

**ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT BPRS HAJI MISKIN PANDAI SIKEK KAB. TANAH DATAR)**

Nanda Evi Oktavia¹, Zulhelmi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Email: nandanandaevi011@gmail.com¹, zulhelmiainbkt@gmail.com²

ABSTRAK

Pentingnya pencapaian tujuan perusahaan ditentukan, sebagian, oleh kinerja karyawannya. *Quality Of Work Life* (QWL) semakin populer di dunia bisnis saat ini. Lebih jauh lagi, kepuasan dalam pekerjaan seseorang merupakan komponen lain yang berdampak signifikan terhadap produktivitas. Motivasi untuk penelitian ini datang dari sejumlah tempat, termasuk pertanyaan tentang sifat hubungan antara kebahagiaan kerja, kinerja, dan kualitas hidup di tempat kerja. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi hal-hal berikut: bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja di PT BPRS Haji Miskin; bagaimana kualitas hidup di tempat kerja memengaruhi kinerja; dan bagaimana kedua variabel ini berinteraksi satu sama lain untuk memengaruhi kinerja. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Beberapa pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, reliabilitas, validitas, dan regresi linier berganda. Kinerja karyawan berhubungan terbalik dengan kualitas hidup mereka di tempat kerja, menurut penelitian ini (nilai sig. = 0,020). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka berkorelasi negatif dengan output mereka, menurut temuan ini. Dengan nilai sig. kurang dari 0,001, kebahagiaan kerja memiliki efek 9,829 persen pada kinerja. Jadi, kepuasan dalam pekerjaan seseorang memiliki efek yang substansial dan bermanfaat terhadap produktivitas. Nilai sig. yang kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas hidup kerja berdampak pada kinerja karyawan. Yang membuktikan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dan keseimbangan kehidupan dan kerja seseorang berdampak signifikan terhadap output.

Kata Kunci: Quality Of Work Life, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The value of reaching business objectives is influenced, in part, by how well workers do their jobs. Nowadays, more and more companies are focusing on employees' quality of work life (QWL). Additionally, contentment in one's work is another factor that has a major bearing on output. The connection between work happiness and performance, quality of life at work, and the interaction between the two are some of the themes that motivate this research. Finding out how PT BPRS Haji Miskin employees feel about their jobs, how their quality of life at work affects their performance, and how these two factors interact is the primary goal of this study. A quantitative research method is employed in this study. Some of the research approaches utilized in this study include classical assumption tests, reliability, validity, and multiple linear regression. This study demonstrates a negative correlation between employee performance and their quality of work life,

with a significant value of 0.020. The results show that while workers are happy in their jobs, they are less productive. A significance value less than 0.001 indicates that job happiness has a 9.829 percent impact on performance. That is why contentment in one's work life significantly boosts output. A p-value of less than 0.001 indicates that job satisfaction and work-life balance significantly affect output, as do employees' levels of enjoyment and quality of life at work.

Keywords: *Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan, organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Efisiensi, efektivitas, dan produksi perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan mencapai kinerja puncak. Segala hal mulai dari bakat bawaan hingga ada atau tidaknya suasana kerja yang positif dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Keberhasilan bisnis sangat bergantung pada karyawannya, yang dianggap sebagai aset paling berharga (Locke, 1976). Akibatnya, bisnis harus berfokus pada sejumlah aspek yang meningkatkan produktivitas pekerja.

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), yang merupakan tingkat kepuasan pekerja terhadap kondisi kerja mereka, merupakan salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja (QWL) mencakup sejumlah konsep, termasuk keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, tempat kerja yang aman, peluang kemajuan karier, dan bantuan perusahaan untuk kebutuhan pribadi karyawan. Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan dengan QWL yang baik, menurut penelitian oleh Sirgy dkk. (2001). Hasilnya, produktivitas dan kinerja mereka juga dapat meningkat. Meskipun banyak penelitian telah menyoroti dampak positif QWL dan kepuasan kerja terhadap kinerja, tidak semua bisnis memastikan untuk mengadopsi kebijakan yang sepenuhnya mendukung aspek-aspek ini. Menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan masalah bagi banyak bisnis di Indonesia. Ketika bencana alam melanda atau epidemi COVID-19 melanda, banyak pekerja berjuang untuk memisahkan kehidupan pribadi dan profesional mereka (Ahsan et al., 2009). Ketika kualitas hidup pekerja di tempat kerja menurun, hal itu dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka di tempat kerja.

Di PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, masalah yang serupa juga muncul. Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah melaksanakan pelatihan berbasis online untuk pengembangan karyawan, implementasi pelatihan tersebut tidak optimal.

Salah satu penyebabnya adalah keterbatasan interaksi langsung antara peserta dan instruktur, yang berpotensi mengurangi efektivitas pelatihan. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi perusahaan adalah perubahan regulasi dan peningkatan target yang tinggi akibat pandemi dan bencana alam. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) dan kepuasan kerja telah disorot sebagai komponen penting dalam meningkatkan kinerja dalam banyak penelitian sebelumnya. Namun, masih kurangnya penelitian yang meneliti hubungan antara QWL dan produktivitas di lembaga keuangan Islam seperti PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Pekerja yang puas lebih produktif, menurut penelitian oleh Hanifah et al. (2017); namun, sebagian besar penelitian ini tidak berfokus pada industri keuangan. Karena itu, kami mengantisipasi bahwa penelitian ini akan mengatasi kesenjangan penelitian dengan berkonsentrasi pada bisnis yang sesuai dengan syariah.

Kebahagiaan kerja merupakan salah satu aspek yang secara langsung memengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. Keadaan emosional yang baik yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka didefinisikan oleh Locke (1976) sebagai kepuasan kerja. Ketika pekerja bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, cenderung tidak akan sakit, dan umumnya bekerja lebih lama. Di sisi lain, kurangnya kegembiraan terhadap pekerjaan seseorang dan kinerja yang buruk mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan kerja (Katz et al., 2010). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memprioritaskan kebahagiaan kerja karyawan.

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja (QWL) yang tinggi merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. QWL yang positif berpotensi mengurangi dampak negatif stres dan kelelahan pada kinerja sekaligus meningkatkan tingkat dedikasi dan kepuasan terhadap pekerjaan seseorang. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan dengan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus et al. (2003). Ketika pekerja yakin bahwa mereka dapat menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka, mereka cenderung akan memberikan upaya terbaik mereka. Akibatnya, bisnis harus berusaha keras untuk membuat tempat kerja mereka kondusif bagi kehidupan kerja yang berkualitas tinggi.

Tempat kerja yang menyenangkan dan aman telah terbukti meningkatkan produktivitas di masa lalu. Menurut penelitian oleh Chen dan Lobo (2008), untuk

mendapatkan hasil maksimal dari karyawan Anda, Anda perlu memastikan bahwa mereka aman secara fisik dan mental di tempat kerja dan bahwa mereka merupakan bagian dari tim yang positif. Kedekatan kantor dengan jalan raya menjadi ancaman bagi kenyamanan dan keselamatan karyawan PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, oleh karena itu perbaikan lingkungan kerja menjadi salah satu prioritas Perusahaan Mencapai dan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan merupakan masalah bagi PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, terutama mengingat perubahan peraturan terkini yang disebabkan oleh bencana alam dan pandemi. Di sini, manajemen harus melangkah maju dan memberikan pekerja sumber daya yang mereka butuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan. Robbins dan Judge (2017) menemukan bahwa ketika manajer benar-benar mendukung karyawannya, hal itu meningkatkan moral dan produktivitas. Hal ini karena pekerja merasa lebih dihargai dan didukung ketika mereka mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin besar, peningkatan kinerja karyawan harus didukung oleh pengelolaan yang tepat, salah satunya dengan memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai. Sebuah penelitian oleh Cascio (2003) mengungkapkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi turnover karyawan, yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja organisasi. Di PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, peluang pengembangan karyawan melalui pelatihan online memang sudah ada, namun efektivitasnya perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan manfaat yang optimal.

Tabel 1

Jumlah Nasabah Pembiayaan dan Tabungan yang dilayani pada
PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Nasabah Pembiayaan (Orang)	Jumlah Nasabah Tabungan (Orang)
2021	39	1.921	21.580
2022	42	1.973	25.079
2023	43	3.217	23.167
Total	124	7.111	69.826

Sumber: Wawancara dengan bapak Rinto PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek

Seperti yang dapat diamati pada tabel 1 di atas, jumlah staf PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek telah tumbuh selama tiga tahun terakhir, khususnya dari tahun 2021 hingga 2023. Jumlah klien yang menggunakan rekening tabungan turun pada tahun 2023, sedangkan jumlah nasabah yang menggunakan rekening pembiayaan tetap sama. Untuk

menumbuhkan basis nasabah mereka, manajemen dan karyawan PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek harus menyusun strategi yang lebih efektif yang mematuhi hukum Syariah dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini tidak diragukan lagi akan menjadi tugas yang menantang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kualitas kehidupan kerja (QWL) dan kepuasan kerja (JS) memengaruhi produktivitas di tempat kerja di PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dan untuk menyarankan cara-cara di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, organisasi berharap untuk menggunakan survei ini untuk menginformasikan perubahan kebijakan tentang keseimbangan kehidupan kerja, kemajuan profesional, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Untuk tujuan itu, kami melakukan penelitian ini untuk menarik kesimpulan tentang sifat hubungan antara QWL, kepuasan kerja, dan kinerja di tempat kerja, lalu menawarkan saran konkret tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan hasil kerja pekerjanya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Quality of Work Life (QWL)

Quality of Work Life (QWL) adalah konsep yang menggambarkan filosofi manajemen yang menekankan pada kesejahteraan karyawan, yang berfokus pada kepuasan mereka dalam pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta peningkatan kualitas kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. QWL juga memperhatikan aspek sosial dan psikologis yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Dalam penerapannya, QWL bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Cascio, 2003). Keberhasilan implementasi QWL tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberi dampak positif pada individu karyawan dalam jangka panjang.

Penekanan pada QWL mengarah pada perubahan paradigma manajerial yang lebih menghargai karyawan sebagai aset berharga bagi organisasi. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam QWL mencakup suasana kerja, kesempatan untuk pengembangan karier, serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Dengan memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini berujung pada peningkatan motivasi dan komitmen yang dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja

karyawan (Greenhaus et al., 2003). Penerapan QWL yang efektif juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif.

Kepuasan Kerja

Istilah "kepuasan kerja" menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik atau buruk. Istilah ini mencakup hal-hal seperti suasana kerja secara keseluruhan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan. Meningkatnya motivasi, berkurangnya ketidakhadiran, dan pengabdian yang lebih kuat kepada organisasi merupakan indikator kepuasan kerja yang baik. Karyawan yang bahagia dengan pekerjaannya cenderung akan berusaha sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, menurut penelitian (Locke, 1976). Jika perusahaan serius ingin membuat perbedaan, mereka perlu lebih memperhatikan apa yang membuat karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka. Ada komponen moneter, emosional, dan sosial dalam kebahagiaan kerja. Karyawan cenderung lebih bahagia dalam posisi mereka jika mereka dihargai dan jika mereka rukun dengan rekan kerja mereka. Kepuasan kerja didorong dengan menyediakan kemungkinan untuk pengembangan dan membuat seseorang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Ketika manajer dalam lingkungan ini memperhatikan keinginan dan persyaratan karyawan mereka, mereka dapat meningkatkan moral dan produktivitas dalam pekerjaan (Sirgy et al., 2001).

Kinerja Karyawan

Kinerja di tempat kerja mengacu pada hasil yang dihasilkan individu untuk pemberi kerja mereka dan dapat diukur menggunakan metrik seperti output per unit usaha, kualitas kerja, dan penyelesaian tujuan. Kinerja karyawan merupakan cerminan kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif, yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja yang baik biasanya didorong oleh beberapa faktor, termasuk motivasi intrinsik, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan yang positif antara atasan dan bawahan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja yang tinggi sangat penting dalam memastikan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dengan jelas dan objektif, menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini seringkali diukur dengan pencapaian sasaran individu yang berkontribusi langsung pada tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pelatihan, pemberian umpan balik, dan

pemberian penghargaan atas pencapaian yang diraih. Selain itu, adanya komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan serta kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan, yang tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga proses yang dilalui karyawan dalam mencapai tujuan tersebut (Katz et al., 2010).

C. METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya untuk memastikan dampak kepuasan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap kinerja di antara karyawan PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Penelitian survei, yang mencakup metode yang digunakan dalam investigasi ini, melibatkan distribusi kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan kepada anggota staf PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Di Jl. Raya Padang Panjang-Bukittinggi KM 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek akan memulai penelitian pada bulan September 2024 dan berlanjut hingga selesai. Mayoritas informasi yang dikumpulkan terbagi dalam dua jenis besar: sumber primer dan sekunder. Para peneliti di PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek mengumpulkan data primer melalui survei terhadap staf mereka, dan data sekunder bersumber dari buku, jurnal, tesis, dan artikel yang relevan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen: kebahagiaan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL). Output pekerja adalah yang diukur di sini. Kami akan mengukur faktor-faktor ini menggunakan skala Likert beserta beberapa indikator yang relevan.

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus untuk mempertimbangkan empat puluh satu karyawan PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sebagai sampelnya. Tujuannya di sini adalah untuk memastikan statistik tersebut secara akurat mencerminkan kondisi populasi dan mencakup semua hal. Kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang sehat, keseimbangan kehidupan kerja, dan kualitas kerja karyawan adalah semua karakteristik yang dapat dioperasionalkan dengan menetapkan indikator yang mengukur masing-masing faktor ini.

Penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan adalah dua metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data. Membaca buku, artikel, jurnal, dan sumber daya daring yang relevan sangat penting untuk penelitian kepustakaan. Sebaliknya, penelitian

lapangan bergantung pada orang-orang yang benar-benar berada di lapangan dan mengisi survei. Jajak pendapat tersebut menggunakan skala Likert yang berkisar dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", dengan setiap opsi menawarkan lima kemungkinan hasil. Survei ini akan menanyakan tentang sudut pandang, prinsip, dan atribut karakter karyawan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Untuk mendalami data, kami menggunakan SPSS dan alat analisis data kuantitatif lainnya. Analisis regresi berganda dilakukan setelah instrumen penelitian menjalani pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk memeriksa apakah kuesioner mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menjamin konsistensi dan ketergantungan data. Terakhir, untuk memastikan data baik untuk analisis regresi, uji asumsi klasik mencakup putaran kedua pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara Kualitas Hidup (QOL), kebahagiaan kerja, dan kinerja di tempat kerja menggunakan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), kita dapat mengukur seberapa besar faktor independen memengaruhi variasi variabel dependen. Jika semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang sama, maka uji F akan menunjukkannya. Uji t digunakan untuk memastikan sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Untuk membantu staf PT BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dalam pekerjaannya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kualitas hidup, kepuasan kerja, dan produktivitas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut sah, dilakukan uji validitas. Jika bahasa yang digunakan untuk mendefinisikan variabel yang akan diukur dalam kuesioner memadai, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Derajat kebebasan (df) didefinisikan sebagai $n-2$, dengan $df = 41-2 = 39$ dan $r \text{ Tabel} = 0,308$ berdasarkan data dari 41 partisipan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variable	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i> (X1)	X1.1	0,6510	0,308	Valid
	X1.2	0,5860	0,308	Valid
	X1.3	0,6171	0,308	Valid
	X1.4	0,6506	0,308	Valid
	X1.5	0,6159	0,308	Valid
	X1.6	0,5951	0,308	Valid
	X1.7	0,6209	0,308	Valid
	X1.8	0,6482	0,308	Valid
	X1.9	0,5440	0,308	Valid
	X1.10	0,5933	0,308	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,5425	0,308	Valid
	X2.2	0,6024	0,308	Valid
	X2.3	0,5474	0,308	Valid
	X2.4	0,5066	0,308	Valid
	X2.5	0,5962	0,308	Valid
	X2.6	0,5713	0,308	Valid
	X2.7	0,5441	0,308	Valid
	X2.8	0,6066	0,308	Valid
	X2.9	0,6092	0,308	Valid
	X2.10	0,6209	0,308	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,6336	0,308	Valid
	Y2	0,5256	0,308	Valid
	Y3	0,6089	0,308	Valid
	Y4	0,5665	0,308	Valid
	Y5	0,6078	0,308	Valid
	Y6	0,5481	0,308	Valid
	Y7	0,6796	0,308	Valid
	Y8	0,5714	0,308	Valid
	Y9	0,6262	0,308	Valid
	Y10	0,5914	0,308	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, nilai-r yang dihitung untuk variabel kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar daripada nilai-r dalam tabel. Oleh karena itu, semuanya dianggap sah.

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah kuesioner itu reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Jika hasil kuesioner tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, kita dapat mengatakan bahwa kuesioner itu reliabel. Cronbach Alpha adalah uji statistik untuk reliabilitas.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Variable	Cronbach's Alpha	N Item	Of	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,806	0,60	10		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,773	0,60	10		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,60	10		Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Nilai Cronbach's Alpha dari variabel yang menilai keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan semuanya lebih dari 0,60, menurut tabel 3. Ini berarti bahwa variabel-variabel ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Memeriksa apakah data yang dimiliki oleh suatu variabel mendekati populasi distribusi normal adalah inti dari uji kenormalan. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel non-parametrik untuk menguji setiap variabel. Memeriksa nilai-nilai pada distribusi Asymp Sig (2-tailed) dapat mengungkapkan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04397494
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.068
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.085
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.078
	Upper Bound	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

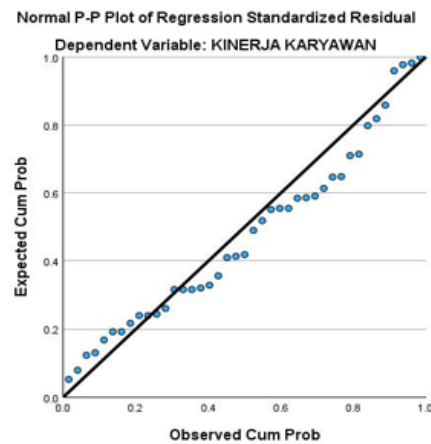
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang disebutkan sebelumnya, nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,085, melampaui kriteria signifikansi 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyatakan dengan pasti bahwa uji normalitas penelitian ini didasarkan pada distribusi normal.

Gambar 5

P-Plot Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Distribusi normal model regresi ditunjukkan oleh fakta bahwa data P-Plot pada Gambar 5 mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolineritas

Tujuan dari uji multikolineritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel independen. Dalam model regresi yang ideal, variabel independen tidak boleh saling terkait. Jika terdapat hubungan antara dua variabel independen, kita katakan bahwa keduanya tidak ortogonal. Terdapat bukti multikolineritas dalam nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF).

Tabel 6

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	4.004	2.004	1.998	.053		
	QUALITY OF WORK LIFE	-.269	.111	-.304	.2434	.152	6.572
	KEPUASAN KERJA	1.175	.120	1.226	<.001	.152	6.572

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

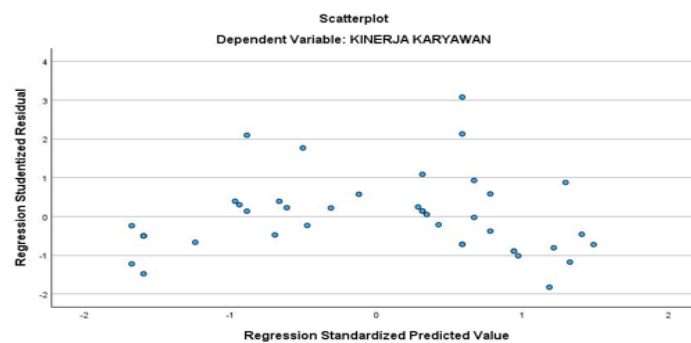
Berdasarkan hasil uji multikolineritas yang diberikan pada tabel di atas, nilai toleransinya adalah 0,152, yang lebih tinggi dari 0,1. Dengan VIF yang kurang dari 10,00 (6,572). Tidak ada bukti multikolineritas di antara variabel independen dalam hasil regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari pola dalam varians residual yang tersebar untuk mengetahui apakah pola tersebut tidak sama di semua sudut pandang. Jika nilai varians residual yang berbeda tidak sama, maka tidak ada pola dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang merupakan asumsi pertama regresi.

Gambar 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Diagram sebar berfluktuasi tidak menentu di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Regresi Studentized Residual, menurut temuan uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan dalam grafik. Uji ini tampaknya tidak memiliki masalah dengan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana variabel dependen memengaruhi variabel independen, analisis ini bermanfaat. Para peneliti dalam studi ini menggunakan beberapa uji regresi linier untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti kebahagiaan kerja dan kualitas kehidupan kerja memengaruhi metrik kinerja.

Tabel 8

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.004	2.004		1.998
	QUALITY OF WORK LIFE	-.269	.111	-.304	.020
	KEPUASAN KERJA	1.175	.120	1.226	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat, peneliti sering menggunakan uji statistik-t untuk mengevaluasi apakah hipotesis mereka benar.

Tabel 9

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.004	2.004		1.998	.053
	QUALITY OF WORK LIFE	-.269	.111	-.304	-2.434	.020
	KEPUASAN KERJA	1.175	.120	1.226	9.829	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar -2,434 saat diuji menggunakan uji-t. Dengan demikian, tingkat signifikansinya adalah 0,020, yang lebih kecil dari 0,05. Melihat hasil hitung-t, kita dapat mengamati bahwa nilainya adalah $-2,434 > 2,026$. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja, karena nilai p kurang dari 0,05. Apabila nilai t-hitung negatif, berarti pengaruh tersebut merugikan produktivitas pekerja. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa penurunan kinerja karyawan cenderung terjadi seiring dengan meningkatnya variabel kualitas kehidupan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilaporkan dalam bab sebelumnya menunjukkan bahwa: Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kualitas kehidupan kerja (hasil uji-t = -2,434, nilai sig. = 0,020). Akibatnya, kinerja pekerja di tempat kerja secara statistik dan negatif berhubungan dengan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Jika korelasi ini nyata, maka peningkatan kualitas hidup di tempat kerja akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dari tenaga kerja yang sama. Sebaliknya, penelitian telah menunjukkan bahwa produktivitas menurun ketika kualitas tempat kerja ditingkatkan. Yang memungkinkan hal ini adalah keyakinan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, stres, rencana kompensasi, dan desain pekerjaan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja karyawan daripada kualitas hidup di tempat kerja.

Uji-t menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan (9,829) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Oleh karena itu, jelas bahwa staf yang puas menghasilkan hasil yang lebih baik. Menurut temuan tersebut, meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja akan meningkatkan hasil kerja mereka dua atau tiga kali lipat. Skor 192,131 dihasilkan oleh uji tabel-f, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dan kualitas kehidupan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,001. Kebahagiaan dan kepuasan dalam kehidupan kerja seseorang memiliki efek menguntungkan pada produktivitas. Pekerja akan lebih produktif jika mereka lebih bahagia dalam pekerjaan mereka dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja, menurut temuan penelitian yang dijelaskan di halaman sebelumnya. Pertama-tama, Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan menurunkan kinerja karyawan (koefisien -2,434, tingkat signifikansi 0,020). Meskipun variabel lain mungkin berperan, temuan penelitian menyiratkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi sebenarnya dapat mengurangi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi di bawah 0,001 dan koefisien 9,829 menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, ada korelasi yang jelas antara kesenangan kerja dan kualitas output. Akhirnya, dengan koefisien 192,131 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Jadi, lebih banyak output dari karyawan adalah hasil dari menggabungkan kedua faktor ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Gun Fie, D. S., & Alam, S. S. (2009). Penelitian tentang stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja di kalangan staf universitas di Malaysia, dengan menyoroti peran dukungan sosial. *The International Journal of Business and Management*, 4(1), 92-99.
- Cascio, W. F. (2003). *Mengelola Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Produktivitas, Kualitas Hidup, dan Profitabilitas* (edisi ke-6). McGraw-Hill

- Chen, Z. X., & Lobo, M. (2008). Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan: Fokus pada sektor keuangan. *Journal of International Business and Economics*, 8(4), 35-48
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). Hubungan antara keseimbangan kerja-keluarga dan kualitas hidup. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hanifah, A., Azizah, S., & Nurul Huda, S. (2017). Kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan di industri perbankan. *International Journal of Business and Social Science*, 8(4), 100-109
- Katz, D., Kahn, R. L., & Adams, R. (2010). *Psikologi Sosial Organisasi* (edisi ke-2). Wiley.
- Locke, E. A. (1976). Sifat dan penyebab kepuasan kerja. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (hal. 1297-1349). Rand McNally
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-17). Pearson