

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BEBI TRI SENTOSA DI KOTA BITUNG

THE EFFECT QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. BEBI TRI SENTOSA IN BITUNG CITY

Oleh:
Bella Ali

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:
alibella372@gmail.com

Abstrak: Faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka dapat menciptakan kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung, dengan jumlah sampel 34 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung. Sebaiknya perusahaan hendaknya lebih memperhatikan penerapan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta mempertahankan karyawan dengan cara mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah diterapkan saat ini.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *This consumer attitude is a pleasant or unpleasant behavior towards a certain product. Attitudes are important and indispensable for understanding the role of attitudes in consumer behavior. Consumer attitudes will affect their choice of buying, where someone has an attitude towards everything. The purpose of this study is to know the effect quality of work life and job satisfaction toward employee performance at CV. Bebi Tri Sentosa in Bitung City. The population of this research is consumer on CV. Bebi Tri Sentosa in Bitung City, with a sample 34 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing quality of work life and job satisfaction simultaneously and partially toward employee performance at CV. Bebi Tri Sentosa in Bitung City. The company should pay more attention to the application of the quality of work life in accordance with the needs of employees so that it can improve employee performance, and retain employees by maintaining employee job satisfaction that has been implemented today.*

Keywords: *quality of work life, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis dan Jackson, 2015:3). Saat ini, perusahaan atau organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272).

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha dari organisasi dalam melakukan pengembangan dan memberikan kesempatan dari setiap pekerjaannya untuk berpartisipasi lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya. Disisi lain, kepuasan kerja juga berkaitan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerjanya (Sutrisno, 2016:81). Peningkatan kualitas kehidupan kerja pada seseorang akan memberikan dampak positif untuk seseorang dalam berperilaku baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen terhadap organisasi serta kinerjanya dalam bekerja. Suasana kerja yang tercipta tersebut akan menciptakan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja mencakup konsep kualitas yang dirasakan karyawan dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi tersebut. Kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik memiliki potensi dalam meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kapabilitas. Peningkatan-peningkatan tersebut akan diubah dalam peningkatan kinerja yang dapat menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Karyawan yang memiliki rasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. Adanya kualitas kehidupan kerja pada diri karyawan juga mampu menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan ke karyawan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Umar (2015:59) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kualitas kerja yang baik di suatu perusahaan akan memilih tempat kerja lain yang menawarkan kualitas kerja karyawan yang lebih menjanjikan, sehingga akan perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
2. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kualitas Kehidupan Kerja

Nawawi (2017:23) mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa (2016:263) adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Hasibuan (2016:202) juga mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2017:2) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedarmayanti (2017:260) juga mengatakan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penelitian Terdahulu

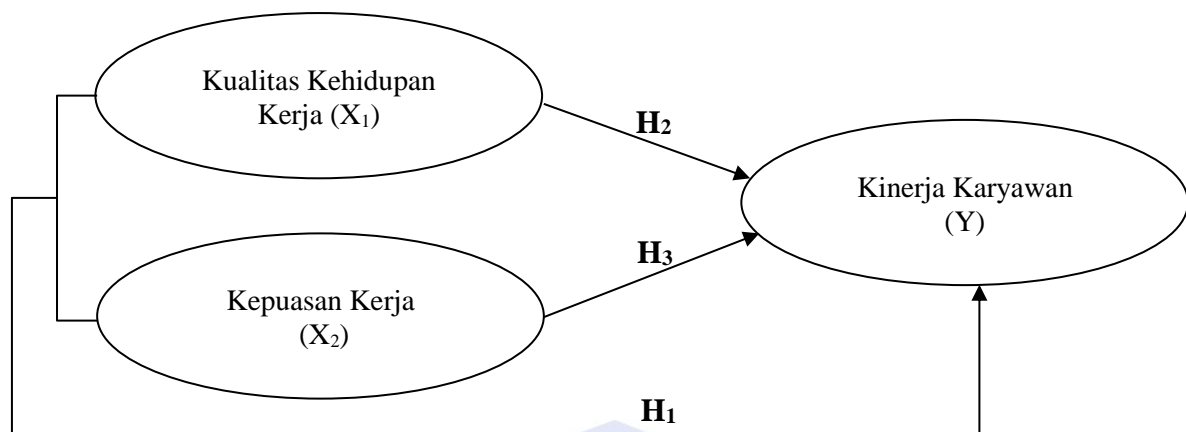
Penelitian yang dilakukan oleh Oktafien dan Yuniarsih (2017) dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada PNSD di lingkungan pemerintah kota Bandung). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, serta pengaruh di antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Destar, Lumbanraja, dan Absah (2018) dengan judul *The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance With Organizational Commitment as Intervening Variable at The Mining and Energy Agency of North Sumatera*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saranya (2014) dengan judul *influence of job satisfaction on employees' performance-a general perspective*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lumantow, Tewal, dan Lengkong (2015) dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT. deho *canning company* Bitung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
- H₂ : Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
- H₃ : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2015:7).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung, yang berjumlah 34 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* (Ghozali, 2016:134). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. (Ghozali, 2016:47). Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data

distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:105) mengatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:139) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2016:98) mengatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (*partial*) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2012:205). Pada penelitian ini untuk menunjukkan seberapa besar presentase yang ditimbulkan oleh variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

CV. Bebi Tri Sentosa adalah perusahaan swasta yang berdiri pada tanggal 15 April 2014 di Bitung. CV. Bebi Tri Sentosa bergerak dibidang jasa bongkar muat, dan ekspedisi muatan kapal laut. Mengingat tempat perusahaan ini berdiri yaitu di Kota Bitung dimana di Kota Bitung sendiri terdapat pelabuhan yang terdiri dari pelabuhan penampung dan pelabuhan peti kemas yang terletak di jalan D.S Sumolang merupakan pelabuhan terbesar di Sulawesi Utara yang disinggahi kapal-kapal besar antar kota di Indonesia.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	30	88,2	88,2	88,2
	Perempuan	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 88,2 %, sedangkan perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4 %. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di kota Bitung daripada responden perempuan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

	Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 tahun	4	11,8	11,8	11,8
	26 - 30 tahun	17	50,0	50,0	61,8
	31 - 35 tahun	2	5,9	5,9	67,6
	≥ 36 tahun	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 4 orang sebesar 11,8%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 17 orang sebesar 50%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 2 orang sebesar 5,9%, dan kelompok umur ≥ 36 tahun memiliki frekuensi 11 orang sebesar 32,4%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada CV. Bebi Tri Sentosa di kota Bitung adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu sebesar 50 %.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	29	85,3	85,3	85,3
	Diploma	2	5,9	5,9	91,2
	S1	3	8,8	8,8	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 29 orang sebesar 85,3%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 2 orang sebesar 5,9%, pendidikan S1 memiliki frekuensi 3 orang sebesar 8,8%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada CV. Bebi Tri Sentosa di kota Bitung adalah yang pendidikan SMA sebesar 85,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S1.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,869	Reliabel
	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		
	X1.7	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (X ₃)	X2.1	0,000	Valid	0,873	Reliabel
	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		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,914	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

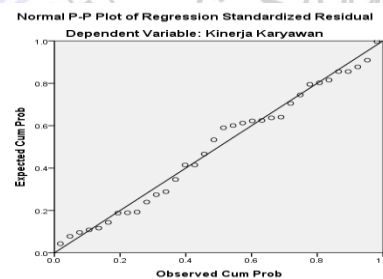
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	.689	1.452
Kepuasan Kerja (X_2)	.689	1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.425	3.159
1 Kualitas Kehidupan Kerja	.451	.127
Kepuasan Kerja	.331	.147

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,425 + 0,451 X_1 + 0,331 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,425 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,425 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,451 menunjukkan terdapat pengaruh positif kualitas kehidupan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,331 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.492	2	121.746	19.298	0.000 ^b
	Residual	195.567	31	6.309		
	Total	439.059	33			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1.	(<i>Constant</i>)	4.425	3.159			1.401	.171
	Kualitas Kehidupan Kerja	.451	.127	.513		3.553	.001
	Empowerment	.331	.147	.325		2.247	.032

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.526	2.512

a. *Predictors:* (*Constant*), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,745. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu kualitas kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ristanti dan Dihan (2016), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Lumbantoruan (2015), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Perangin, Lumbanraja, dan Absah (2020), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Daniel (2019), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Purba, Lengkong, dan Loindong (2019), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Sahlan, Mekel, dan Trang (2015), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.
3. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung hendaknya lebih memperhatikan penerapan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak manajemen hendaknya dapat memprioritaskan penerapan kualitas kehidupan kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan agar visi dan misi karyawan dan instansi dapat tercapai.
2. CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung harus mempertahankan karyawan dengan cara mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang sudah diterapkan saat ini dan lebih meningkatkannya dengan cara lebih memperhatikan kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, kemudian kesempatan promosi jabatan, serta memperhatikan hubungan antar karyawan agar tetap terjalin dengan baik dan kondusif.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daniel, C.O. (2019). *Analysis of Quality Work Life on Employees Performance*. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, Volume 8, Issue 02, pp. 60-65. https://www.researchgate.net/publication/338690054_Analysis_of_Quality_Work_Life_on_Employee_s_Performance/link/5e25789092851cafc39360a1/download. Diakses 22 Agustus 2020.
- Destar, Lumbanraja, dan Absah. (2018). *The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera*. *International Journal of Research & Review*, vol.5, Issue 12, pp. 355-364. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.5_Issue.12_Dec2018IJRR0053.pdf. Diakses 22 Agustus 2020.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lumantow, Tewel, dan Lengkong. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.1,

Hal. 717-725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546/7098>. Diakses 22 Agustus 2020.

- Lumbantoruan, E.R. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel intervening (studi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan *Crumb Rubber* Pekanbaru). *JOM Fekon*, Vol. 2, No. 1, Hal. 1-10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/7946/7618>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Mathis dan Jackson. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Oktafien dan Yuniarsih. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung). *Jurnal Wacana Kinerja*, Volume 20, Nomor 2, Hal. 1-16. <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/71/40>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Perangin, Lumbanraja, dan Absah. (2020). *The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan*. *International Journal of Research and Review*, Vol.7; Issue: 2, pp. 72-78. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/IJRR0010.pdf. Diakses 22 Agustus 2020.
- Purba, K Lengkong, dan Loindong. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.1, Hal. 841-850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911/22607>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Ristanti dan Dihan. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Volume 5, Nomor 1, Hal. 53-64. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1187996>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Sahlan, Mekel, dan Trang. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.1, Hal. 841-850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/65666089>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Saranya, M. (2014). *Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance - a General Perspective*. *International Journal on Global Business Management and Research*, Volume 2, Issue 2, pp. 1-7. <http://www.rajalakshmi.org/ijgbmr/downloads/IJGBMRMar14-Paper5.PDF>. Diakses 22 Agustus 2020.
- Sarwono. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Alex Media Komputido.
- Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2015). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.