7 orang atau 19,3% yang menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 70,7% yang menyatakan setuju, 6 orang atau 9,9% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi termasuk dalam kategori setuju

Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Kebutuhan hidup dalam PT. Eco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	5	40	21.7
Setuju	33	4	132	71.7
Cukup Setuju	4	3	12	6.5
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		184	100
Keterangan			4.09	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.10. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kebutuhan hidup dalam PT. Eco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 8 orang atau 21,7% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 71,7% yang menyatakan setuju, 4 orang atau 6,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kebutuhan hidup dalam PT. Eco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 17 Tanggapan responden mengenai Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dari PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	5	35	19.2
Setuju	33	4	132	72.5
Cukup Setuju	5	3	15	8.2
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		182	100
Keterangan			4.04	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.11. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dari PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 7 orang atau 19,2% yang menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 72,5% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,2% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dari PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 18 Tanggapan responden mengenai Jaminan kelangsungan berkerja / penghasilan dalam PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	13.7
Setuju	38	4	152	83.1
Cukup Setuju	2	3	6	3.3
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		183	100
Keterangan			4.07	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.12. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Jaminan kelangsungan berkerja / penghasilan dalam PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 5 orang atau 13,7% yang menyatakan sangat setuju, 38 orang atau 83,1% yang menyatakan setuju, 2 orang atau 3,3% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Jaminan kelangsungan berkerja / penghasilan dalam PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 19 Tanggapan responden mengenai Kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	5	60	32.6
Setuju	25	4	100	54.3
Cukup Setuju	8	3	24	13.0
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		184	100
Keterangan			4.09	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.13. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja. Dari 45 orang responden, 12 orang atau 32,6% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 54,3% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 13,0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 20 Tanggapan responden mengenai Kondisi keamanan lingkungan di PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	5	40	21.3
Setuju	37	4	148	78.7
Cukup Setuju	0	3	0	0.0
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		188	100
Keterangan			4.18	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.14.dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kondisi keamanan lingkungan di PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 8 orang atau 21,3% yang menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 78,7% yang menyatakan setuju, 0 orang atau 0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kondisi keamanan lingkungan di PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 21 Tanggapan responden mengenai Jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	5	30	16.4
Setuju	36	4	144	78.7
Cukup Setuju	3	3	9	4.9
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		183	100
Keterangan			4.07	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.15.dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja. Dari 45 orang responden, 6 orang atau 16,4% yang menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 78,7% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 4,9% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai Kondisi kenyamanan di lingkungan kerja PT. Edco Persada Energi Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	5	95	49.7
Setuju	18	4	72	37.7
Cukup Setuju	8	3	24	12.6
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		191	100
Keterangan			4.24	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.16. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kondisi kenyamanan di lingkungan kerja PT. Edco Persada Energi. Dari 45 orang responden, 19 orang atau 49,7% yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 37,7% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 12,6% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kondisi kenyamanan di lingkungan kerja PT. Edco Persada Energi termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 23 Tanggapan responden mengenai Jaminan keselamatan kerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	12	5	60	32.6
Setuju	25	4	100	54.3
Cukup Setuju	8	3	24	13.0
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		184	100
Keterangan			4.09	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.17. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Jaminan keselamatan kerja. Dari 45 orang responden, 12 orang atau 32,6% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 54,3% yang menyatakan setuju, 8 orang atau 13,0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Jaminan keselamatan kerja termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 24 Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pengaturan jadwal kerja dalam PT. Edco Persada Energi	8	34	3	0	0	185
Bobot Nilai	40	136	9	0	0	
Kesempatan dalam meningkatkan keterampilan	6	33	5	1	0	179
Bobot Nilai	30	132	15	2	0	
Kesempatan untuk meningkat kan kemampuan	7	33	4	1	0	181
Bobot Nilai	35	132	12	2	0	
Kemampuan meningkatkan komunikasi internal dalam PT. Edco Persada Energi	7	32	5	1	0	180
Bobot Nilai	35	128	15	2	0	
Kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok dalam PT. Edco Persada Energi	6	34	3	2	0	179
Bobot Nilai	30	136	9	4	0	
kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan organisasi	7	32	6	0	0	181
Bobot Nilai	35	128	18	0	0	
kebutuhan hidup dalam PT. Eco Persada Energi	8	33	4	0	0	184
Bobot Nilai	40	132	12	0	0	
kesesuaian imbalan dan tanggung jawab dari PT. Edco Persada Energi	7	33	5	0	0	182
Bobot Nilai	35	132	15	0	0	
jaminan kelangsungan berkerja / penghasilan dalam PT. Edco Persada Energi	5	38	2	0	0	183
Bobot Nilai	25	152	6	0	0	
Kesesuaian gaji dan kebutuhan perkerja	12	25	8	0	0	184

Bobot Nilai	60	100	24	0	0	
Kondisi keamanan lingkungan di PT. Edco Persada Energi	8	37	0	0	0	188
Bobot Nilai	40	148	0	0	0	
Jaminan kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja	6	36	3	0	0	183
Bobot Nilai	30	144	9	0	0	
Kondisi kenyamanan di lingkungan kerja PT. Edco Persada Energi	19	18	8	0	0	191
Bobot Nilai	95	72	24	0	0	
Jaminan keselamatan kerja	12	25	8	0	0	184
Bobot Nilai	60	100	24	0	0	
Total skor						2564
Skor Tertinggi						191
Skor Terendah						179
Kriteria penilaian						Setuju

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas diperoleh rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Kualitas kehidupan kerja (X) pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap dengan perolehan skor 2564 dan untuk mengetahui nilai tertinggi, nilai terendah dan nilai interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Maksimum} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \times \text{bobot tertinggi} \\ &= 14 \times 45 \times 5 = 3150 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Minimum} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{responden} \times \text{bobot terendah} \\ &= 14 \times 45 \times 1 = 630 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{3150 - 630}{5} \\ &= 504 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kategori pada Variabel kualitas kehidupan kerja (X) pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap ditentukan dibawah ini :

Sangat baik	:3150 – 2646
Baik	: 2646 - 2142
Cukup	: 2142 -1638
Tidak baik	: 1638 - 1134
Sangat tidak baik	: 1134 - 630

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kualitas kehidupan kerja (X) pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap adalah sebesar **2564** pada skala penelitian skor tersebut berada pada antara **2646 - 2142** termasuk dalam kategori **Baik**. Artinya posisi yang sudah ditempatkan oleh perusahaan pada karyawannya sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawannya.

Dari data yang disajikan terlihat dari rekapitulasi variabel kualitas kehidupan kerja indikator yang memiliki skor terendah yaitu mengenai kesempatan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam meningkatkan komunikasi kelompok merupakan peran vital yang harus menjadi perhatian penuh pihak perusahaan untuk segera membenahinya sesegera mungkin.

Untuk selalu memeberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dalam berkerja sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dengan memberikan mereka kesempatan penuh dalam perusahaan dan kemampuan dalam meningkatkan komunikasi kelompok yang sangat kurang

didiri karyawan sehingga terjadinya kurang tanggung jawab, kompak, partisipasi antar kelompok dalam berkerja membuat tujuan dan target perusahaan akan sangat sulit dicapai, jadi sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dalam berkerja agar karaywan lebih erat lagi dalam meningkatkan komunikasi nya sesama karyawan begitu juga dengan atasannya.

5.3.2 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang baik akan menentukan tercapai tidak nya tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana suatu kondisi seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan nya dengan baik dan efesien sesuai standar yang telah ditetapkan.

Tabel 5. 25 Tanggapan responden mengenai Tingkatan kemampuan dalam berkerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	14.3
Setuju	32	4	128	73.1
Cukup Setuju	6	3	18	10.3
Tidak Setuju	2	2	4	2.3
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		175	100
Keterangan			3.89	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.19. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Tingkatan kemampuan dalam berkerja. Dari 45 orang responden, 5 orang atau 14,3% yang menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 73,1% yang menyatakan setuju, 6 orang atau 10,3% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2,3%

menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Tingkatan kemampuan dalam berkerja termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 26 Tanggapan responden mengenai Kemampuan menganalisis data mesin / peralatan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	14.3
Setuju	32	4	128	73.1
Cukup Setuju	6	3	18	10.3
Tidak Setuju	2	2	4	2.3
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		175	100
Keterangan			3.89	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.20. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kemampuan menganalisis data mesin / peralatan. Dari 45 orang responden, 5 orang atau 14,3% yang menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 73,1% yang menyatakan setuju, 6 orang atau 10,3% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 2,3% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kemampuan menganalisis data mesin / peralatan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 27 Tanggapan responden mengenai Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen) Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	7	5	35	19.4
Setuju	32	4	128	71.1
Cukup Setuju	5	3	15	8.3
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		180	100
Keterangan			4.00	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.21. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen). Dari 45 orang responden, 7 orang atau 19,4% yang menyatakan sangat setuju, 32 orang atau 71,1% yang menyatakan setuju, 5 orang atau 8,3% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Kemampuan mengevaluasi (keluhan / keberatan konsumen) termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 28 Tanggapan responden mengenai Dapat berkerja dengan profesional Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	3	5	15	8.5
Setuju	37	4	148	83.6
Cukup Setuju	4	3	12	6.8
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		177	100
Keterangan			3.93	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.22. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Dapat berkerja dengan profesional. Dari 45 orang responden, 3 orang atau 8,5% yang menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 83,6% yang menyatakan setuju, 4 orang atau 6,8% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Dapat berkerja dengan profesional termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 29 Tanggapan responden mengenai Hasil kerja yang baik Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	5	45	25.9
Setuju	21	4	84	48.3
Cukup Setuju	15	3	45	25.9
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		174	100
Keterangan			3.87	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.23. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Hasil kerja yang baik. Dari 45 orang responden, 9 orang atau 25,9% yang menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 48,3% yang menyatakan setuju, 15 orang atau 25,9% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Hasil kerja yang baik termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 30 Tanggapan responden mengenai Penyelesaian pekerja Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5	10	5.6
Setuju	39	4	156	87.6
Cukup Setuju	4	3	12	6.7
Tidak Setuju	0	2	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		178	100
Keterangan			3.96	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.24. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Penyelesaian pekerja. Dari 45 orang responden, 2 orang atau 5,6% yang menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 87,6% yang menyatakan setuju, 4 orang atau 6,7% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Penyelesaian pekerja termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 31 Tanggapan responden mengenai Pencapaian target perkerjaan Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	2	5	10	5.6
Setuju	39	4	156	88.1
Cukup Setuju	3	3	9	5.1
Tidak Setuju	1	2	2	1.1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		177	100
Keterangan			3.93	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.25. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Pencapaian target pekerjaan. Dari 45 orang responden, 2 orang atau 5,6% yang menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 88,1% yang menyatakan setuju, 3 orang atau 5,1% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,1% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Pencapaian target pekerjaan termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 32 Tanggapan responden mengenai Berkerja tepat waktu Pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap

Klasifikasi Jawaban	Responden	Skor	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	5	45	26.0
Setuju	21	4	84	48.6
Cukup Setuju	14	3	42	24.3
Tidak Setuju	1	2	2	1.2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0.0
Jumlah	45		173	100
Keterangan			3.84	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2022

Dari tabel 5.26. dapat dilihat tentang tanggapan responden mengenai Berkerja tepat waktu. Dari 45 orang responden, 9 orang atau 26,0% yang menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 48,6% yang menyatakan setuju, 14 orang atau 24,3% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,2% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Berkerja tepat waktu termasuk dalam kategori setuju.

Tabel 5. 33 Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Tingkatan kemampuan dalam berkerja	5	32	6	2	0	175
Bobot Nilai	25	128	18	4	0	
Kemampuan menganalisis data mesin / peralatan	5	32	6	2	0	175
Bobot Nilai	25	128	18	4	0	
Kemampuan mngevaluasi (keluhan / keberatan konsumen)	7	32	5	1	0	180
Bobot Nilai	35	128	15	2	0	
Dapat berkerja dengan profosional	3	37	4	1	0	177
Bobot Nilai	15	148	12	2	0	
Hasil kerja yang baik	9	21	15	0	0	174
Bobot Nilai	45	84	45	0	0	
Penyelesaian pekerja	2	39	4	0	0	178
Bobot Nilai	10	156	12	0	0	
Pencapaian target perkerjaan	2	39	3	1	0	177
Bobot Nilai	10	156	9	2	0	
Berkerja tepat waktu	9	21	14	1	0	173
Bobot Nilai	45	84	42	2	0	
Total skor						1409
Skor Tertinggi						180
Skor Terendah						173
Kriteria penilaian						Setuju

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas diperoleh rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap dengan perolehan skor 1409 dan untuk mengetahui nilai tertinggi, nilai terendah dan nilai interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

Nilai Maksimum = jumlah pertanyaan x responden x bobot tertinggi

$$= 8 \times 45 \times 5 = 1800$$

Nilai Minimum = jumlah pertanyaan x responden x bobot terendah

$$= 8 \times 45 \times 1 = 360$$

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

$$= \frac{1800 - 360}{5}$$

$$= 288$$

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kategori pada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap ditentukan pada tabel dibawah ini :

Sangat baik : 1800 - 1512

Baik : **1512 - 1224**

Cukup : 1224 - 936

Tidak baik : 936 - 648

Sangat tidak baik : 648 - 360

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap adalah sebesar **1409** pada skala penelitian skor tersebut berada pada antara **1512 - 1224** termasuk dalam kategori **Baik**. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memenuhi target kinerja nya yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari uraian rekapitulasi data diatas variabel kinerja karyawan yang memiliki indikator dengan skor terendah adalah kurangnya berkerja tepat waktu.

Kendala ini merupakan tanggung jawab penuh perusahaan untuk selalu mampu mengkoordinir waktu yang mereka miliki dalam bekerja. Perusahaan harus mempertimbangkan masalah waktu dengan sebaik mungkin dengan mengkaji ulang tugas yang diberikan apakah telah sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya. Agar target perusahaan tetap selalu meningkat setiap tahun nya.

5.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di gunakan Analisis Regresi Linier Sederhana adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan linier antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini dapat digunakan analisis statistik dengan uji regresi linear sederhana yang melibatkan 1 variabel independen (variabel bebas) yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Hasil regresi dapat dilihat pada persamaan berikut ini:

Tabel 5. 34 Uji Analisis Regresi LInear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.096	4.155		.986	.330		
Kualitas Kehidupan Kerja	.486	.073	.712	6.647	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, maka dapat dirumuskan hasil regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,096 + 0,486 X + e$$

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh koefisien X sebesar 0,486 dan konstanta (Y) sebesar 4,096. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Kualitas Kehidupan kerja terhadap kinerja dalam bentuk persamaan Regresi $Y = 4,096 + 0,486X$. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja meningkat 1 point. Maka, Kinerja akan meningkat sebesar 0,486 pada konstanta 4,906. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari persamaan tersebut di peroleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variable kualitas kehidupan kerja (X) yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variable X berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa X mewakili kualitas kehidupan kerja memberikan angka koefisien regresi sebesar 0,486 terhadap kinerja.

5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar hasil pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja digunakan pengujian hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat nilai koefisien determinasi, maka dapat melihat tabel berikut ini:

Tabel 5. 35 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.495	1.596	1.729

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai Adjusted R Square (R²) adalah 0.507 atau 50,70%. hal ini bahwa variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 50,70%, sedangkan sisanya sebesar 49,30% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4.3 Uji t Persial

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel serta membandingkan nilai signifikan t dengan level of significant (α). Nilai dari level of significant yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 persen (0,05). Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak. Bila H₀ ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013)

Tabel 5. 36 Hasil Uji t (Uji Persial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.096	4.155		.986	.330		
Kualitas Kehidupan Kerja	.486	.073	.712	6.647	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan uji t hitung dapat dilihat pada tabel 5.31 tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengolahan data diketahui t hitung pada variabel kualitas kehidupan kerja (6,647) > t tabel (2,01808) dan sig. (0.000) < (0,05) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari seluruh indikator pertanyaan yang dibagikan kepada sampel penelitian terlihat rata-rata jawaban responden dalam kategori baik. Variabel kualitas kehidupan kerja mendapat skor **2564** dimana berada pada rentang **2646 – 2142** yang termasuk dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan mendapat skor **1409** dimana berada pada rentang **1512 – 1224** yang termasuk dalam kategori baik.

Kualitas kehidupan kerja mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan dalam memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai dari karyawan perusahaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam

organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan.

Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan / pekerja dalam organisasi / perusahaan mencapai pada tahap efektivitas. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi didalam menyelesaikan berbagai tugas/pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dimana hasil maksimal tersebut dapat dirasakan puas oleh pihak-pihak intern maupun ekstern organisasi.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategi dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lainnya, sedangkan contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu merupakan harapan bagi semua perusahaan atau organisasi, karena kinerja pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja Menurut Martoyo (2000), "Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi". Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kinerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Dengan demikian kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu hasil analisis dalam penelitian menyatakan bahwa hipotesis terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap dapat diterima kebenarannya, yang artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja pada perusahaan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pada koefisien determinasi R square (R^2) terdapat pengaruh sebesar 0,507 atau 50,70% terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini bahwa variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 50,70%, sedangkan sisanya sebesar 49,30% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan, keeratan hubungannya masuk dalam kategori cukup kuat.

Dimana uji t dengan t hitung ($6,647$) > t tabel ($2,01808$) dan sig. ($0,000$) < ($0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartiwi Agustina (2017) dengan judul “Analisis

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Tambang Batu Bara Bukit Asam)”, yang menyatakan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pt. Tambang Batu Bara Bukit Asam.

Hasil penelitian Ut Arrosyd, Sasongko, Rudy Eko Pramono (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban”, Hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, tugas yang diberikan pada karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas penelitian ini terbukti menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Edco Persada Energi yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan, dengan keeratan hubungannya masuk dalam kategori cukup kuat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan pada Pt. Edco Perada Energi di Desa Pematang Benteng, Kecamatan Batang Peranap.
4. Berdasarkan uji t (persial) variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

6.2 Saran

Adapun saran yang ini penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Ada 2 indikator yang memiliki skor terendah yaitu pada variabel kualitas kehidupan kerja : kesempatan meningkatkan keteampilan, kemampuan

meningkatkan komunikasi dalam kelompok, Kedua indikator diatas harus menjadi perhatian khusus perusahaan untuk segera membenahi untuk meningkatkan peforma karyawan dimasa yang akan datang.

2. Perusahaan juga harus memberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilan nya, kemampuan meningkatkan komunikasi kelompok untuk meningkatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, karena perusahaan harus lebih meningkatkan lagi keterampilan nya dengan memberikan karyawan masa training, jadi dengan adanya masa training karyawan bisa juga dapat lebih meningkatakan lagi komunikasinya sehingga dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama, kinerja karyawan juga bisa lebih meningkat, dan tentu saja hasil kerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih baik. Jadi pengalaman yang dimiliki karyawan perlu dijadikan landasan pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapainya.

3. Untuk lebih banyak peneliti

Peneliti berikut perlu dapat meningkatkan jumlah variabel survei dan jumlah objek yang berbeda sehingga dapat membandingkan hasil survei dari objek yang berbeda dan melanjutkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. “Permana, Dwita Angga. 2015. *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan kinerja karyawan*
- Hartiwi Agustina, Mulyadi Jaya, Yudi Pungan (2015) *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam)
- Hasibuan Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>
- Husnawati, 2006, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara , 2006, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta *Teori Orrganisasi dan Pengorganisasian*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Noor Arifin (2011) *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara Stienu Jepara, Indonesia*
- Oktafien dan Yuniarsih. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung).
- Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti,. S,. MM dan Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung,. MM,. AK,. CA (2021) *“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah”* Penyunting : Prof. Dr. H. Detri Karya,. SE,. MA dan Mariatun Syaidah, S. Pd
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>

- Pruijt, Hans (2003) *“Performance and Quality of Work Life”*, Journal of Organizational Change Management.
- Robbins, S.P. (1996) *Organizational Behaviour: Concepts, Controversus and Applications*, New York: Prentice Hall
- Suneth, Musharfan. 2012. *“Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan”* diakses pada 15 april 2017 dari http://repository.unhas.ac.id/handle/12345_6789/4203
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Teori Siagian P. Sondang (1995) *Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Sinar Grafika Offset Jakarta:
- Umar, H.(2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.