

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Profil PT PLN UIP JBB Depok

PT PLN UIP JBB Depok ini merupakan salah satu perusahaan BUMN ternama yang dimiliki oleh Indonesia yang menangani di bidang ketenagalistrikan. PT PLN UIP JBB Depok sendiri merupakan salah satu cabang perusahaan PT PLN yang menangani ketenagalistrikan untuk wilayah Jawa Bagian Barat yang beralamat di Jalan Ehave, Gandul, Cinere, Depok Jawa Barat. UIP JBB adalah singkatan Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat. Sehingga penyediaan listrik untuk wilayah Jawa Bagian Barat diatur oleh PT PLN UIP JBB Depok.

Awal berdirinya PT PLN khususnya PT PLN UIP JBB Depok yang merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT PLN memiliki sejarah asal mula terbentuknya PT PLN yang berawal pada akhir abad ke 19, dimana pada saat itu beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mulai mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan pribadi. Melihat hal itu terjadi sehingga Indonesia mulai bergerak untuk meningkatkan ketenagalistrikan di berbagai bidang terutama pada pabrik – pabrik yang berada di Indonesia. Di tahun 1942 – 1945 terjadi pengalihan pengelolaan perusahaan yang dikelola oleh Belanda diambil alih oleh Jepang setelah Belanda menyerah kepada Jepang di awal Perang Dunia II.

Pada Agustus tahun 1945 pada saat Jepang menyerah kepada Sekutu hal tersebut dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh dengan mengadakan delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang mendesak Presiden Soekarno untuk mengambil alih perusahaan – perusahaan yang dikuasai oleh Jepang. Pada tanggal 27 Oktober akhirnya Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Kemudian dari pembentukan Jawatan Listrik dan Gas tersebut pada tanggal 1 Januari 1961 berganti nama menjadi BPU – PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas, dan kokas. Tidak lama BPU – PLN dibubarkan. Setelah BPU – PLN dibubarkan terbentuklah perusahaan PLN yang bergerak mengelola ketenagalistrikan milik negara dan PGS perusahaan yang mengelola gas milik negara.

Akhirnya pada tahun 1994 berdasarkan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada perusahaan swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik maka sejak saat itu status PLN beralih yang awalnya Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan yang menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Seiring berjalannya waktu PT PLN pun memiliki banyak anak perusahaan dan juga cabang perusahaan salah satunya yaitu PT PLN UIP JBB Depok yang berada di Depok Jawa Barat.

2. Visi dan Misi PT PLN UIP JBB Depok

a. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Maksud Dan Tujuan Perseroan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

4. Subjek Penelitian

PT PLN UIP JBB Depok memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 242 orang. Pada penelitian ini peneliti tidak

melakukan penelitian terhadap karyawan berdasarkan kriteria tertentu tetapi peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan PT PLN UIP JBB Depok secara umum atau disamaratakan tidak dibagi berdasarkan divisi masing – masing karyawan, sehingga karyawan yang bekerja di PT PLN UIP JBB Depok merupakan subjek dari penelitian. Namun dalam penelitian ini karyawan yang dijadikan responden hanya sebanyak 71 orang hasil tersebut berdasarkan rumus *Slovin* yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 4.1
Distribusi Jumlah Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| Kuesioner Disebar | 71 | |
| Kuesioner Kembali | 71 | 66% |
| Kuesioner Yang Dihilangkan | 5 | 5% |
| Kuesioner Yang Diolah | 66 | 61% |

Sumber : lampiran 4, hasil distribusi jumlah kuesioner.

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT PLN UIP JBB Depok sebanyak 71 sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan. Kuesioner yang kembali sebanyak 71 namun terdapat 5 kuesioner hasil tanggapan dari responden yang dihilangkan. Kuesioner yang dihilangkan tersebut karena menyebabkan data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga kuesioner yang sudah layak untuk diolah dalam penelitian ini sebanyak 66.

5. Gambaran Umum Responden

Pada bagian gambaran umum responden ini menjelaskan tentang data – data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian serta untuk memberikan informasi seputar keadaan responden yang telah dijadikan sebagai sampel dari penelitian. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT PLN UIP JBB Depok. Selanjutnya informasi seputar keadaan dari responden ini digambarkan melalui jenis kelamin dan umur dari responden penelitian.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden Penelitian

| Keterangan Responden | | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------|---------------|--------|----------------|
| Umur | 21 – 30 tahun | 51 | 77,3% |
| | 31 – 40 tahun | 10 | 15,2% |
| | 41 – 50 tahun | 5 | 7,6% |
| Jenis Kelamin | Laki – laki | 34 | 51,5% |
| | Perempuan | 32 | 48,5% |

Sumber : lampiran 4, hasil distribusi frekuensi jenis kelamin dan umur responden.

Berdasarkan pada tabel 4.2 gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki – laki dengan umur karyawan rata – rata yang paling banyak yaitu dari umur 21 – 30 tahun.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan di dalam suatu penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner bisa

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian.

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

| Item Pertanyaan | Sig | Ket. |
|------------------------|------------|-------------|
| X1 – 1 | 0,000 | Valid |
| X1 – 2 | 0,000 | Valid |
| X1 – 3 | 0,000 | Valid |
| X1 – 4 | 0,000 | Valid |
| X1 – 5 | 0,000 | Valid |
| X1 – 6 | 0,000 | Valid |

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas kualitas kehidupan kerja.

Pada tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kualitas kehidupan kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai

signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Item Pertanyaan | Sig | Ket. |
|------------------------|------------|-------------|
| X2 – 1 | 0,000 | Valid |
| X2 – 2 | 0,000 | Valid |
| X2 – 3 | 0,000 | Valid |
| X2 – 4 | 0,000 | Valid |
| X2 – 5 | 0,000 | Valid |
| X2 – 6 | 0,000 | Valid |
| X2 – 7 | 0,000 | Valid |
| X2 – 8 | 0,000 | Valid |
| X2 – 9 | 0,000 | Valid |
| X2 – 10 | 0,000 | Valid |
| X2 – 11 | 0,000 | Valid |
| X2 – 12 | 0,000 | Valid |
| X2 – 13 | 0,000 | Valid |

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas kepuasan kerja.

Pada tabel 4.4 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasi Uji Validitas Kinerja

| Item Pertanyaan | Sig | Ket. |
|------------------------|------------|-------------|
| Y – 1 | 0,000 | Valid |
| Y – 2 | 0,000 | Valid |
| Y – 3 | 0,000 | Valid |
| Y – 4 | 0,000 | Valid |
| Y – 5 | 0,000 | Valid |
| Y – 6 | 0,000 | Valid |
| Y – 7 | 0,000 | Valid |
| Y – 8 | 0,000 | Valid |
| Y – 9 | 0,000 | Valid |
| Y – 10 | 0,000 | Valid |
| Y – 11 | 0,000 | Valid |
| Y – 12 | 0,000 | Valid |
| Y – 13 | 0,000 | Valid |

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas kinerja.

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kinerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016) suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Berikut ini terdapat hasil dari uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------------|----------------|------------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,672 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,888 | Reliabel |
| Kinerja | 0,828 | Reliabel |

Sumber : lampiran 3, hasil uji reliabilitas.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja yaitu $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

C. STATISTIK DESKRIPTIF PENELITIAN

Ghozali (2016) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan uji statistik yang memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari segi nilai rata – rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, range, skewness dan kurtosis dari data sampel yang diteliti.

Adapun kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

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

1 – 1,8 = Sangat Rendah

3,4 – 4,2 = Tinggi

1,8 – 2,6 = Rendah

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

2,6 -3,4 = Cukup

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Tabel. 4.7

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

| Pertanyaan | N | Min | Mak | Mean | Median |
|--|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 1. Menurut saya perusahaan mendorong karyawan untuk memberikan saran mengenai penanganan suatu masalah. | 66 | 2 | 5 | 4.02 | 4 |
| 2. Menurut saya karyawan dalam pengambilan keputusan berguna dalam meningkatkan hubungan antar karyawan. | 66 | 2 | 5 | 4.09 | 4 |
| 3. Gaji atau upah yang saya terima tepat waktu. | 66 | 3 | 5 | 4.52 | 5 |
| 4. Sistem kelompok kerja/workgroup membantu saya dalam melakukan pekerjaan. | 66 | 2 | 5 | 4.27 | 4 |
| 5. Lingkungan kerja yang ada membangkitkan semangat kerja saya. | 66 | 2 | 5 | 4.08 | 4 |
| 6. Saya merasa keamanan kerja terjamin | 66 | 2 | 5 | 3,95 | 4 |
| | | | | 4,15 | |

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kualitas kehidupan kerja.

Sesuai dengan tabel 4.7 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja. Pada tabel tersebut dapat

dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 2 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,15 sehingga dapat dikatakan baik kualitas kehidupan kerja yang ada di PT PLN UIP JBB Depok ini.

Tabel 4.8

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| Pertanyaan | N | Min | Mak | Mean | Median |
|---|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 1. Gaji/upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas. | 66 | 2 | 5 | 3,76 | 4 |
| 2. Selain gaji/upah, saya diberi tunjangan – tunjangan lainnya. | 66 | 2 | 5 | 4,21 | 4 |
| 3. Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan. | 66 | 2 | 5 | 3,80 | 4 |
| 4. Saya diberikan kesempatan seluas - luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan. | 66 | 2 | 5 | 3,94 | 4 |
| 5. Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan atas pekerjaan yang saya terima dan saya merasa puas. | 66 | 1 | 5 | 3,98 | 4 |
| 6. Saya puas atas sistem informasi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata). | 66 | 1 | 5 | 3,39 | 4 |
| 7. Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain dalam meraih posisi yang lebih baik. | 66 | 1 | 5 | 3,79 | 4 |

| Pertanyaan | N | Min | Mak | Mean | Median |
|---|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 8. Penyelia/pimpinan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya. | 66 | 1 | 5 | 3,80 | 4 |
| 9. Penyelia/pimpinan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik. | 66 | 2 | 5 | 3,73 | 4 |
| 10. Penyelia/pimpinan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan. | 66 | 2 | 5 | 3,97 | 4 |
| 11. Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. | 66 | 2 | 5 | 3,92 | 4 |
| 12. Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani. | 66 | 2 | 5 | 3,94 | 4 |
| 13. Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas. | 66 | 2 | 5 | 3,88 | 4 |
| | | | | 3,85 | |

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.8 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,85 sehingga dapat dikatakan tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT PLN UIP JBB Depok tersebut.

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

| Pertanyaan | N | Min | Mak | Mean | Median |
|---|----------|------------|------------|-------------|---------------|
| 1. Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus terpenuhi atau diselesaikan. | 66 | 2 | 5 | 4,23 | 4 |
| 2. Target yang saya buat/terima sangat menantang namun realistis. | 66 | 1 | 5 | 3,83 | 4 |
| 3. Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah di targetkan. | 66 | 2 | 5 | 3,94 | 4 |
| 4. Perusahaan puas atas kuantitas yang saya hasilkan. | 66 | 2 | 5 | 3,79 | 4 |
| 5. Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. | 66 | 2 | 5 | 3,95 | 4 |
| 6. Bagi saya kualitas kerja adalah mutlak untuk dipenuhi. | 66 | 3 | 5 | 4,20 | 4 |
| 7. Untuk memenuhi kualitas kerja yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur – prosedur yang ada. | 66 | 3 | 5 | 4,11 | 4 |
| 8. Perusahaan puas atas kualitas kerja yang saya hasilkan. | 66 | 1 | 5 | 3,92 | 4 |
| 9. Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu. | 66 | 2 | 5 | 3,83 | 4 |
| 10. Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai. | 66 | 3 | 5 | 4,24 | 4 |
| 11. Perusahaan puas atas penyelasain kerja yang saya hasilkan karena tepat waktu. | 66 | 1 | 5 | 4,06 | 4 |
| 12. Proses kerja yang saya lakukan berdasarkan pada cara – cara yang benar. | 66 | 3 | 5 | 4,12 | 4 |
| 13. Proses kerja yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. | 66 | 3 | 5 | 4,21 | 4 |
| | | | | 4,03 | |

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kinerja.

Pada tabel 4.9 merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa skor minimum hasil

dari tanggapan yang diberikan responden sebesar 1 dan skor maksimum hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 5. Dan rata – rata atas tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,03 sehingga dapat dikatakan tinggi kinerja dari karyawan yang ada di PT PLN UIP JBB Depok tersebut.

A. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolinieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolinieritas pada model regresi penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Nilai Colerations | Nilai Tolerance | Nilai VIF | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|-----------------|-----------|-----------------------------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,463 | 0,786 | 1,273 | Tidak ada multikolinieritas |
| Kepuasan kerja | | | | |

Sumber : lampiran 5, hasil uji multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas sebesar $0,463 < 0,90$ dan nilai Tolerance dari variabel independen sebesar $0,786 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai VIF dari varibel independen sebesar $1,273 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya

multikolinieritas diantara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

2. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi ini bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi atau tidak diantara anggota sampel pada model regresi penelitian. Pada penelitian ini untuk menguji ada atau tidak autokolerasi peneliti menggunakan uji *Durbin – Watson*. Berikut ini terdapat tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin – Watson*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Durbin – Watson

| k = 2 | | | |
|--------------|-----------------|-----------|-----------|
| n | Nilai DW | dl | du |
| 66 | 1,548 | 1,536 | 1,662 |

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.11 merupakan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin – Watson*. Pada tabel diatas $k = 2$ merupakan jumlah variabel bebas di dalam penelitian ini dan n merupakan jumlah sampel penelitian. Dari hasil tabel 4.11 tersebut bahwa nilai dari DW berada diantara nilai dl dan nilai du sehingga belum dapat dipastikan ada atau tidaknya autokorelasi dalam model penelitian. Maka dari itu peneliti melakukan uji *Run Test* untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam model penelitian ini.

Berikut ini terdapat hasil dari uji *Run Test* yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokolerasi dalam model penelitian :

Tabel 4.12
Hasil Uji Run Test

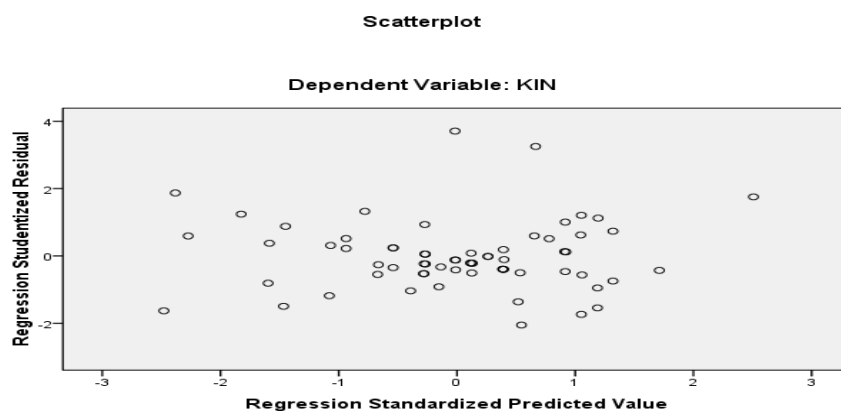
| Nilai Asymp.Sig | Keterangan |
|-----------------|----------------------------|
| 0,082 | Tidak terjadi autokorelasi |

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Run Test*.

Dilihat berdasarkan hasil uji *Run Test* pada tabel 4.12 bahwa nilai asymp.sig sebesar $0,082 >$ nilai alpha $0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya autokorelasi pada model regresi penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Di dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Ghozali (2016) menyatakan apabila terjadi perbedaan varian antar variabel maka dapat dikatakan adanya heterokedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas peneliti menggunakan uji heterokedastisitas melalui grafik plot dan uji *Glejser*.



Gambar 4.1
Grafik Scatterplot

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Variabel | Sig | Keterangan |
|--------------------------|------------|-----------------------------------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,056 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Kepuasan kerja | 0,208 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Glejser*.

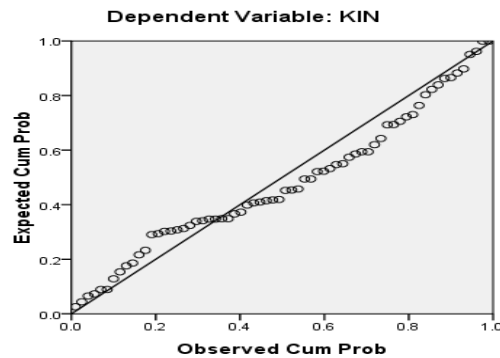
Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

4. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Selanjutnya terdapat hasil uji normalitas pada model regresi sebagai berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya terdapat hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov

| Asymp.sig (2-tailed) | Keterangan |
|----------------------|----------------------|
| 0,329 | Berdistribusi Normal |

Sumber : lampiran 5, hasil uji non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Pada tabel 4.14 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil pada tabel

tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,329 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

Dalam uji linearitas ini peneliti mengidentifikasi melalui uji *Ramsey Test* dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Berikut ini terdapat hasil dari uji linearitas sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Ramsey Test

| Variabel | F Hitung | F Tabel | Keterangan |
|--------------------------|----------|---------|------------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,501 | 2,08 | Linear |
| Kepuasan kerja | 1,067 | 1,84 | Linear |

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Ramsey Test*.

Berdasarkan hasil uji *Ramsey Test* pada tabel 4.15 bahwa nilai F hitung dari setiap variabel independen $<$ dari nilai F tabelnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini berbentuk linear.

B. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data pada model regresi penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji t (parsial) dan uji *Sobel Test*. *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

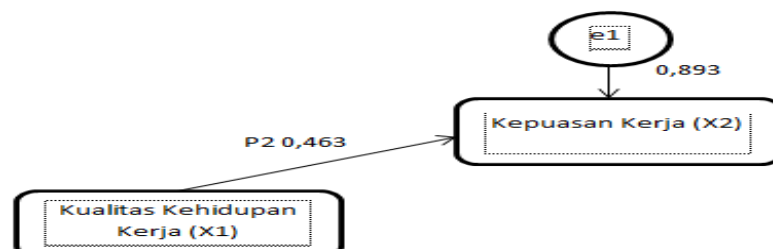
1. Analisis Regresi Tahap Pertama

Tabel 4.16
Persamaan Regresi Pertama

| Variabel | Adjusted R square | Standardized Coefficients | Sig |
|--------------------------|-------------------|---------------------------|-------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,202 | 0,463 | 0,000 |

Sumber : lampiran 6, hasil uji t (parsial).

Pada tabel 4.16 merupakan pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 diterima**. Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,202 atau 20,2% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 79,8% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,202)} = 0,893$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk jalur p2 sebesar 0,463. Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut:



Gambar 4.3
Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai P_2 sebesar 0,463 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan nilai e_1 sebesar 0,893 atau 89,3% merupakan jumlah varian dari variabel kepuasan kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel kualitas kehidupan kerja.

2. Analisis Regresi Tahap Kedua

Tabel 4.17
Persamaan Regresi Kedua

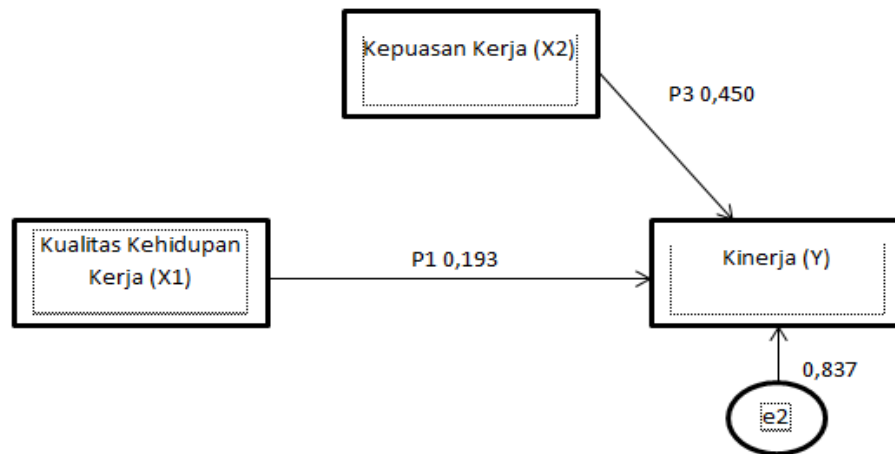
| Variabel | Adjusted R square | Standardized Coefficients | Sig |
|--------------------------|-------------------|---------------------------|-------|
| Kualitas kehidupan kerja | 0,299 | 0,193 | 0,105 |
| Kepuasan kerja | | 0,450 | 0,000 |

Sumber : lampiran 6, hasil uji t (parsial).

Pada tabel 4.17 merupakan pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar $0,105 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **H1 ditolak**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **H3 diterima**. Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,299 atau 29,9% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sisanya sebesar 70,1% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e_2 dapat dilakukan dengan cara $e_2 = \sqrt{(1 - 0,299)} = 0,837$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p_1 sebesar 0,193 dan p_3 sebesar 0,450.

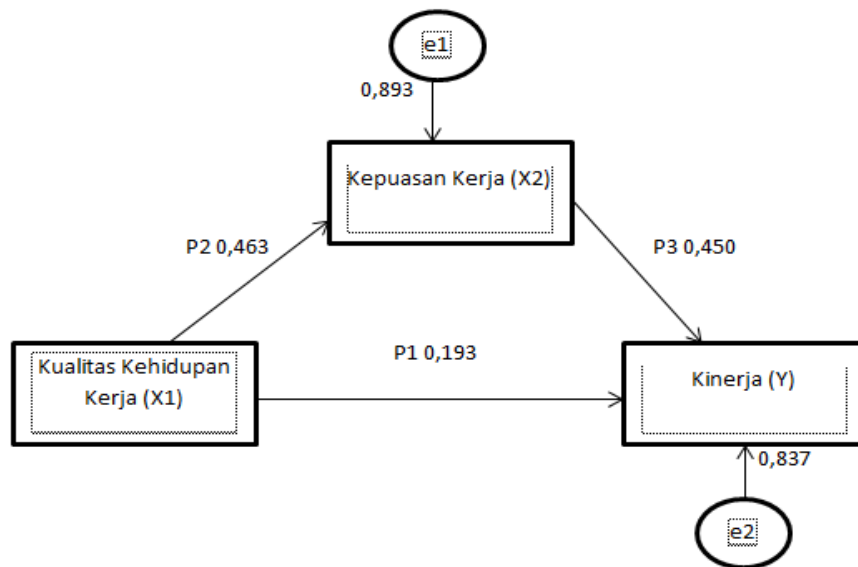
Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :



Gambar 4.4
Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 4.4 dapat diketahui bahwa nilai P_1 sebesar 0,193 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan nilai P_3 merupakan nilai jalur pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,450. Nilai e_2 sebesar 0,837 atau sebesar 83,7% merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

3. Analisis Regresi Tahap Ketiga



Gambar 4.5
Model Jalur Regresi Ketiga

Berdasarkan hasil dari analisis jalur pada gambar 4.5 yang diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0,193. Selanjutnya nilai jalur $P2 \times P3$ yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $0,463 \times 0,450 = 0,208$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,208 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,193 dengan nilai total pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,401 atau 40,1% hasil dari penjumlahan antara nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung dan sisanya sebesar 59,9% pengaruh dari variabel lain. Dan dinyatakan adanya

pengaruh tidak langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga **H4 diterima**.

4. Uji *Sobel Test*

Tabel 4.18
Hasil Uji Sobel Test

| t hitung | t tabel |
|-----------------|----------------|
| 1,704 | 1,670 |

Sumber : lampiran 6, hasil uji *Sobel Test*.

Pada tabel 4.18 dari hasil uji *Sobel Test* menunjukkan bahwa nilai dari $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama bahwa kualitas kehidupan kerja yang ada di PT PLN UIP JBB Depok tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT PLN UIP JBB Depok perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan. Pada dasarnya kualitas kehidupan kerja yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja karyawannya. Hasil dari penelitian ini bahwa indikator dari kualitas kehidupan kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja yang terbentuk di PT PLN UIP JBB Depok tidak memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini disebabkan masih adanya kesenjangan diantara karyawan. Karena suatu hubungan yang terbentuk diantara karyawan akan berpengaruh pula terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini

menjadi acuan bagi perusahaan ataupun pimpinan perusahaan agar memperhatikan kembali lingkungan kerjanya, terutama berupaya untuk mengurangi adanya kesenjangan antara karyawan senior dengan karyawan muda, agar kinerja dari setiap karyawan sesuai dengan target perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Kusnoto dan Sitorus (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan pula dengan hasil penelitian dari Ristanti dan Dihan (2016) serta penelitian dari Asharini dkk (2018) yang menyatakan hal serupa bahwa suatu kualitas kehidupan kerja apabila tidak diperhatikan dengan baik oleh suatu perusahaan maka tidak akan memberikan pengaruh dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua yaitu bahwa kualitas kehidupan kerja di PT PLN UIP JBB Depok berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tentunya PT PLN UIP JBB Depok ini merupakan perusahaan BUMN ternama sehingga sangat memperhatikan setiap kebutuhan dari karyawannya. Salah satunya dalam hal pemberian upah atau gaji karyawan, dapat dipastikan PT PLN UIP JBB Depok dalam hal pemberian upah atau gaji terhadap karyawannya sudah disesuaikan dengan beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Seperti seorang karyawan yang memiliki jam kerja tambahan maka perusahaan akan memberikan upah tambahan kepada karyawan yang bersangkutan. Dan dilihat dari indikator kualitas kehidupan kerja yaitu partisipasi menunjukkan bahwa

PT PLN UIP JBB Depok ini dapat dipastikan selalu melibatkan karyawan di dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan, seorang karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya apabila peran mereka dianggap di dalam perusahaan. Karena suatu kualitas kehidupan kerja yang baik bukan hanya memenuhi kebutuhan materi dari seorang karyawan melainkan kebutuhan non materi pun perlu diperhatikan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurbiyati (2014) yang menyatakan bahwa suatu kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dan sejalan pula dengan hasil penelitian dari Thirumalvalavan dan Ananth (2017) serta penelitian dari Chitra dan Mahalakshmi (2012) yang menyatakan hal yang sama bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT PLN UIP JBB Depok. Hal ini bahwa kinerja dari seorang karyawan akan meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan pada dirinya atau sama halnya semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan semakin tinggi pula kinerja dari karyawan tersebut. Tentunya PT PLN UIP JBB Depok sangat memperhatikan terhadap kebutuhan para karyawannya selain pemberian upah yang sesuai, perusahaan pun memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya serta setiap biaya perjalanan dinas dari seorang karyawan pun ditanggung oleh perusahaan. Seorang

karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaannya tentu saja mereka akan mengerjakan setiap pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Idrus (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan pula dengan hasil penelitian dari Adigun dkk (2017) dan penelitian dari Alromaihi dkk (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja para karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil uji *path analysis* bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT PLN UIP JBB Depok sudah menumbuhkan rasa puas pada diri karyawannya. Sehingga dengan karyawan merasakan kepuasan pada dirinya, karena apa yang karyawan harapkan dapat terpenuhi maka akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015), Christiadi dkk (2014) dan Setyadi dan Wartini (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja atau kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya hasil dari penelitian ini bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan

kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Yang terjadi di PT PLN UIP JBB Depok bahwa peningkatan kinerja karyawan terjadi karena karyawan merasakan kepuasan kerja pada dirinya bukan dipengaruhi langsung dari kualitas kehidupan kerjanya. Dilihat dari hasil tanggapan responden bahwa indikator kualitas kehidupan kerja yang paling berpengaruh dalam menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dalam hal pemberian upah atau gaji. Tentunya PT PLN UIP JBB Depok ini merupakan perusahaan BUMN ternama, sehingga dapat dipastikan setiap upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya selalu tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, hal tersebut dapat menumbuhkan rasa puas dan senang pada diri karyawan. Maka dari itu karyawan yang merasakan kepuasan pada dirinya akan berkerja dengan sungguh – sungguh sehingga target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.