

**ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi/Bisnis
Universitas Islam Riau
Pekanbaru



OLEH :

RIZKY ARYA PRATAMA
NPM. 145210098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RIZKY ARYA PRATAMA
NPM : 145210098
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Kamar Zaman, SE., M.M

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

10/12/22 Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674674
Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rizky Arya Pratama
NPM : 147210098
Jurusan : Manajemen
Sponsor : 1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma
Dayung Utara Pekanbaru
Disetujui Oleh : Tim Penyeminar/Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Abd Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM.

Pekanbaru, 4 April 2022

Mengetahui

Pembimbing I

Kamar Zaman, SE., MM

Pembimbing 2

Hafidzah Nurjannah, SE., MM



Ketua Program Studi

Abdul Razak Jer, SE., M.Si



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKY ARYA PRATAMA
NPM : 145210098
Program Studi : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing : 1. Kamar Zaman,SE.,MM
2. Hfidzah Nurjannah,SE.,MM
Judul Skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT.Kharisma
Dayung Utara Pekanbaru

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	15-4-2021	Perbaiki format penelitian Perbaiki data/tabel Perbaiki masalah penelitian		22-4-2021	Analisis data cukup deskriptif	
2	26-4-2021	Lanjut ke Pembimbing II		28-4-2022	Bab V uraikan hasil pada tabel secara deskriptif. Jelaskan sesuai dengan kondisi yang ada	
3	26-5-2021	Acc Sempro			Perbaiki kesimpulan dan saran	
4	24-11-2021	Acc kuisioner		2-12-2022	Acc seminar hasil	
5	26-12-2021	Revisi rumusan masalah Peletakan teori terbalik				

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumentasi adalah Arsip Milik :



Pekanbaru, April 2022
Pembantu Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak.,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1599/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 November 2021, Maka pada Hari Rabu 01 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Rizky Arya Pratama |
| 2. NPM | : 145210098 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 01 Desember 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 67,7 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

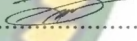

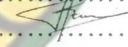
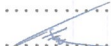

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Dr. Haswari Haswari, SE., MM
4. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
5. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 01 Desember 2021

Mengetahui

Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1599 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

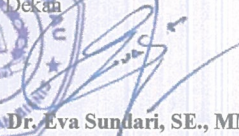
N a m a : Rizky Arya Pratama
N P M : 145210098
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Deswarta, SE., MM	Asisten Ahli C/b	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 Desember 2021
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

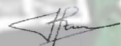

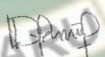
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Rizky Arya Pratama
NPM : 145210098
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 01 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Haswari, SE., MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
3	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **68**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 01 Desember 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1131/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 13 November 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Rizky Arya Pratama
 N P M : 145210098
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper.
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 14 November 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rizky Arya Pratama
NPM : 145210098
Judul Proposal : Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 28 Mei 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 
4.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Deswarta, SE., MM	Anggota	5. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 28 Mei 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik itu di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, April 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Rizky Arya Pratama

ABSTRAK

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU

RIZKY ARYA PRATAMA

145210098

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan interpretasi dalam teknik menganalisa data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Hasil penelitian ini adalah hasil hipotesa, kualitas kehidupn kerja Karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru tergolong cukup kuat yang dapat dilihat dari 8 dimensi yaitu : Kompensasi yang layak, Lingkungan kerja yang nyaman, Pengembangan kapasitas karyawan, Peluang untuk pertumbuhan, Integrasi sosial, Konstitusionalisme, Ruang untuk berkehidupan, Relevansi sosial.

kata kunci : Kualitas Kehidupan, PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

ABSTRACT

QUALITY ANALYSIS OF EMPLOYEES WORK LIFE IN PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU

RIZKY ARYA PRATAMA

145210098

This study aims to analyze the quality of work life of employees at PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru the analysis used in this research is descriptive using interpretation in the technique of analyzing data obtained through distributing questionnaires directly to employees who are the research sample. The number of samples in this study were 40 respondents. The results of this study are the results of the hypothesis, the quality of work life of employees of PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru is quite strong which can be seen from 8 dimensions, namely: decent compensation, comfortable work environment, employee capacity development, opportunities for growth, social integration, constitutionalism, space to live, Social relevance.

keywords : Quality of Life, PT. Charisma of North Paddle Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamu'alakum, wr, wb.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU.**

Penulis skripsi ini selain dimaksud sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana (Strata-1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen, juga dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis. Walaupun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CCRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Dra. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II dan Bpk. Dr. H. Zulhelmy, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA selaku Wakil Dekan III.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Kamar Zaman, SE, M.M. dan Ibuk Hafidzah Nurjannah, SE, M. Sc selaku pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dibidangnya kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi selama masa perkuliahan.
8. Kedua Orangtua penulis, yang tidak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan, nasihat dan motivasi kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi orang tua terbaik.
9. Kepada keluarga saya yang tidak henti-hentinya memberikan semangat dan keluarga besar saya juga yang sudah selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'anya. Terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'anya.
10. Kepada Sahabat-sahabat saya sekaligus keluarga kedua yang selalu ada disetiap keadaan apapun, selalu mendukung dalam menjalankan skripsi ini dan terimakasih sudah menjadi keluarga kedua untuk penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematikanya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini, penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada setiap pembacanya, Amin.



Pekanbaru, 18 November 2021

RIZKY ARYA PRATAMA
145210098

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKADAN HIPOTESIS	
2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	9
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	11
2.3 Standar Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.4 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	14
2.5 Penelitian Terdahulu.....	16
2.6 Hipotesis	17
2.7 Kerangka Penelitian.....	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	18
3.2	Operasional dan Pengukuran Variabel	18
3.3	Populasi dan Sampel.....	19
3.3.1	Populasi.....	19
3.3.2	Sampel.....	19
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4.1	Jenis Data.....	20
3.4.2	Sumber Data.....	20
3.4	Teknik Pengumpulan Data	20
3.4.1	Kuesioner	21
3.5	Teknik Analisis Data	21
3.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	22
3.5.1.1	Uji Validitas.....	22
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	23

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Profil PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	24
4.2	Visi dan Misi	25
4.3	Formasi Jabatan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru	25
4.4	Tugas dan Fungsi Jabatan.....	26
4.5	Struktur Organisasi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.....	28
4.6	K3 PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.....	29
4.7	Standarisasi Peraturan Kerja.....	30

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden.....	32
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	32
5.1.2	Tingkat Usia Reponden.....	33
5.1.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	34
5.2	Uji Instrument Penelitian.....	34
5.2.1	Uji validitas	34
5.2.2	Uji Reliabilitas	36
5.2.3	Uji Hipotesis.....	38

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	40
6.2	Saran	40

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Formasi Jabatan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru.....	2
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Konsep Operasional Variabel	18
Tabel 3.2. Skala Likert.....	21
Tabel 4.1 Jabatan PT Karisma Dayung Utara.....	25
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	33
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
Tabel 5.4 Hasil Pengujian Validitas.....	35
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Realibilitas	37
Tabel 5.6 Hasil Pengujian One-Sample Test	38

TAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran..... 17

Gambar 4.1 STRUKTUR 38

Gambar 4.2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kharisma Dayung
Utara Pekanbaru..... 38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu perusahaan, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi, perusahaan tersebut akan berupaya untuk mempertahankannya. Semakin ketatnya persaingan dalam industri dan keadaan perekonomian saat ini, seringkali terdapat permasalahan yang dapat berujung pada kegagalan perusahaan.

Mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan tulang punggung dalam menjalankan perusahaan.

Karyawan adalah salah satu aset bagi perusahaan yang harus diperlakukan sedemikian rupa, sebab karyawan merupakan sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memiliki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai perusahaan sulit untuk maju dan bersaing jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Mengenai karyawan, untuk meninjau baik atau tidaknya seorang karyawan dapat ditinjau melalui kualitas kehidupannya. Artinya, kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan seberapa berkualitas hidupnya ketika bekerja di perusahaan yang dijelankannya.

Perusahaan yang dimaksud yaitu perusahaan yang bernama PT. Karisma Dayung Utara yang bergerak dibidang perusahaan dagang (distributor). Berikut peneliti paparkan formasi jabatan di PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru:

Tabel 1 Formasi Jabatan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru

Jabatan	Jumlah Karyawan				
	2015	2016	2017	2018	2019
Manajer Operasional	1	1	1	1	1
Advisor	1	1	1	1	1
Manager	1	1	1	1	1
Accounting	1	1	1	2	2
Supervisor	1	1	2	2	2

Jabatan	Jumlah Karyawan				
	2015	2016	2017	2018	2019
Kasir	1	1	1	1	1
Adm Penjualan	1	1	1	1	1
Kepala Gudang	1	1	1	1	1
Asisten Gudang	1	1	1	1	1
Adm Gudang	1	1	1	1	0
Sekretaris	1	1	1	1	1
Salesman	15	13	12	11	10
Supir	11	10	8	9	10
Helper	3	3	3	2	2
Jumlah	40	37	35	35	34

Berdasarkan data dari tabel 1 diatas dapat kita lihat bahwa masih minimnya pekerja atau pun staff di PT Karisma Dayung Utara, hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap majunya sebuah perusahaan dan sumber daya manusia sangatlah membantu walaupun perusahaan tersebut sudah memiliki alat dan prasarana yang canggih dalam membuat atau memasarkan produknya tersebut.

Hasil survei yang dilakukan oleh *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2007) menunjukkan bahwa upaya untuk memiliki kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik menjadi isu yang semakin mendesak dan perlu mendapat perhatian lebih. Selain masalah lingkungan fisik yang harus terus ditanggulangi, masalah sosial dan psikologis mulai bermunculan.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh tim survei *Quality Work Life (QWL)* selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa *QWL* tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres di tempat kerja, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan (*Team QWL Survey, 2007*). Melalui survey tersebut diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi *QWL* diantaranya adalah konteks internasional, konteks nasional, situasi organisasi, tempat kerja, faktor pekerjaan, faktor keluarga, serta faktor individu yang bersangkutan. Penelitian terakhir yang dilakukan oleh tim survei *QWL* (2007) diperoleh hasil bahwa faktor psikologis yaitu kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *QWL*.

Terdapat beban kerja yang berat bagi karyawan sehingga menyebabkan tingkat kualitas kehidupan pekerja yang rendah, hal tersebut berdampak terhadap menurunnya intensitas kualitas kehidupan pekerja yang mana mereka mendapatkan beban kerja yang ini memungkinkan penurunan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Karisma Dayung Utara yang mana karyawan banyak yang keluar atau *resign* dikarenakan tidak tahan akan jam bekerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan insentif yang diberikan.

Kemudian insentif yang diberikan di PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru yaitu berupa komisi. Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi jasa dengan pelanggan PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru. Namun yang mendapatkan komisi tersebut adalah teruntuk karyawan yang mampu bekerja melampaui target yang telah ditetapkan,

hal ini tentu sangat sulit diraih oleh para karyawan yang mana terdapat kendala jam bekerja yang sangat membebani karyawan.

Hal tersebut juga sependapat dengan salah satu karyawan yang telah diwawancarai oleh peneliti guna mendapatkan informasi permasalahan yang ada di PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru tersebut, kedua hal tersebut yang menyebabkan tidak tercapainya kualitas kehidupan kerja yang baik dan hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Lebih lanjut, kualitas kehidupan kerja yang tidak layak lainnya yaitu berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Kinerja karyawan yang rendah tersebut dampak dari kepuasan kerja yang tidak dimiliki oleh karyawan, salah satu penyebabnya yaitu ada pemotongan jatah makan sebesar Rp 20.000,- yang diberlakukan kepada karyawan yang datang terlambat tanpa ada toleransi mengenai hal tersebut sehingga menimbulkan rasa tidak puas dari para karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi asal-asalan dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Hilsan (2017:7) kualitas kehidupan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kualitas hidup dari para pegawai, program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik.

Pada dasarnya, terdapat dua pemahaman mengenai kualitas kehidupan kerja. Pemahaman pertama menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan serangkaian kondisi objektif perusahaan. Pemahaman kedua, dari

pegawai, menyatakan bahwa mereka memerlukan rasa aman, nyaman, dan dapat tumbuh serta berkembang sebagai makhluk hidup. Kualitas kehidupan kerja program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pegawai yang lebih baik. Setiap pegawai mengharap Kualitas Kehidupan kerja mendukung kenyamanan kerja sehari-hari. Budiyarti (2007) menyatakan bahwa *“employe more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of work life”*. Artinya karyawan lebih memilih perusahaan dan berada di sana jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal di atas, maka peneliti tertarik untuk menelaah lebih lanjut mengenai seperti apa pengaruh yang diberikan oleh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirangkum kedalam judul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “bagaimanakah kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas kehidupan kerja.

b. Bagi PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan/instansi dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja.

c. Bagi Pihak lain

Dapat berguna sebagai penambahan referensi, untuk penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data , dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan..

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian, kemudian akan disajikan juga pembahasan sebagai intisari dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu dari penelitian dan saran sebagai bahan untuk pihak terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Dubrin (1994:376) "*Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*". Kualitas kehidupan kerja bisa diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan insan (*human needs*) pada suatu lingkungan kerja. Bila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Pada konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus bisa berjalan bersama-sama (Flippo, 2006:137). Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Sedangkan Hadari Nawawi (2008:23) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja adalah menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Cascio (2006: 24) menyatakan bahwa ada dua cara untuk menjelaskan Quality of Work Life. yaitu:

1. Kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan persepsi karyawan. Tentang rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.
2. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai serangkaian tujuan yang hal ini dicapai melalui kebijakan regulasi seperti: kondisi kerja yang aman, Partisipasi kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan lain-lain.

Secara singkatnya, Cascio (2006:24) menyatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang keselamatan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (2003:520) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan, motivasi, partisipasi dan komitmen pribadi yang dialami sehubungan dengan kehidupan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (karyawan) dalam memuaskan kebutuhan pribadinya (kebutuhan akan kebebasan) selama bekerja. Perusahaan yang tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada umumnya mencoba untuk menanamkan rasa nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, kemandirian, tanggung jawab, dan fleksibilitas kepada karyawan.

Menurut Noe dkk (2011:146) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkat apabila terdapat program-program tunjangan karyawan apabila diberikan dengan layak. Parvar et al., (2013) menjelaskan Mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah program yang efektif dalam meningkatkan kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efisiensi organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam mengontrol kualitas kerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja membantu manajer mendapatkan ide untuk perbaikan dalam organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2009), Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan, motivasi, partisipasi dan pengalaman komitmen pribadi

dalam kehidupan kerja mereka. QWL juga berarti sejauh mana individu mampu memenuhi kebutuhan individu mereka. Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keselamatan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai seperangkat persepsi karyawan tentang perasaan aman di tempat kerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh karena itu, hakekat kualitas kehidupan kerja karyawan adalah berusaha meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, lebih bermakna dan kehidupan kerja yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan (Nadler dan Lawler dalam Anatan & Ellitan 2009: 109),:

1. Persepsi akan kebutuhan

Kualitas kehidupan kerja akan berhasil ditingkatkan jika Anda fokus pada kebutuhan karyawan, tentang apa yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan atau apa yang dibutuhkan agar mereka selalu merasa termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan

2. Berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi

Dalam memberikan tanggung jawab yang lebih kepada pekerja untuk memberikan inisiatif atau masukan kepada perusahaan, berfokus pada bagian-bagian yang vital tetapi belum berkembang. Kebebasan untuk mengimplementasikan ide-ide oleh karyawan sehingga departemen berkembang dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

3. Memiliki struktur untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah

Untuk menemukan solusi masalah, Anda harus melalui konsep, yaitu tim bisnis harus menjelaskan langkah-langkah yang harus diambil untuk menyelesaikan masalah. Hal ini penting untuk menghindari kegagalan dalam melakukan aktivitas saat menyelesaikan masalah

4. Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada

Saat memberikan kompensasi, itu harus proporsional dengan beban kerja mengingat hal ini, semakin banyak karyawan berpartisipasi dan berkontribusi pada pekerjaan mereka, semakin besar penghargaan yang seharusnya diberikan.

5. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

Sistem yang ada di perusahaan saat ini tidak seketat dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, hal ini bertujuan agar keduanya fleksibel mengikuti perkembangan, demi kelancaran peningkatan kualitas kehidupan kerja

6. Keterlibatan seluruh anggota organisasi

Agar berhasil dalam mengimplementasikan ide dan gagasan dari karyawan, sangat penting untuk mendapat dukungan dari semua elemen di perusahaan. Keberhasilan tidak akan mungkin tercapai jika hanya segelintir orang yang berpartisipasi dalam pencapaiannya, karena penerapan sistem yang memberikan kebebasan karyawan, bertujuan agar mereka berperan aktif dan dapat bekerja sama dengan manajer atau pimpinan di perusahaan.

2.3 Standar Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Davis diterjemahkan oleh Dharma (1992:476) dalam Irawati (2015:44) Standart kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Perlakuan yang adil, merata dan menyenangkan semua karyawan memiliki hak yang sama dalam pengembangan dan peningkatan kualitasnya
2. Ada kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan seluruh potensinya yaitu membuat mereka merasa mampu untuk mewujudkannya. Artinya, semua karyawan memiliki hak yang sama untuk melakukan suatu tindakan.
3. Ada komunikasi terbuka antar individu dalam organisasi. Komunikasi adalah fitur yang sangat penting dari sebuah organisasi. Untuk itu, komunikasi yang baik, keterbukaan dan rasa saling percaya antar anggota organisasi, baik antara pimpinan dengan sub-petugas atau sebaliknya, antara sub-petugas dan sub-petugas, sangat penting untuk mendukung kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi.

4. Semua karyawan berperan aktif dan memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan penting termasuk pekerjaannya
5. Kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi dari suatu organisasi atau perusahaan mempengaruhi kehidupan kerja. Hal ini juga akan berpengaruh dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.
6. Lingkungan yang aman dan sehat. Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat penting. Lingkungan yang tidak menguntungkan berdampak buruk pada kualitas kehidupan kerja

2.4 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbins (2002) dalam Kanten (2012) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari Quality of Work Life. Adapun dimensi tersebut:

1. Kompensasi yang Layak dan Adil (*Adequate and fair compensation*)
Upah yang diterima oleh karyawan perusahaan dapat memenuhi tingkat upah yang berlaku umum, cukup untuk mencapai standar hidup yang baik dan memiliki persentase upah yang sama dengan orang lain dalam posisi yang sama.
2. Lingkungan yang Amat dan Sehat (*Safe and healthy environment*)
Lingkungan yang aman dan sehat yang terkait dengan lingkungan kerja karyawan meliputi kenyamanan dan postur. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya dapat menimbulkan masalah bagi pengusaha.
3. Pengembangan Kapasitas (*Development of human capacity*)
Komponen pengembangan kapasitas manusia mengacu pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang

memungkinkan karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan memperoleh kemandirian.

4. Pertumbuhan dan Keamanan (*Growth and security*)

Beberapa faktor penting dalam menjaga kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan kerja, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Pekerjaan dapat berkontribusi pada penciptaan dan pengembangan kemampuan individu. Keterampilan dan kemampuan individu dapat sepenuhnya dikembangkan dan dimanfaatkan, yang meningkatkan peluang untuk kemajuan dan promosi dan pendapatan yang terjamin dapat dilihat.

5. Integrasi Sosial (*Social integration*)

Integrasi sosial mengacu pada komponen penting tentang bagaimana perasaan karyawan tentang kepemilikan perusahaan..

6. Konstitusionalisme (*Constitutionalism*)

Konstitusionalisme mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak ini dapat melindungi karyawan. Hak-hak ini dapat dikategorikan sebagai hak pribadi untuk dihormati, kebebasan berekspresi, dan hukum perburuhan

7. Ruang Hidup (*Total life space*)

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu Bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat

8. Relevansi Sosial (*Social relevance*)

Social relevance mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kurniasari Pratiwi dan Fathul Himam (2014)	Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap QWL ($F = 17,852$; $p < 0,001$).
2	Noor Arifin (2012)	Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara	Penelitian menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya : kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3	Ramadhoan (2015)	Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis

Jenis penelitian ini adalah deskriptif yang menggunakan interpretasi dalam teknik menganalisa data. Dengan ketentuan interpretasi skor sebagai berikut (Riduan, 2009:41)

- Angka 0% - 20% = Sangat Lemah atau sangat tidak mengetahui
- Angka 20% - 40% = Lemah atau tidak mengetahui
- Angka 41% - 60% = cukup atau cukup Mengetahui
- Angka 61% - 80% = Kuat Atau mengetahui
- Angka 81% - 100% = Sangat Kuat atau sangat mengetahui

Dengan teknik analisa data yang menggunakan interpretasi, maka penulis menduga bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru berada pada interpretasi skor 41% - 60% dalam kategori “Kuat atau mengetahui”.

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru dengan suatu alasan bahwa peneliti tidak mengalami kesulitan dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan dengan waktu penelitian selama 5 bulan mulai dari bulan April - Agustus 2021.

3.2 Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X) Menurut Robbins (2002)	1. Kompensasi yang layak 2. Lingkungan kerja yang nyaman 3. Pengembangan kapasitas karyawan 4. Peluang untuk pertumbuhan 5. Integrasi sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang cukup • Insentif bulanan • Reward • Aman • Sehat • Nyaman • Mengutamakan karyawan • Memberikan jenjang karir • Karir yang jelas • Pensiunan • Diberikan kepercayaan • Diberikan tanggungjawab 	Ordinal

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
		6. Konstitusionalisme	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan hak • Mendapatkan kewajiban 	
		7. Ruang untuk berkehidupan	<ul style="list-style-type: none"> • Libur yang cukup • Cuti dan libur untuk keluarga 	
		8. Relevansi sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kondisi kerja 	

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang diteliti sebanyak 40 orang karyawan yang bekerja di PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan kareakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representatif (mewakili). Memperhatikan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya sample yang dilakukan jika populasi

dianggap kecil atau kurang dari 100. Berdasarkan penjelasan diatas Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karisma Dayung Utara Pekanbaru yang berjumlah 40 orang karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Primer

Data kualitatif pada penelitian ini adalah bersifat primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara pengamatan dan penyebaran kuesioner pada objek penelitian. Dalam hal ini yaitu karyawan PT. Karisma Dayung Utara guna keperluan penelitian untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus..

2. sekunder

Data kuantitatif pada penelitian ini adalah bersifat sekunder, data yang bersumber dari perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan oleh peneliti ini adalah dokumen-dokumen pendukung milik PT. Karisma Dayung Utara guna keperluan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang bisa diharapkan dari responden.

Jadi, peneliti akan mempersiapkan semua kuesioner untuk disebarkan kepada responden penelitian yang ditetapkan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil kuesioner yang telah diberikan tersebut, namun kuesioner penelitian tersebut telah melalui uji keabsahan data melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya.

Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan:

Tabel 3.2. Skala *Likert*

No	Keterangan	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Trihendradi (2010:69) pengukuran deskriptif pada dasarnya memaparkan secara numeric ukuran tendensi sentral, dispersi, dan distribusi suatu data. Tendensi sentral mengukur pemusatan data. Ada beberapa ukuran umum yang sering digunakan antara lain: mean ataupun rata-rata. Sedangkan dispersi terdiri dari standar deviasi, varian, dan standar error.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Adapun pengujian validitas dibantu dengan program olah data SPSS versi 15.0 *for windows* dengan keputusan sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Jika tiap butir *instrument* itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai *indeks* korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0.800 – 1.000 : Sangat Tinggi

Antara 0.600 – 0.799 : Tinggi

Antara 0.400 – 0.599 : Cukup

Antara 0.200 – 0.399 : Rendah

Antara 0.000 – 0.199 : Sangat Rendah (tidak valid)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Stainback dalam Sugiyono (2017:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Untuk pengujian reliabilitas dengan cara melihat nilai *cronbach's alpha* > 0.6



BAB IV

DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

PT. Karisma Dayung Utara bergerak dibidang perusahaan dagang (distributor). Berawal dari sebuah modal atau saham dari masing-masing pengusaha tersebut sampai akhirnya bekerjasama dengan PU (Pekerjaan Umum), PT. Jico Agung Indonesia dari bulan Mei tahun 2010 perusahaan yang memproduksi produk Mama Suka, PT. Jangkar Delta Indonesia (JDI) dari bulan Oktober tahun 2009 perusahaan yang memproduksi produk *Beer* yang terkenal. Dan juga PT. YHS dari bulan Mei 2009 yang memproduksi minuman Yeos yang cukup terkenal seperti Yeos Cincou, Krisantimun, Kunder, Aloevera, Soya, dan lainnya.

PT. Karisma Dayung Utara salah satu perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan. Bidang usahanya adalah menjual berbagai bahan-bahan makanan dan masakan, seperti produk Mama Suka yang sekarang ini banyak dikonsumsi semua kalangan masyarakat dan juga berbagai minuman seperti produk *Anker Beer*, Kuda Putih, *Anker Stout*, *Carlsberg* dan juga produk Yeos yang sekarang banyak dikonsumsi ketika hari raya besar umat beragama dan acara-acara penting lainnya yang dikerjakan secara bertahap/berkala setiap tahunnya.

4.2 Visi dan Misi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Visi

Menjadi pemain utama dibidang distributor Indonesia dan memuaskan pelanggan dengan menghasilkan produk yang bermutu, efisien dan ramah lingkungan.

Misi

- Menghasilkan produk yang bermutu dan mampu bersaing di pasar
- Meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang berkesinambungan
- Berorientasi pada keuntungan dan memberikan nilai tambah bagi *stake holder*
- Memberikan kesejahteraan karyawan dan peduli terhadap masyarakat sekitar
- Peduli terhadap kelestarian lingkungan dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja

4.3 Formasi Jabatan PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Tabel 4.1
Jabatan PT Karisma Dayung Utara

Jabatan	Jumlah Karyawan				
	2014	2015	2016	2017	2018
Direktur	1	1	1	1	1
Advisor	1	1	1	1	1
Manager	1	1	1	1	1
Accounting	2	2	2	2	2
Supervisor	3	2	2	2	2
Kasir	1	1	1	1	1
Adm Penjualan	2	2	2	2	1
Kepala Gudang	1	1	1	1	1
Asisten Gudang	1	1	1	1	1
Adm Gudang	1	1	1	1	1
Sekretaris	1	1	1	1	1
Salesman	16	16	15	14	14
Supir	12	11	11	11	11
Helper	4	3	3	2	2

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Direktur

Direktur ditunjuk sebagai penanggung jawab yang memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaannya

2. Advisor

Seorang tenaga profesional yang membantu kerja direktur untuk mengelola kebijakan-kebijakan yang telah diterbitkan oleh perusahaan. Sebagai kaki tangan dari perusahaan tersebut, atau sebagai tangan kanannya direktur.

3. Manager

Sebagai pelaksana unit kegiatan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing di perusahaan.

4. Accounting

Sebagai sumber informasi keuangan pada perusahaan.

5. Supervisor

Orang yang bertanggung jawab atas hasil kerja staf dan karyawan yang bekerja di perusahaan

6. Kasir

Sebagai orang yang mencatat segala kegiatan yang berhubungan dengan keuangan untuk diteruskan kepada bagian accounting perusahaan.

7. Adm Penjualan

Mempersiapkan dan menyediakan semua kepentingan sales marketing sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.

8. Kepala Gudang

Sebagai petugas yang ditunjuk untuk melaksanakan perencanaan, pengendalian, dan penyaluran distribusi barang untuk dilakukan pengemasan dan pengecekan.

9. Asisten Gudang

Sebagai penerus tangan dari kepala gudang yang membantu mengontrol dan mengendalikan pendistribusian produk dan barang.

10. Adm Gudang

Mengelola dan mendokumentasikan segala jenis kegiatan dalam mendistribusikan produk atau barang.

11. Sekretaris

Sebagai documenter dalam laporan segala tindakan dan kegiatan perusahaan.

12. Salesman

Melakukan penjualan dengan cara langsung turun ke lapangan atau melakukan *deal transaksi* dengan grosir atau eceran.

13. Supir

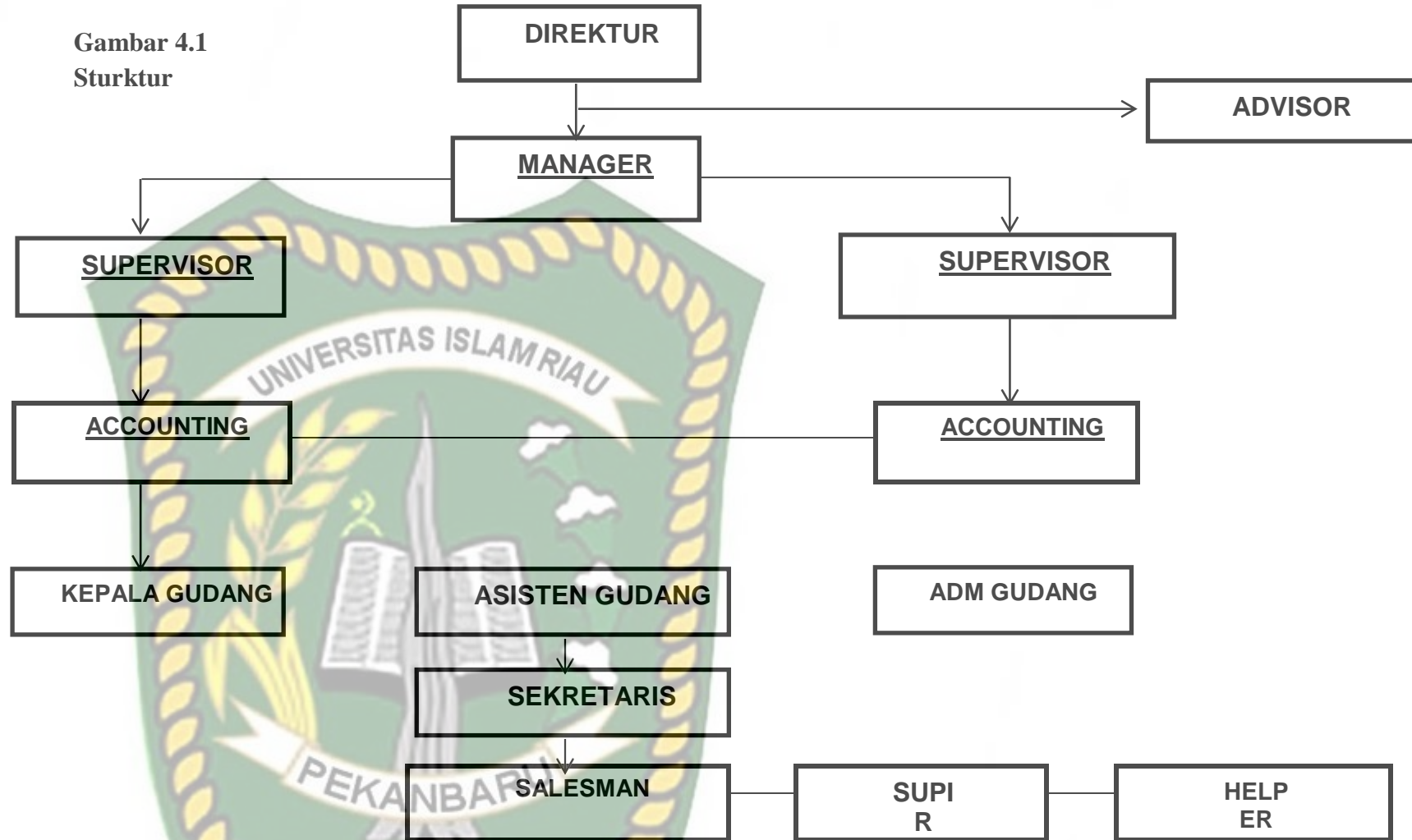
Bertugas sebagai pengantar barang atau produk untuk diteruskan kepada konsumen atau calon konsumen yang telah menjalin kerjasama.

14. Helper

Membantu pengembangan dalam membangun distribusi dalam bagian *warehouse*.

4.5 Struktur Organisasi PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Gambar 4.1
Struktur



4.6 K3 PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru

Berikut ini akan dijabarkan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Dayung Karisma Utara Pekanbaru. Gudang merupakan salah satu elemen penting perusahaan. Gudang atau operasional gudang untuk menyimpan barang untuk produksi atau hasil produksi dalam jumlah dan waktu tertentu yang kemudian dikirimkan ke lokasi yang dituju jika diminta. Di gudang terdapat berbagai jenis aset perusahaan, baik berupa bahan baku, barang dalam proses, barang jadi, suku cadang, bahan kimia, dan semuanya perlu dijaga dengan baik agar produktivitas perusahaan meningkat. Salah satunya adalah keamanan para pihak yang terlibat dalam proses penahanan.

Warehouse safety atau keselamatan kerja gudang merupakan bagian penting yang harus dimainkan oleh semua karyawan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja di toko adalah untuk mencegah dan mengurangi kerugian perusahaan dari berbagai aspek (biaya, waktu, keandalan, produktivitas). Selain itu, proses kerja di gudang memiliki banyak risiko keselamatan, sehingga setiap kegiatan bisnis di perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada penanganan dan manajemen keselamatan gudang ini.

Gambar 4.2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Kharisma Dayung UtaraPekanbaru



4.7 Standarisasi Peraturan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja di PT. Kharisma Dayung Utara wajib memiliki suatu sikap yang mengutamakan kebenaran hakiki pada diri sendiri, lingkungan dan rekan kerja.

1. Berkata sesuai dengan perbuatan, dan berbuat sesuai perkataan
2. Menyampaikan informasi, laporan atau data sesuai dengan keadaan sebenarnya
3. Memberikan hak orang lain sesuai yang seharusnya dan mengembaikan yang bukan haknya
4. Memberlakukan aturan dan konsekuensi dengan adil dan jujur tanpa membedakan siapapun
5. Memberikan tugas sesuai dengan batas wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki
6. Merencanakan bisnis yang legal

7. Terbuka mengakui kekurangan dan menerima kritik atau saran dari orang lain
8. Konsisten memberikan pelayanan prima kepada pelanggan
9. Taat menjalankan peraturan perusahaan
10. Tepat waktu dalam memenuhi jam bekerja
11. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
12. Tepat hasil dalam mengeksekusi rencana sesuai standar kualitas dan SOP
13. Menegur saat ada rekan kerja yang lalai
14. Menjalankan peraturan perusahaan
15. Mampu menjalankan rencana kerja sesuai jadwal yang direncanakan
16. Konsisten dalam memberikan apresiasi keberhasilan dan konsekuensi kesalahan
17. Mempertahankan kinerja yang baik
18. Mampu mengantisipasi masalah yang mungkin akan muncul di masa datang dengan melihat situasi saat ini dan mengusulkan solusi yang sesuai
19. Berpikir dan menghasilkan ide dan karya inovatif dan kreatif
20. Terus belajar, mencari peluang, meluaskan jaringan dan mengikuti perkembangan teknologi dan bisnis.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab v ini peneliti akan mencoba melakukan analisis secara lebih mendalam terhadap hasil penelitian. Data primer yang telah dikumpulkan peneliti dapatkan lewat penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian, untuk jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang responden.

Dalam sub bab identitas responden terdiri dari beberapa sub bagian lagi, diantaranya ialah: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, dan lama masa kerjanya di perusahaan. Untuk lebih detailnya akan dibahas sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	75%
2	Perempuan	10	25%
Total		40	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian memiliki karakteristik dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 75% dan Perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 25%.

5.1.2 Tingkat Usia Reponden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang dimilikinya:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-29 Tahun	25	62.5%
2	30-39 Tahun	12	30%
3	40-49 Tahun	3	7,5%
4	Diatas 50 Tahun	0	0
Total		40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.2 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan kategori usia antara 20 sampai 29 tahun terdapat 25 orang dengan persentase 62.5%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan kategori usia antara 30 sampai 39 tahun terdapat 12 orang dengan persentase 30%, dan selanjutnya kategori usia antara 40 sampai 49 tahun ada 3 orang karyawan dengan persentase 7.5%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru secara umum dengan karakteristik kategori usia antara 20 sampai 29 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	32	80%
2	Diploma (D3)	4	10%
3	Sarjana (S1)	4	10%

4	Magister (S2)	0	0
Total		40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.3 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan pendidikan tamatan SMA/Sederajat terdapat 32 orang dengan persentase 80%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan tamatan Strata Satu (S1) dan Diploma terdapat 4 orang dengan persentase 10%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru secara umum dengan karakteristik tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

5.2 Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Anwar Sanusi, 2014: 13).

Berikut hasil rekapitulasi dari 16 butir pernyataan melalui angket kepada responden yang telah dipermasalahkan pada penelitian ini.

No	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	Pernyataan 1	1	19	17	3	0	40
2	Pernyataan 2	1	8	21	10	0	40
3	Pernyataan 3	1	17	19	3	0	40
4	Pernyataan 4	0	4	32	4	0	40
5	Pernyataan 5	0	19	17	4	0	40
6	Pernyataan 6	0	18	16	6	0	40

7	Pernyataan 7	0	18	13	9	0	40
8	Pernyataan 8	0	18	14	8	0	40
9	Pernyataan 9	0	9	26	5	0	40
10	Pernyataan 10	0	8	24	8	0	40
11	Pernyataan 11	0	16	18	6	0	40
12	Pernyataan 12	0	12	17	11	0	40
13	Pernyataan 13	1	18	18	3	0	40
14	Pernyataan 14	1	17	19	3	0	40
15	Pernyataan 15	1	15	19	5	0	40
16	Pernyataan 16	0	16	19	5	0	40
Jumlah		6	232	309	93	0	640
Persentase		0,93	36,25	48,28	14,53	0	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabulasi di atas dapat diinterpretasikan berdasarkan skor untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru. Kriteria interpretasi skor yaitu: 1) Sangat Kuat, jika skor terletak antar 81%-100%; 2) Kuat, jika skor terletak antara 61%-80%; 3) Cukup Kuat, jika skor terletak antara 41%-60%; 4) Lemah, jika skor terletak antara 21%-40% dan 5) Sangat Lemah, jika skor terletak antar 0%-20%.

Berdasarkan beberapa dimensi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan dimensi Kompensasi yang Layak

1. Pada angket no.1 berjumlah 1 orang atau sebesar 2,5% yang menjawab sangat setuju, 19 orang atau 47,5% yang menjawab setuju, 17 orang atau 42,5% yang menjawab netral, 3 orang atau 7,5% yang menjawab tidak setuju dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju. Maka rata-rata para responden setuju pada pernyataan Jumlah gaji/tunjangan dan keuntungan/manfaat yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan.

2. Pada angket no.2 yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju 8 orang atau 10,5%, yang menjawab netral ada 21 orang atau 52,5%, yang menjawab tidak setuju ada 10 orang atau 25%, kemudian yang menjawab sangat tidak setuju ada 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Memberikan reward/penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya selama bergabung di perusahaan.

Berdasarkan dimensi Lingkungan Kerja yang Nyaman

3. Pada angket no. 3 yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral 19 orang atau 47,5%, yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 7,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Lingkungan kerja yang diberikan aman dan nyaman .
4. Pada angket no. 4 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 4 orang atau 10%, yang menjawab netral 32 atau 80%, yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 10% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Kondisi fisik dan lingkungan tempat bekerja telah memadai dan baik.

Berdasarkan dimensi pengembangan kapasitas karyawan

5. Pada angket no. 5 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 19 orang atau 47,5%, yang menjawab netral 17 atau 42,5%, yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 10% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden setuju pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

6. pada angket no 6 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 18 orang atau 45%, yang menjawab netral 16 orang atau 40%, yang menjawab tidak setuju 6 orang atau 15% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%.. Maka rata-rata para responden menjawab setuju pada pernyataan tersedia pendidikan/pelatihan kerja karyawan pegawai untuk pengembangan karir.

Berdasarkan dimensi peluang untuk pertumbuhan

7. pada angket no.7 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 18 Orang atau 45%, yang menjawab netral 13 orang atau 32,5%, yang menjawab tidak setuju 9 orang atau 22,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab setuju pada pernyataan kesempatan yang diberikan atasan dalam mempromosikan pegawai.
8. Pada angket no 8 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju ada 18 orang atau 45%, yang menjawab netral 14 orang atau 35%, yang menjawab tidak setuju ada 8 orang atau 20%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab setuju pada pernyataan program pengaturan pensiunan yang dilakukan oleh perusahaan tempat bekerja.

Berdasarkan dimensi Integritas Sosial

9. pada angket no.9 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau berjumlah 22,5%, yang menjawab netral berjumlah 26 orang atau 65%, yang menjawab tidak setuju 5 orang atau 12,5%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Maka rata-rata para responden menjawab setuju pada pernyataan Kesempatan pegawai untuk diberikan ide.
10. Pada angket no.10 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%,, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab netral 24 orang atau 60%, yang menjawab tidak setuju 8 orang atau 20%, yang menjawab sangat tidak

setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan keinginan yang diberikan pegawai dalam meningkatkan dalam kualitas tim bekerja.

Berdasarkan dimensi Konstitusional

11. Pada angket no 11 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 16 orang atau 40%, yang menjawab netral 18 orang atau 45%, yang menjawab tidak setuju 6 orang atau 15%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden yang netral pada pernyataan karyawan menerima hak/gaji sesuai dengan kerja karyawan

12. Pada angket no 12 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 12 orang atau 30%, yang menjawab netral 17 atau 42,5%, yang menjawab tidak setuju 11 orang atau 27,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan

Berdasarkan dimensi ruangn untuk kehidupan

13. Pada angket no.13 yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju 18 orang atau 45%, yang menjawab netral 18 orang atau 45%, yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 7,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab setuju pada pernyataan Karyawan mendapatkan cuti tahunan dari perusahaan.

14. Pada angket no. 14 yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral 19 orang atau 47,5%, yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 7,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Karyawan merasa dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan keluarga

Berdasarkan dimensi relevansi sosial

15. Pada angket no. 15 yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju 15 orang atau 37,5%, yang menjawab netral 19 orang atau 47,5%, yang menjawab tidak setuju 5 orang atau 12,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Kemudahan dalam menyampaikan keluhan

16. Pada angket no. 16 yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju 16 orang atau 40%, yang menjawab netral 19 orang atau 47,5%, yang menjawab tidak setuju 5 orang atau 12,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Maka rata-rata para responden menjawab netral pada pernyataan Keterbukaan atasan dalam menerima setiap keluhan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru dikatakan netral dengan persentase 48,26%, kualitas kehidupan kerja karyawan terdiri dari delapan dimensi yaitu kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan kapasitas karyawan, peluang untuk pertumbuhan, integritas sosial, konstusional, ruang untuk berkehidupan , relevansi sosial.

5.3 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji validitas

Uji validitas yaitu uji dengan menggunakan rumus *Corrected Item Total* dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dari hasil penelitian terhadap indikator setiap variable dalam penelitian ini semuanya valid. Indikator setiap variable signifikan terhadap topik yang diteliti.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka dapat dikatakan data penelitian sudah valid. Sebaliknya apabila r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka data penelitian dikatakan tidak valid.

Nilai r-hitung dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk nilai r-tabel didapatkan melalui tabel distribusi r. perhitungannya untuk nilai r-tabel yakni sebagai berikut:

$Df = N - 1$, dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

$Df = 40 - 1 = 39$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r-tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,242. Selanjutnya untuk hasil interpretasi uji validitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Validitas

Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
	Corrected item total correlation	Nilai r = 0,242 (40)	
Item 1	0.494	0,242	Valid
Item 2	0.266	0,242	Valid
Item 3	0.267	0,242	Valid
Item 4	0.539	0,242	Valid
Item 5	0.351	0,242	Valid
Item 6	0.494	0,242	Valid
Item 7	0.401	0,242	Valid
Item 8	0.251	0,242	Valid
Item 9	0.271	0,242	Valid
Item 10	0.434	0,242	Valid
Item 11	0.494	0,242	Valid
Item 12	0.494	0,242	Valid
Item 13	0.259	0,242	Valid
Item 14	0.401	0,242	Valid
Item 15	0.421	0,242	Valid
Item 16	0.434	0,242	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.4 terlihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kualitas kehidupan kerja masing-masing nilai r-hitung nya lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh indikator pada penelitian ini telah valid atau dapat dipercaya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan satu pengujian untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang telah dikumpulkan telah reliabel atau tidak.

Dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Artinya reliabel merupakan konsistensi dari hasil tes (pengujian data).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai Cronbach alpha atau koefisien alfa dengan batas nilai reliabilitas yaitu: 0,06. Apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dibandingkan 0,06 maka dapat dikatakan data penelitian sudah reliabel. Sebaliknya apabila nilai Cronbach alpha lebih kecil dibandingkan 0,06, maka data penelitian dikatakan tidak reliabel.

Nilai Cronbach alpha dalam penelitian ini didapat melalui nilai pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk batas nilai reliabilitas sudah ketentuan dari beberapa pendapat ahli dalam buku statistik (metodologi penelitian).

Untuk hasil interpretasi uji reliabilitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Realibilitas

Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	
Item 1	0.893	0,6	Realibel
Item 2	0.896	0,6	Realibel
Item 3	0.896	0,6	Realibel
Item 4	0.892	0,6	Realibel
Item 5	0.895	0,6	Realibel
Item 6	0.893	0,6	Realibel

Item 7	0.894	0,6	Realibel
Item 8	0.896	0,6	Realibel
Item 9	0.897	0,6	Realibel
Item 10	0.893	0,6	Realibel
Item 11	0.893	0,6	Realibel
Item 12	0.893	0,6	Realibel
Item 13	0.896	0,6	Realibel
Item 14	0.894	0,6	Realibel
Item 15	0.894	0,6	Realibel
Item 16	0.893	0,6	Realibel

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas ($0,890 > 0,60$). Artinya ialah data pada penelitian ini telah reliabel atau layak digunakan karena telah menunjukkan konsistensi.

5.2.3 Uji Hipotesis

Uji (t_{test}) menggunakan satu sampel ini tergolong hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah memiliki tujuan pembandingan atau komparasi, apakah rata-rata satu populasi maupun beberapa populasi memiliki perbedaan secara signifikan. Selain itu t_{test} satu sampel dapat digunakan dalam menguji data nilai berbeda secara nyata atau sama maupun tidak sama dengan rata-rata sampel.

Tabel 5.6
Hasil Pengujian One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN	74.922	39	.000	51.775	50.38	53.17

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas analisis data menggunakan uji *one sample test* menggunakan SPSS, pada hasil data olahan yang peneliti buat didapat tabel *one sample test* dimana pada tabel tersebut terdapat hasil mean/rata-rata nilai pada 51.78 dengan standar deviasi (SD) 4.371 dengan jumlah sampel 40. Nilai mean akan kita

gunakan untuk melihat beberapa nilai tertinggi dan terendah hasil uji t dengan tingkat probabilitas 95%.

Pada One Sampel Test, didapat nilai t hitung sebesar 74,922 dengan probabilitas sig, (2-tailed) sebesar 0.0000. dengan sampel N sebanyak 40 dengan probability α 5 % didapat nilai t tabel sebesar 1,697. Karena nilai t hitung (74.922) > t tabel (1,697) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa dalam penelitian ini **diterima**.

jadi, pengetahuan masyarakat Kota Pekanbaru tentang wisata syariah paling rendah berada pada interpretasi 41% - 60% dalam kategori “Kuat atau mengetahui dari rata-rata nilai ideal itu benar bahkan lebih dari 41% - 60% yang diduga selama ini diduga peneliti.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu yang membahas analisis kualitas kehidupan kerja Karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: berdasarkan hasil hipotesa, kualitas kehidupan kerja Karyawan PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru tergolong cukup kuat yang dapat dilihat dari 8 dimensi yaitu: Kompensasi yang layak, Lingkungan kerja yang nyaman, Pengembangan kapasitas karyawan, Peluang untuk pertumbuhan, Integrasi sosial, Konstitusionalisme, Ruang untuk berkehidupan, Relevansi sosial

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulismemberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT Karisma Dayung Utara Pekanbaru lebih mendengarkan keluhan karyawan.
2. Perlunya sosialisasi jam kerja yang sesuai dengan standar yang di tentukan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Darmawan, R, Hubeis, M. dan Sukandar, Dadang. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Elnusa Tbk*. Jurnal Ekonomi Vol. 6 No. 2 November 2015
- Fernanda, Rahadian. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nominal Vol. 5 No. 2
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Noor, N.N, Rahardjo, K dan Ruhana, Ika. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal Universitas Brawijaya.
- Noe, Raymond A, Hollenbeck, John R, Gerhart, Barry dan Wright, Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Paputungan, R. Faradista. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA Vol. 1 No, 4 Desember 2013 hal. 679-688
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Subagyo, Joko. 2011. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: UI Press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Trihendradi, C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Timothy, Ivan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*. Jurnal AGORA Vol. 5 No. 1

Wahyudi, Bambang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita

Wibowo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers

Yuliawan, Eko. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Vol. 2 Nomor 1 April 2012



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau