

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN UIP JBB Depok)**

Imam Dwi Utama
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Adapun objek dari penelitian ini yaitu PT PLN UIP JBB Depok yang berlokasi di Jalan Ehave, Gandul, Cinere, Depok Jawa Barat. Pada penelitian ini dalam menentukan sampel penelitian menggunakan metode *convenience sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Dan Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai signifikan sebesar $0,105 > 0,05$. Sehingga dinyatakan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hasil ini berdasarkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai pengaruh langsung dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar $0,193 <$ dari nilai pengaruh tidak langsung dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebesar $0,208$ sehingga kepuasan kerja merupakan variabel intervening.

Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang ada di perusahaan sebab sumber daya manusia dapat mempengaruhi terhadap jalannya operasional perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif maka akan meningkatkan terhadap perkembangan perusahaan. Tidak hanya meningkatkan perkembangan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif akan dengan mudah tercapainya setiap sasaran atau target yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Agar tidak terjadi hal yang dapat merugikan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memelihara kualitas kehidupan kerja dari sumber daya manusianya dengan baik.

Menurut Anatan dan Ellitan (2009) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kultur esensial dan sebagai unsur terpenting dalam tercapainya keberhasilan dari suatu organisasi. Makna kultur dari kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan untuk menciptakan karyawan dari suatu perusahaan untuk tidak memiliki rasa takut dan adanya tuntutan bahwa setiap karyawan perlu terlibat dalam setiap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Keterlibatan dari setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan. Dengan selalu melibatkan karyawan yang ada di dalam perusahaan bertujuan pula untuk menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Menurut Setyadi dan Wartini (2016) adanya kualitas kehidupan kerja yang dikelola dengan baik oleh organisasi atau perusahaan dapat membuat seorang karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Seorang karyawan yang bertahan di dalam perusahaan menandakan bahwa dia merasakan kepuasan pada dirinya.

Berdasarkan pendapat Edison dkk (2016) menyatakan kepuasan merupakan seperangkat perasaan dari seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Suatu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dari para karyawannya, dengan seorang karyawan merasakan kepuasan di dalam perusahaannya maka mereka akan tetap bertahan di dalam perusahaan dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Arifin (2012) jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka akan hilang semangat untuk bekerja pada dirinya dan mereka akan dengan sulit untuk diajak bekerja sama. Apabila hal itu terjadi akan mempengaruhi terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Hamali (2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang karyawan atas pekerjaannya berdasarkan fungsi – fungsi dari pekerjaan tersebut dengan waktu yang telah ditentukan. Setyadi dan Wartini (2016) mengungkapkan bahwa kinerja dapat mempengaruhi terhadap keberlangsungan jalannya kegiatan dari suatu perusahaan., semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya tentunya akan meningkatkan perkembangan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang dihasilkan dengan baik tentunya tidak terlepas dari pengelolaan kualitas kehidupan kerja yang baik pada perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya akan memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaannya akan meningkatkan kinerja dari para karyawan sehingga target atau sasaran yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Namun pada saat ini masih sering kali ditemukan masalah yang terjadi

pada karyawan di setiap perusahaan. Salah satunya masalah yang terjadi di PT PLN UIP JBB Depok yaitu adanya gap generation yang mengakibatkan akan sulit untuk membentuk kerja sama tim. Masalah yang terjadi tersebut terjadi mungkin apa yang di inginkan karyawan belum sepenuhnya diberikan oleh perusahaan dan kualitas kehidupan kerja yang ada belum dikelola dengan baik, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kembali kualitas kehidupan kerja pada karyawannya.

Fenomena masalah yang terjadi menjadi dukungan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada karyawan di PT PLN UIP JBB Depok yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kualitas kehidupan kerja di PT PLN UIP JBB Depok berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

PENGEMBANGAN TEORI

Kinerja

Menurut Ricardianto (2018) kinerja merupakan suatu hasil pencapaian atas pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang ada dalam suatu organisasi dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi misi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja sebagai hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan berdasarkan ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan pada pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Pendapat lain menurut Arifin (2012) kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berhasil tidaknya kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu dan juga kelompok. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai karyawannya.

Adapun dimensi kinerja menurut Edison dkk (2016) mengembangkan dari perspektif Jhon Miner (1988) diantaranya yaitu, yang pertama target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Kedua kualitas, merupakan elemen penting sebab kualitas yang dihasilkan akan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Ketiga waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Hal ini merupakan modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Dan yang keempat taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya, sikap positif tersebut akan timbul berdasarkan penilaian atas hasil kerja yang telah dicapainya, apabila penilaian dari hasil kerja yang diterimanya baik maka karyawan akan merasakan kepuasan dan sebaliknya apabila penilaian dari hasil kerja yang diterimanya tidak sesuai harapannya maka karyawan akan merasa kecewa sehingga akan merasakan ketidakpuasan pada dirinya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Siagian (2016) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang dari seorang karyawan yang bersifat positif ataupun negatif terhadap pekerjaan yang diterima. Seorang karyawan yang telah memberikan kontribusinya dengan baik serta adanya pemberian kesempatan pada karyawan tersebut untuk menunjukkan kemampuannya dalam mewujudkan tercapainya target perusahaan dan karyawan yang

bersangkutan mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan maka karyawan itu akan merasakan kepuasan pada dirinya.

Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Edison dkk (2016) mengembangkan dari persepektif dimensi kepuasan kerja Gibson et.al,(1993) diantaranya, yang pertama upah, jumlah upah yang diterima karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan mereka. Kedua pekerjaan itu sendiri, keadaan dimana tugas dan pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. Ketiga adanya kesempatan promosi, tersedianya kesempatan bagi setiap karyawan untuk pindah posisi jabatan ke arah yang lebih tinggi lagi. Keempat peran penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. Dan kelima yaitu hubungan dengan rekan kerja, keadaan dimana rekan sepekerjaan menunjukkan sikap bersahabat dan saling memotivasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Reddy M dan Reddy P (2010) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu aktivitas yang mencakup kesejahteraan individu terkait pekerjaannya dan seberapa besar imbalan yang diterima atas penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa unsur – unsur yang meliputi kesehatan dan kesejahteraan, kemandirian kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi dan keseimbangan antara bekerja dengan kehidupan tanpa kerja. Srivastava dan Kanpur (2014) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja merupakan aktivitas pada setiap jenjang organisasi dalam rangka menciptakan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat individu dan pertumbuhan. Sedangkan menurut Jain dan Thomas (2016) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah strategi pada manajemen sumber daya manusia dalam rangka untuk meningkatkan minat dan kepentingan pada setiap individu di sebuah organisasi.

Terdapat dimensi dari kualitas kehidupan kerja menurut Yasa (2007) dalam Astitiani dan Surya (2016) diantaranya meliputi, yang pertama yaitu partisipasi dengan perusahaan selalu melibatkan para karyawannya dalam berbagai hal seperti pengambilan keputusan terkait kebijakan perusahaan. Kedua pemberian gaji / upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus disesuaikan dengan beban pekerjaan yang mereka terima. Ketiga restrukturisasi kerja, dengan adanya restrukturisasi kerja akan lebih mengefektifkan dan mengefisienkan pekerjaan dari seorang karyawan. Yang keempat yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja yang diterapkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawannya maka bisa dikatakan bahwa perusahaan mampu mengelola kualitas kehidupannya dengan baik.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan aktifitas – aktifitas yang ada di dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja agar sasaran yang telah ditentukan perusahaan dapat tercapai. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang ada di sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nurbiyati (2014) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sari dkk (2016) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian dari Irawati (2015) kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja yang dikelola dengan baik oleh suatu organisasi tidak hanya mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan namun mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya. Seperti dalam hal pemberian gaji disesuaikan dengan beban kerja dari seorang karyawan, dan karyawan selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan, maka akan menumbuhkan kepuasan pada diri seorang karyawan tersebut. Hal ini didukung dari beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Christiadi (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan hasil penelitian dari Pamungkas (2016) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

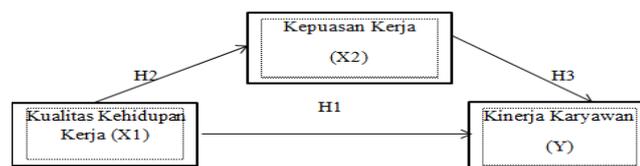
H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan maka akan tumbuh semangat kerja pada dirinya. Dengan semangat kerja yang tumbuh pada dirinya maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil dari para peneliti sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Christiadi dkk (2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Setyadi dan Wartini (2016) serta penelitian dari Ristanti dan Dihan (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan membuat seorang karyawan bertahan di dalam perusahaan. Karyawan yang bertahan di dalam perusahaan bisa dikatakan bahwa mereka merasa puas dengan kondisi dan pekerjaan yang mereka dapatkan. Apabila seorang karyawan merasa puas maka akan menumbuhkan semangat kerja pada dirinya sehingga kinerja dari mereka akan sesuai dengan sasaran perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Ristanti dan Dihan (2016) menyatakan kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Begitu pula hasil penelitian dari Ramadhono (2015) menyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian dari Nurbiyati (2014) menyatakan hal yang sama adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

H4 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan apabila

masalah yang akan diteliti sudah jelas berdasarkan hasil pengamatan ataupun dengan cara wawancara pada sasaran penelitian.

Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini di PT PLN UIP JBB Depok yang berlokasi di Jalan Ehave Gandul, Cinere Kota Depok, Jawa Barat 16514. Sasaran dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT PLN UIP JBB. Dan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan dari PT PLN UIP JBB Depok.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan suatu data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuisisioner penelitian kepada karyawan PT PLN UIP JBB Depok. Setelah itu peneliti mengambil kembali kuisisioner yang telah disebarkan untuk selanjutnya dilakukan pengolahan atas data yang telah disebarkan kepada responden ataupun sasaran penelitian.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ditujukan kepada seluruh karyawan PT PLN UIP JBB Depok yang berjumlah 242 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan cara *convenience sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) *convenience sampling* merupakan cara untuk menentukan anggota sampel dari populasi secara kebetulan pada saat peneliti bertemu dengan anggota populasi dan anggota populasi tersebut bersedia untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* menurut Umar (2008) dalam Parimita dkk (2015) sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = tingkat kesalahan (*margin error*)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi, yang pertama kualitas kehidupan kerja (X1) menurut Anatan dan Elitan (2009) merupakan segala aktivitas – aktivitas perusahaan yang dapat dirasakan oleh karyawan sebagai usaha yang ditujukan untuk menciptakan kesejahteraan pada karyawan dan secara kultur esensial kualitas kehidupan kerja sebagai cara untuk mencapai keberhasilan perusahaan atas target dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Berikutnya kepuasan kerja (X2) menurut Edison dkk (2016) sebagai sesuatu yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dari seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dihadapinya. Dan terakhir kinerja (Y) menurut Edison dkk (2016) Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan ini menjelaskan mengenai pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT PLN UIP JBB Depok. Data dalam penelitian ini diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji t parsial, dan analisis jalur dengan sobel test.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dan pada uji reliabilitas dengan melihat nilai dari *Cronbach Alpha*, dimana hasil uji reliabilitas ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari kuesioner setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$. Sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

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

Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki – laki sebanyak 34 orang dengan umur responden terbanyak yaitu 21-30 tahun. Berikut ini terdapat nilai rata – rata dari kuesioner penelitian berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 2. Rata – rata Tanggapan Responden

Variabel	Nilai Rata - rata
Kualitas kehidupan kerja	4,15
Kepuasan kerja	3,85
Kinerja	4,03

Nilai rata – rata hasil tanggapan dari responden menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang ada di PT PLN UIP JBB Depok dapat dikatakan baik, dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dapat dikatakan tinggi. Serta kinerja dari para karyawan sudah terbilang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (*independen*). Pada hasil uji multikolinieritas 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 variabel independen sebesar $1,273 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi atau tidak diantara anggota sampel pada model regresi penelitian. Pada uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Run Test*. Hasil uji *Run Test* bahwa nilai *asym.sig* $0,082 > 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Dari hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

Uji Normalitas

Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* menunjukkan nilai *asym.sig* sebesar $0,329 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Dalam uji linearitas diuji melalui uji *Ramsey Test* dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. bahwa nilai F hitung dari setiap variabel independen $<$ dari nilai F tabelnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini berbentuk linear.

Tabel 3. 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

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis yang ditentukan meliputi H1,H2,H3 dan untuk H4 dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil uji t hipotesis pertama didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,105 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H1 ditolak**.

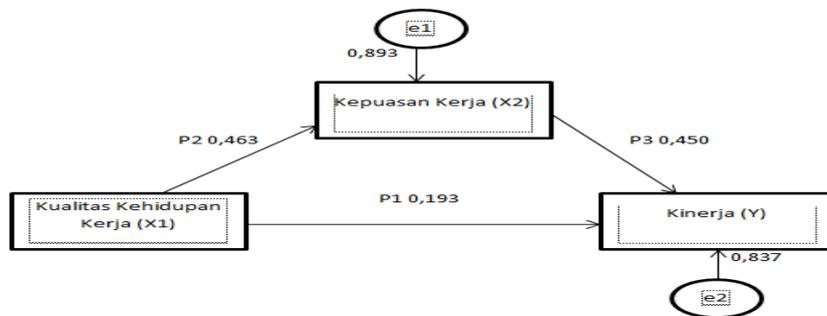
Hasil uji t hipotesis kedua bahwa nilai signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 diterima**.

Berikutnya hasil uji hipotesis ketiga bahwa nilai signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 diterima**.

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig
Kualitas kehidupan kerja ke kinerja karyawan	0,193	0,105
Kualitas kehidupan kerja ke kepuasan kerja	0,463	0,000
Kepuasan kerja ke kinerja karyawan	0,450	0,000

Untuk pengujian H4 melalui analisis jalur (Path Analysis) dan uji *Sobel Test* dengan membandingkan nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung sebagai berikut ini :



Gambar 2. Analisis Jalur

Diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,193. Selanjutnya nilai jalur P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan 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. Dan berdasarkan hasil uji *Sobel Test* menunjukkan bahwa nilai dari t hitung $1,704 >$ t tabel 1,670 sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini maka **H4 diterima**.

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 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. 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.

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.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan meliputi diantaranya, yang pertama kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UIP JBB Depok. Kedua, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PLN UIP JBB Depok. Yang ketiga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN UIP JBB Depok. Dan terakhir hasil dari penelitian ini menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam menyebarkan kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian disebabkan karena kendala jarak dan waktu yang tidak memungkinkan sehingga peneliti menyebarkan kuesioner melalui sistem *google form*. Dan Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini tidak banyak hanya berjumlah 71 responden tidak mencapai setengahnya dari jumlah populasi yang ada.

SARAN

Perusahaan perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja yang ada. Seperti halnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sesuai dengan yang karyawan inginkan, dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sesuai dengan apa yang karyawan inginkan tentunya akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja yang dihasilkan dari setiap karyawannya. Seorang atasan atau penyelia perlu meningkatkan kembali hubungan dengan karyawannya serta perlu menciptakan komunikasi yang lebih baik lagi dengan karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan bersungguh – sungguh dalam mengerjakan setiap pekerjaannya sehingga target yang telah ditentukan perusahaan dapat tercapai.

Adapun saran untuk peneliti lain yaitu, alangkah baiknya dalam melakukan penelitian ditambah dengan metode wawancara terhadap responden, tujuannya agar data yang di dapatkan lebih akurat. Dan menambah variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap variabel kinerja misalnya seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adigun., & dkk. (2017). Influence Of Job Satisfaction On Employees Performance In MTN Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(5).
- Alfani, H.M. (2018). Analisa Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tarbarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1).
- Alromaihi., & dkk. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance:A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variabels. *International Journal of Advanced Research In*, 6(1).
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja,Kinerja,Dan Kepuasan Kerja Pada CV.Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1).
- Asharini, & dkk. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Astitiani, & Surya. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2).

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Jakarta: Erlangga.
- Christiadi, & dkk. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2).
- Chitra, D., & Mahalakshmi, V. (2012). A Study On Employees Perception On Quality Of Work Life And Job Satisfaction In Manufacturing Organization - An Empirical Study. *International Journal of Trade and Commerce*, 1(2), 175 - 184.
- Edison, E., & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CAPS.
- Idrus, I. (2018). The Model Of Job Satisfaction And Employees Performance On Ternate City Government. *International Journal of Economics Business and Management Research*, 2(3).
- Irawati, A. S. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo*, 9(2).
- Jain, Y., & Thomas, R. (2016). A Study On Quality Of Work Life Among The Employees Of A Leading Pharmaceuticals Limited Company Of Vadodra District. *International Journal Of Applied Research*, 2(5), 926-934.
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, Dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada PT Bank BRI Cabang BSD. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198-224.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Work Of Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI*, 7(2).
- Parimita, W., & dkk. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1).
- Perusahaan Listrik Negara. (2018). Profil Perusahaan di <http://www.pln.co.id/> (diakses 3 September 2018).
- Rahmawati, A., & dkk. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ramadhuan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2).

- Reddy, L., & Reddy, M. (2010). Quality Of Work Life: emerging diminsions. *Asian Journal Of Management Research*.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Edisi Kesatu. Bogor: In Media.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja,Kinerja,Dan Kepuasan Kerja Pada CV.Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1).
- Asharini, & dkk. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Astitiani, & Surya. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Jakarta: Erlangga.
- Christiadi, & dkk. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2).
- Chitra, D., & Mahalakshmi, V. (2012). A Study On Employees Perception On Quality Of Work Life And Job Satisfaction In Manufacturing Organization - An Empirical Study. *International Journal of Trade and Commerce*, 1(2), 175 - 184.
- Edison, E., & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Edisi Kedelapan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CAPS.
- Idrus, I. (2018). The Model Of Job Satisfaction And Employees Performance On Ternate City Government. *International Journal of Economics Business and Management Research*, 2(3).
- Irawati, A. S. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo*, 9(2).
- Jain, Y., & Thomas, R. (2016). A Study On Quality Of Work Life Among The Employees Of A Leading Pharmaceuticals Limited Company Of Vadodar District. *International Journal Of Applied Research*, 2(5), 926-934.
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, Dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada PT Bank BRI Cabang BSD. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198-224.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Work Of Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI*, 7(2).
- Parimita, W., & dkk. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1).
- Perusahaan Listrik Negara. (2018). Profil Perusahaan di <http://www.pln.co.id/> (diakses 3 September 2018).
- Rahmawati, A., & dkk. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ramadhuan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2).
- Reddy, L., & Reddy, M. (2010). Quality Of Work Life: emerging diminsions. *Asian Journal Of Management Research*.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Edisi Kesatu. Bogor: In Media.
- Ristanti, J., & Dihan, N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1).
- Sari, & dkk. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2).

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyadi, W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Siagian, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Puluh Lima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements and Its Implications. *IOSR - JBM*, 16(1), 54-59.
- Sugiyono. (2014). *Metode Analisis Bisnis*. Edisi Kedelapan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Thirumalvalavan, K., & Ananth, AA, Dr. (2017). Quality Of Work Life And Job Satisfaction Of Employees In Steel Authority Of India Ltd Salem. *International Journal of Academic Research and Development*, 2(16), 723-727.