

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
INTERVENINGNYA DI PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : ARMAYADI
NomorMahasiswa : 11311616
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen organisasional dan
Kepuasan Kerja sebagai Interveningnya di PT. Wana Sawit Subur Lestari

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Armayadi

NomorMahasiswa : 11311616

Jurusan : Manajemen

BidangKonsentrasi : SumberDayaManusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENINGNYA**

Disusun Oleh : **ARMAYADI**

Nomor Mahasiswa : **11311616**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 17 September 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Muafi, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Snyana, SE., M.Si, Ph.D.


PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan orang lain,kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar,saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Yogyakarta, Maret 2017

Penulis




Armayadi

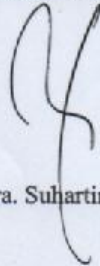
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen dan Kepuasan
Kerja sebagai Interveningnya di PT. Wana Sawit Subur Lestari

Nama : Armayadi
NomorMahasiswa : 11311616
Jurusan : Manajemen
BidangKonsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Maret 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dra. Suhartini, M.Si

Ace Siop Rujikan
16/3/2017

ABSTRACTION

This research aimed to determine the effect on the performance quality of work life through commitment and job satisfaction as an intervening. At the PT. Wana Sawit Subur Lestari, which is located in Central Kalimantan. In this study, the population studied were employees of PT. Wana Sawit Subur Lestari well krani, foremen, assistants and other employees. Respondents in this research were 100 respondents, the authors use the method of observation and also with the questionnaire. In this case the path used to distribute the questionnaire is to use hard copy. From the raw data is then selected and screened to obtain quality data. From the results of this study found that there is a positive relationship anatar on the performance quality of working life, job satisfaction hrough. The findings in this study provide information regarding their influence on the performance quality of working life, influence the quality of work life through a commitment to performance and working life kaulitas on performance through job satisfaction.

Keywords: *Quality of Work Life, Commitment, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai intervening. Pada PT. Wana Sawit Subur Lestari, yang terletak di Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari baik kranai, mandor, asisten dan karyawan lainnya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, penulis menggunakan metode observasi dan juga dengan kuesioner. Dalam hal ini jalur yang digunakan untuk mendistribusikan kuisisioner tersebut adalah menggunakan *hard copy*. Dari data mentah ini kemudian dipilih dan disaring untuk memperoleh data yang berkualitas. Dari hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja , melalui kepuasan kerja. Temuan pada penelitian ini memberikan informasi mengenai adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja , pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen, dan kaulitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai interveningnya di PT. Wana Sawit Subur Lestari” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai interveningnya di PT. Wana Sawit Subur Lestari.

Kalimantan Tengah menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 100 karyawan. Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Kedua orang tua yang tidak lelah memberi dukungan. Serta abang dan kakak M. Yusman dan Sri Iriani yang selalu memberikan semangat serta doa-doanya.
3. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibunda Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Karyawan-karyawati PT. Wana Sawit Subur Lestari yang telah bersedia menjadi responden meskipun dengan pertanyaan yang cukup banyak.
8. Teruntuk keluarga yang di jogja pak de dan bu de yang selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan studi.
9. Teruntuk sahabat jannah, jojo, dede, gina, agum, deni, wiwin, tika, icha, afan yang sudah memberi semangat dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman bermain dan belajar FE UII terima kasih menjadi sahabat dalam masa-masa perkuliahan ini.

Serta semua pihak yang membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bias berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Januari 2017

Penulis

Armayadi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian.....	v
Abstract.....	vi
Abstraksi.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	Xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	7
2.1.3 Komitmen.....	9

2.1.3.1	Komponen Komitmen.....	9
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	10
2.1.4	Kepuasan Kerja	11
2.1.4.1	Dampak Kepuasan Kerja	12
2.1.5	Kinerja Pegawai.....	12
2.1.5.1	Faktor-Faktor Pencapaian Kerja.....	13
2.2	Penelitian Terdahulu.....	14
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	17
2.3.1	Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	17
2.4	Kerangka Pikir.....	18
2.5	Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III	METODE PENELITIAN	20
3.1	Pendekatan Penelitian	20
3.2	Lokasi Penelitian	20
3.3	Sejarah Singkat Perusahaan	20
3.4	Visi dan Misi Perusahaan	21
3.5	Target Pasar Perusahaan.....	21
3.6	Struktur Organisasi Perusahaan.....	21
3.7	Variabel Penelitian.....	22
3.7.1	Variabel Independen (X).	23
3.7.2	Variabel Intervening (Z).....	23
3.7.3	Variabel Dependen (Y).....	23
3.8	Definisi Operasional dan Indikator.....	24
3.8.1	Definisi Operasional.....	24
3.8.2	Indikator Variabel.....	25

3.9 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.10 Populasi dan Sampel.....	30
3.11 Metode Analisis Data.....	31
3.12 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.12.1 Uji Validitas.....	32
3.12.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.13 Uji Statistik.....	34
3.13.1 Analisis Regresi Tahap I.....	34
3.13.2 Analisis Regresi Tahap II.....	35
3.13.3 Koefisien Determinas.....	35
3.13.4 Uji F (Serentak).....	36
3.13.5 Uji t (Parsial).....	37
3.14 Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.14.1 Uji Autokorelasi.....	38
3.14.2 Uji Multikolineritas.....	39
3.14.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.1.1 Hasil Uji Validitas	41
4.1.2 Hasil Uji Reliabelitas	42
4.2 Analisis Deskriptif	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.4.1 Uji Normalitas.....	51

4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	52
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5 Analisis Regresi Linier.....	54
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1	54
4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 2.....	56
4.5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 3.....	59
4.5.4 Gambar Koefisien Jalur.....	64
4.6 Pembahasan.....	65
4.6.1 Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).....	65
4.6.2. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2).....	65
4.6.3. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).....	66
4.6.4. Pengaruh Variabel Komitmen (Z1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).....	67
4.6.5. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).....	68
4.6.6. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z1).....	69
4.6.7. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z2).....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71

5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Komitmen (Z1).....	41
Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kepuasan Kerja (Z2) dan Kinerja (Y).....	42
Tabel 4.3: Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.4: Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.5: Usia Responden.....	44
Tabel 4.6: Tingkat Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.7: Jabatan Responden.....	45
Tabel 4.8: Masa Kerja Responden.....	46
Tabel 4.9: Interval Skala.....	47
Tabel 4.10: Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	47
Tabel 4.11: Penilaian Responden terhadap Komitmen.....	48
Tabel 4.12: Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.13: Penilaian Responden terhadap Kinerja.....	50
Tabel 4.14: Ringkasan Penilaian Responden.....	51
Tabel 4.15: Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	52
Tabel 4.16: Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF.....	53
Tabel 4.17: Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Glejser</i>	54
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS.....	55
Tabel 4.19: Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS.....	57
Tabel 4.20: Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS.....	59
Tabel 4.21: Ringkasan Hipotesis.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian	18
Gambar 2: Struktur Perusahaan PT. Wana Sawit Subur Lestari.....	22
Gambar 3: Gambar Koefisien Jalur.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2: Hasil Data.....	80
Lampiran 3: Surat Perusahaan.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin tinggi memacu perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Keinginan dan kebutuhan setiap individu dalam dunia pekerjaan yang semakin berkembang, dan harapan yang semakin tinggi, membuat setiap organisasi harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya.

Keberadaan manusia merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung daripada kemampuan anggota organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkompetisi dan memberikan pelayanan yang baik.

Dalam perusahaan ini sering terjadinya permasalahan terhadap karyawan yang baru, tidak nyaman dengan lingkungan yang baru dan dunia kerja yang jauh dari kota. Sehingga beberapa dari mereka terkadang melanggar perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan dengan calon karyawan, sehingga dibuat penelitian ini guna untuk mengetahui permasalahan apakah kualitas kehidupan kerja mereka telah terpenuhi.

Semakin karyawan merasa nyaman dengan yang apa telah diberikan perusahaan, ada kemungkinan karyawan akan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan karena telah dihargai sebagai karyawan. Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya ada tiga dimensi, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen & Meyer, 1990:235).

Sumber daya manusia hal yang sangat penting dalam organisasi, oleh karena itu memenuhi kebutuhan para sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Karena sebagai timbal balik sebagai hubungan antara sesama manusia untuk saling memenuhi kebutuhannya, sebagai manusia akan lebih termotivasi apabila kinerjanya dihargai oleh orang lain.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik organisasi harus mengimbangi pelayan yang diberikan kepada karyawan. Seperti kebutuhan yang diberikan untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian oleh organisasi (Lewis, dkk 2001:10). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Dari pada itu peran pemimpin yang dapat mengetahui kebutuhan yang seperti apa yang dapat memenuhi keinginan para karyawan. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta menyediakan lingkungan yang dapat mendukung berkembangnya kemampuan serta keterampilan karyawan. Maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Robbins, 2001:18).

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena menggambarkan bagaimana perusahaan atau organisasi memberikan perhatian terhadap para pekerja, karena ketidakpuasan kerja merupakan titik awal dari permasalahan antara karyawan dengan organisasi ataupun pemimpin. Definisi kita tentang kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas berbagai karakteristik yang cukup

luas (Robin dan Judge, 2014:49). Beberapa riset yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan(Robin dan Judge, ,2014:46). Sehingga apabila karyawan puas atau merasa nyaman dengan pekerjaannya maka baik kinerja ataupun produktivasnya juga baik.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari yang telah dijelaskan pada latar belakang permasalahannya adalah berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari secara parsial?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari secara parsial?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari secara parsial?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari secara parsial?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari secara parsial?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen kerja) pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen pada karyawan PT.Wana Sawit Subur Lestari
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Wana Sawit Subur Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari
6. Untuk menguji dan menganalisis lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen) pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari
7. Untuk menguji dan menganalisis lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai peneliti dalam pembuatan penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti, dapat memperdalam pemahaman mengenai kualitas kehidupan kerja dan implementasinya dalam aktivitas suatu perusahaan. Dan mampu menganalisis

sejauh mana penerapan kualitas kehidupan kerja yang dipersepsikan pada perusahaan.

2. Bagi Akademis / Perguruan Tinggi , memberikan sumbangan referensi untuk penelitian yang berhubungan dengan bidang ini, dalam mengetahui tentang salah satu contoh
3. Bagi Objek Penelitian / Perusahaan , dapat menjadi pemikiran untuk memperoleh keunggulan yang berorientasi pada peningkatan kinerja dengan menggunakan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat melakukan persaingan yang ketat pada saat ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan istilah bagi kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanaj (mengelola sumber daya manusia). Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) manajemen SDM merupakan serangkaian strategis, dengan proses dan segala bentuk aktivitas yang telah disesuaikan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu SDM-nya dengan cara mengintegrasikannya

Selain itu Edwin B. Flippo (1994:5) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai sasaran individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.1.1 Fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia

Dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM (Rivai dan Sagala:2009) seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

Sumberdaya manusia akan saling mempengaruhi diantara tiga komponen utama kewirausahaan yakni, aspek *entrepreneurial.creativity* dan *organization*. Yang pasti bahwa fungsi sumberdaya manusia adalah fungsi yang sangat kritis dalam mengidentifikasi dan membawa *'the right people into the organization'*(Frinces, 2004:33).

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006:24) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Sedangkan Siagian dalam Noor (1999:34) menyatakan bahwa *quality of work life* sebagai filsafat manajemen menekankan :

1. *Quality of work life* merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. *Quality of work life* memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang system imbalan upah minimum.

3. *Quality of work life* mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normative dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.
4. *Quality of work life* menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik.
5. Dalam peningkatan *Quality of work life*, kekayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.
6. *Quality of work life* mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap pegawai. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampumewujudkannya. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka. (Dessler, 1986:476)

2.1.3 Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge komitmen organisasional (organizational commitment) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan

dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (2008:100).

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (2013:73). Sedangkan menurut kreitner dan kinicki bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya (2014:165).

2.1.3.1 Komponen Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: affective, continuance, dan normative. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi (1990:6). Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut yaitu:

1. Komponen afektif (affective) berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasikarena mereka ingin melakukan hal tersebut.
2. Komponen kontinuans (continuance) menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3. Komponen normatif (normative) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi komitmen organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terdiri dari bidang-bidang (Hrebiniak & Alutto, 1972: 555) :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatan dalam organisasi dan variasi kekuatan kebutuhannya seperti kebutuhan untuk berprestasi, imbalan dan lingkungan kerja.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas, dan kesempatan berinteraksi.
3. Kemampuan kerja, seperti keterandalan organisasi, peran pentingnya arti diri seseorang bagi organisasi, cara pekerja-pekerja lainnya membicarakan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (2002:4).

Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang runit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain) (2001:148).

2.1.4.1 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Handoko "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi (2001:193).

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menurut anwar prabu pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2004 ; 67). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991 : 3) dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga

kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)” (Mangkunegara, 2005 : 9). Selanjutnya Mangkunegara, mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (2005 : 9).

2.1.5.1 Faktor-faktor Pencapaian Kerja

Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara, faktor pencapaian kerja itu ada beberapa baik itu secara psikologi maupun secara lingkungan (2000 : 67), berikut faktor-faktor pencapaian kerja:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan

kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian terdahulu tentang kualitas kehidupan kerja, komitmen, kepuasan, dan kinerja. Telah banyak dilakukan, beberapa penelitian tentang kualitas kehidupan kerja, komitmen, kepuasan, dan kinerja sebagai berikut:

Noor Arifin (2012) dalam penelitian *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara*. Mengatakan Pertama, semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan CV. DUTA Senenan Jepara sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini cocok dengan penelitian terdahulu Hal ini selaras penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2001) terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja Dimensi inilah yang menjadi indikasi kuat bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja di Singapura, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal. Kedua, penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya semakin tinggi perasaan puas karyawan CV. DUTA Senenan Jepara akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya. Ketiga, penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. DUTA Senenan Jepara.

Richard Chinomona dan Manilall Dhurup (2013) dalam penelitian *The Influence of The Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe*. Mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja pada kepuasan, komitmen kerja dan niat kepemilikan dalam konteks UKM. Secara

keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan dukungan sementara untuk proposisi bahwa kualitas kehidupan kerja harus diakui sebagai yg signifikan untuk kepuasan kerja, komitmen kerja dan kepemilikan niat karyawan dalam konteks UKM. Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah variabel yang sama yaitu, kualitas kehidupan kerja, kepuasan dan komitmen, dengan metode yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan lokasi bahwa peneliti meneliti komitmen dan niat pada UKM. Sedangkan penelitian ini pada PT. Wana Sawit Subur Lestari.

Oluyinka Ojedokun, Erhabor S. Idemudia, dan Rahmat Desouza (2015) dalam penelitian *Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana*. Hasil mendukung hipotesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah positif terkait dengan nama baik diluar yang dirasakan dan komitmen pada organisasi. Dalam penelitian ini kami menemukan bahwa QWL secara signifikan berhubungan dengan PEP, yang berarti bahwa komitmen organisasi hanya meningkatkan ketika karyawan memiliki persepsi yang menguntungkan dari QWL. Temuan ini memvalidasi teori identifikasi sosial (Tajfel, 1978), yang menunjukkan bahwa positif identitas diri individu adalah, sebagian besar, produk dari kelompok mereka kaitkan dengan; karenanya, persepsi QWL adalah pusat gambar karyawan. Sejalan dengan Haslam (2004), menunjukkan pentingnya persepsi karyawan dari lingkungan sosial mereka di persepsi diri mereka, persepsi yang menguntungkan dari QWL dapat menimbulkan perasaan citra positif di karyawan. Oleh karena itu, manajer organisasi publik harus fokus pada kesejahteraan pekerja dengan menyediakan budaya organisasi yang menjunjung metode problemsolving partisipatif, sistem reward yang inovatif dan meningkatkan lingkungan kerja, perilaku pengawasan adil dan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja dalam rangka meningkatkan citra diri mereka dalam organisasi.

Penelitian Ardy Novianto (2012) tentang Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan pada PT Taspen (Persero) Cabang Bogor. Penerapan faktor-faktor *Quality of Work Life* di PT Taspen (persero) terdiri dari kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, lingkungan yang aman, kesehatan kerja, keselamatan kerja, penyelesaian konflik, kebanggaan dan partisipasi karyawan. Di mana hasil penelitiannya yaitu Faktor-faktor QWL yang memiliki hubungan dengan keterikatan karyawan pada PT Taspen (persero) adalah faktor partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan kerja dan kebanggaan.

Pada riset yang dibuat oleh Nurmayati (2007) dengan judul :*The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution*. Nurmati menjelaskan bawah Kinerja yang tinggi di sebagian besar perguruan tinggi swasta Indonesia masih sesuatu yang perlu diperhatikan. Riset ini mencoba membedah masalah mendasar yang menghambat target. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti melakukan penelitian di kalangan dosen membentuk perguruan tinggi swasta di Jawa Barat dan Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu Survei deskriptif dan survey explanatory. Ada 560 responden dari 3007 penduduk untuk seluruh kuliah Penelitian Hasil membuktikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* keduanya secara bersamaan dan sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya Riset mengenai Komitmen organisasi yang ditulis oleh Mitchell W. Fields dan James W. Tachker (1992) yang berjudul *Influence of Quality of Work Life On Company and Union Commitment* menghasilkan kesimpulan yakni pengujian perubahan yang terjadi pada serikat kerja dan komitmen organisasi pada saat setelah penerapan

Join-management quality of work life program. Hasilnya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami peningkatan secara signifikan setelah diterapkan program joint QWL program.

Fatihe Kermansaravi, Ali Navidian, Shahindokht Navabi Rigi dan Fariba Yaghoubinia (2014), dalam penelitian *The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences*. Menurut korelasi antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja di anggota fakultas, kepuasan dapat ditingkatkan melalui perubahan dan manipulasi komponen kualitas kehidupan kerja dan dalam hal ini lingkungan yang cocok untuk pengembangan organisasi harus disediakan.

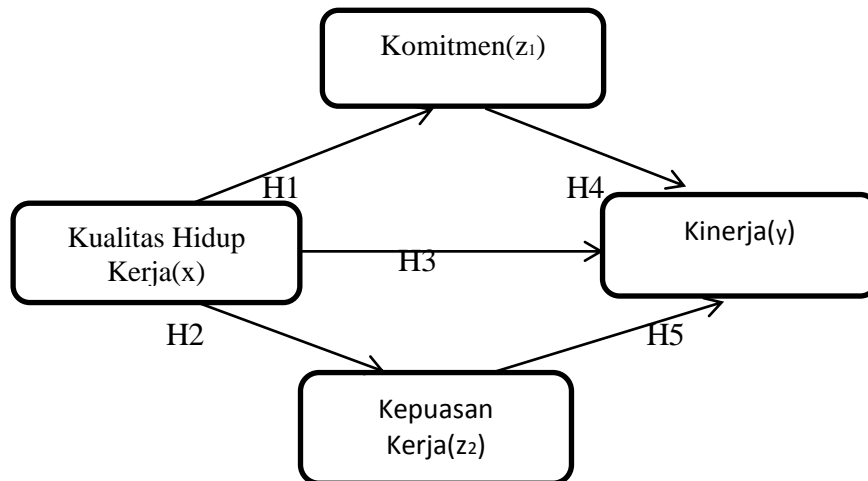
2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Dengan demikian manajemen kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian profesi, rencana kerja, dan pengembangan serta implementasi rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Secara kinerja ditunjukkan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi (1) sasaran yang dicapai; (2) kompetensi, dan efektifitas kerja (Dharma, 2012:2).

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka hubungan ke empat variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.
- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.
- H₄ : Ada pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

H₅ : Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer yang diperoleh dari perusahaan. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005:38). Metode kuantitatif bersifat terstruktur sehingga lebih mudah dibaca periset. Pendekatan penelitian ini berdasarkan data. Data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004:65). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survei. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan penulis akan dilakukan pada perusahaan PT. Wana Sawit Subur Lestari, yang bertempat di kabupaten kotawaringin barat, kalimantan tengah

3.3 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wana Sawit Subur Lestari sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang pesat di Indonesia, telah memulai kontribusinya di bidang usaha perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1995

3.4 Visi dan Misi Perusahaan

Melalui visinya "Maju dan Sejahtera Bersama" serta misi "Menjadi Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit yang Terbaik dan Terluas di Indonesia", senantiasa melakukan langkah strategis dan tak henti untuk melakukan perbaikan-perbaikan

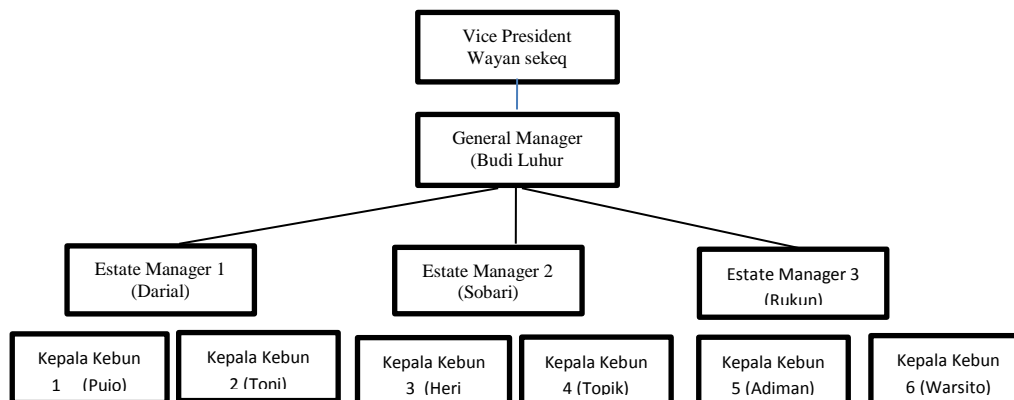
untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, PT.Wana Sawit Subur Lestari menerapkan budaya kerja perusahaan, yaitu: Kerja Jujur, Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Tuntas, Kerja Ikhlas, dan Berdoa.

3.5 Target Pasar Perusahaan

Saat kelapa sawit masuk ke dalam kategori tanaman menghasilkan, 'Manajemen Panen' yang baik menjadi kunci untuk mendapatkan dan menghasilkan kuantitas serta kualitas CPO yang baik. Senantiasa tercukupinya tenaga panen yang handal dan terampil serta sarana transportasi dan infrastruktur yang memadai dan terpelihara dengan baik, merupakan syarat utama pencapaian target produksi.

3.6 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan atau organisasi sudah selayaknya memiliki suatu struktur organisasi yang nantinya akan menunjang kinerja perusahaan. Berikut struktur organisasi di PT. Wana Sawit Subur Lestari:



Gambar 3.1 Struktur Perusahaan PT. Wana Sawit Subur Lestari

Dari Gambar 2, diketahui bahwa vice president mempunyai general manager yang membawahi tiga estate manager pada masing-masing wilayah. Keterampilan,

keprofesionalitas dan kejujuran sangat dijunjung tinggi dalam struktur ini, kondisi tersebut membetuk mental setiap divisi untuk saling berkorelasi penuh dalam memajukan perusahaan.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kualitas kehidupan kerja (X).

3.7.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2007:5). Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah komitmen (Z_1) dan kepuasan kerja (Z_2).

3.7.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.8 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

3.8.1 Definisi Operasional

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Cascio (2006:24) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

2. Komitmen (Z_1)

menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi

3. Kepuasan Kerja (Z_2)

Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencerminkan hasil kerja yang dilakukan.

4. Kinerja (Y)

Menurut Rivai dan Sagala (2009:548) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam.

3.8.2 Indikator Variabel

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Untuk komponen-komponen utama didalam kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan memperbaiki kualitas produk serta mengurangi absenteism menurut Wayne (1982:25) adalah:

1. Pay (upah)
2. *Employee benefit (the most frequently mentioned issue were health care, dental care, and relirement)*/ masalah yang terkait dengan karyawan seperti jaminan kesehatan dll.
3. *Job security* (kemanan kerja)
4. *Alternative work schedules (adanya jadwal kerja alternatif)*
5. *Job stress*

2. Komitmen

Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, indikator komitmen dalam penelitian ini adalah :

1. *Affective commitment*, didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi .
 2. *Continuance commitment* , mengacu pada suatu kesadaran tentang biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi.
 3. *Normative commitment* , adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.
3. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor Indikator dalam kepuasan kerja :

1. Balas jasa yang adil dan layak, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lainnya.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan

6. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi

4. Kinerja

Untuk mengetahui baik dan buruknya kinerja seseorang maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja menurut Gomes (2003:142) antara lain:

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Indikatornya :
 - a) Kemampuan bekerja sesuai standar pekerjaan.
 - b) Kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - c) Kemampuan untuk mencapai standar mutu pekerjaan yang dihasilkan.
2. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
 - a) Kemampuan dalam memahami bidang pekerjaan secara rinci.
 - b) Kemampuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Adanya keterampilan khusus yang dimiliki.
3. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 - a) Kemampuan memberikan gagasan atau ide.
 - b) Kemampuan dalam mengambil keputusan.
 - c) Kemampuan memecahkan masalah.
4. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
 - a) Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain.

- b) Kemampuan untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain.
 - c) Kemampuan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain.
5. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin tepat waktu.
 - b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak rutin tepat waktu.
 - c) Kemampuan bekerja secara mandiri.
6. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- a) Bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
 - b) Bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
 - c) Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari pimpinan.
 - d) Kemampuan untuk menerima tugas-tugas baru.
7. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.
- a) Berlaku baik terhadap rekan kerja.
 - b) Mampu memimpin tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - c) Kemampuan menjaga komunikasi dengan karyawan lain.
 - d) Ketaatan di tempat kerja.

3.9 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi dan juga dengan kuesioner, serta melakukan wawancara untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono 2012:142).

3.9.1 Jenis Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69).

3.9.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.10 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004:49).

Sampel adalah suatu proses pemilihan suatu bagian (contoh) yang representatif dari suatu populasi (Sumarsono, 2004:51). Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 karyawan PT.Wana Sawit Subur Lestari. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat dari Roscoe (1975) dalam Sekaran (2000) yang menyatakan bahwa pertama, ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah mewakili. Kedua, jika sampel dibagi dalam subsample, maka setiap kategori diperlukan minimal 30 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *stratified random sampling* yaitu sekelompok subyek secara acak berdasar ciri atau sifat tertentu yang dianggap memiliki hubungan erat dengan sifat-sifat populasi.

3.11 Metode Analisis Data

1. Metode Kualitatif

Menganalisa secara deskriptif, yaitu statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasinya dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan digunakan untuk menunjang dan melengkapi analisis kuantitatif. (Sugiyono, 2007:29).

2. Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2007:86) analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel

motivasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menggunakan kuisioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden.

3.12 Uji Instrumen Penelitian

3.12.1 Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003:109). Uji validitas digunakan untuk menguji validitas sehingga dapat terbukti signifikan atau tidaknya data tersebut. *Pearson Product Moment* adalah rumus yang akan digunakan untuk mencari nilai korelasi (Azwar, 2001:19).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ}	= Koefisien korelasi
X	= Skor yang ada dibutir item
Y	= Total skor
n	= Jumlah subyek
$\sum X$	= Jumlah skor X
$\sum Y$	= Jumlah skor Y
$\sum Z$	= Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.12.2 Uji Reliabilitas

Keandalan (reliabilitas) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa kesalahan dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen pengukuran mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2006:40). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2005. 282):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$$r_i = \text{Alfa Cronbach}$$

$$\sum S_i^2 = \text{mean kuadrat kesalahan}$$

$$S_t^2 = \text{varians total}$$

$$k = \text{mean kuadrat antara subyek}$$

Suatu instrumen dapat diaktakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

3.13 Uji Statistik

3.13.1 Analisis Regresi Tahap I

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh tidak langsung kualitas hidup kerja terhadap kinerja melalui komitmen dan kepuasan kerja.

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen dan kepuasan kerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Z_1 = a + b_1X + e$$

dimana:

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Z₁ = Komitmen

e = Error

$$Z_2 = a + b_2X + e$$

dimana:

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Z₂ = Kepuasan Kerja

E = Error

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1Z_1 + b_2Z_2 + b_3X + e$$

dimana:

Y = Kinerja

Z₁ = Komitmen

Z₂ = Kepuasan Kerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

e = Error

3.13.2 Analisis Regresi Tahap II

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1X + e$$

dimana:

Y = Kinerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

E = Error

3.13.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui lebih jauh hubungan antar variabel, salah satu alat analisis yang bisa digunakan adalah koefisien determinasi. Dengan koefisien determinasi, kita bisa mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain.

Untuk memperoleh nilai koefisien determinasi, kita bisa menghitung variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen. Dan kita bisa menghitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Untuk pengujian kontribusi kemampuan menjelaskan variabel bebas untuk bersama-sama terhadap variansi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) berganda dimana nilai koefisiennya antara $0 \leq 1$, hal ini berarti bahwa nilai R^2 yang semakin besar mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

3.13.4 Uji F (Serentak)

Uji hipotesis (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 :Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan .

H_a :Ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan .

- b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05

- c. Membuat kesimpulan:

- 1) Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- 2) Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 16.

3.13.5 Uji *t* (Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005:54). Uji *t* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha : Ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Menetapkan taraf signifikansi (α), yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05

c. Membuat kesimpulan:

- 1) Jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- 2) Jika $p < \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS 16.

3.14 Pengujian Asumsi Klasik

3.14.1 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Gozhali, 2005).

Pada data *crosssection* (silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Uji Durbin-Watson (DW test) hanya digunakan untuk autokorelasi *first order autocorrelation* (tingkat satu) dan mensyaratkan adanya

intercept (konstanta) didalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut (Ghozali, 2005):

1. $0 < d < dl$, ditolak berarti tidak ada autokorelasi positif.
2. $dl \leq d \leq du$, tidak ada keputusan berarti tidak ada autokorelasi positif.
3. $4 - dl < d < 4$, ditolak berarti tidak ada korelasi negatif.
4. $4 - du \leq d \leq 4 - dl$, tidak ada keputusan berarti tidak ada korelasi negatif.
5. $Du < d < 4 - du$, tidak ditolak berarti tidak ada korelasi positif atau negatif.

3.14.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:136).

3.14.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastitas (Situmorang, 2010:95). Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Interveningnya pada PT. Wana Sawit Subur Lestari”. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linier Model Jalur (*Path Analysis*) dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari. Dalam penelitian ini disebar 100 kuesioner pada 100 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 100 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 100 kuesioner.

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows*.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Komitmen (Z1)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,519	0,195	Valid
X1.2	0,657	0,195	Valid
X1.3	0,661	0,195	Valid
X1.4	0,686	0,195	Valid
X1.5	0,661	0,195	Valid
X1.6	0,319	0,195	Valid
X1.7	0,334	0,195	Valid
X1.8	0,214	0,195	Valid
Z1.1	0,541	0,195	Valid
Z1.2	0,584	0,195	Valid
Z1.3	0,640	0,195	Valid
Z1.4	0,371	0,195	Valid
Z1.5	0,603	0,195	Valid
Z1.6	0,543	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kualitas

Kehidupan Kerja dan Komitmen adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kepuasan Kerja (Z2) dan dan Kinerja (Y)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Z2.1	0,651	0,195	Valid
Z2.2	0,693	0,195	Valid
Z2.3	0,635	0,195	Valid
Z2.4	0,570	0,195	Valid
Z2.5	0,612	0,195	Valid
Z2.6	0,681	0,195	Valid
Z2.7	0,381	0,195	Valid
Z2.8	0,536	0,195	Valid
Z2.9	0,662	0,195	Valid
Z2.10	0,598	0,195	Valid
Z2.11	0,580	0,195	Valid
Y1.1	0,649	0,195	Valid
Y1.2	0,805	0,195	Valid
Y1.3	0,850	0,195	Valid
Y1.4	0,782	0,195	Valid
Y1.5	0,688	0,195	Valid
Y1.6	0,698	0,195	Valid
Y1.7	0,707	0,195	Valid
Y1.8	0,773	0,195	Valid
Y1.9	0,698	0,195	Valid
Y1.10	0,802	0,195	Valid

Y1.11	0,767	0,195	Valid
Y1.12	0,833	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,785	$\geq 0,60$	Reliabel
Komitmen	0,790	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,882	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,947	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 reponden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	78	78%
2	Perempuan	22	22%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 78 responden atau 78,0% dan perempuan sebanyak 22 responden atau 22,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari lebih banyak jenis kelamin laki-laki yang dibutuhkan dalam perusahaan ini.

2. Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	27	27,0%
2	26-30 tahun	38	38,0%
3	31-35 tahun	22	22,0%

4	36-40 tahun	20	20,0%
5	> 40 tahun	13	13,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia < 30 tahun sebanyak 38 responden atau 38,0% dan sebagian kecil berusia lebih dari 20-25 tahun sebanyak 27 responden atau 27,0% dan usia 31-35 tahun 22 responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari adalah usia produktif bekerja.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	13	13,0%
2	SMP	25	25,0%
3	SMA/K	54	54,0%
4	Diploma	2	2,0%
5	S1	6	6,0%
6	S2	0	0
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar responden penelitian ini, 54 orang adalah lulusan SMA/SMK yang paling banyak dari lulusan sekolah lainnya. Seperti lulusan SD 13 orang, responden lulusan SMP 25 orang, lulusan Diploma 2 orang, dan Sarjana 6 orang, karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mayoritas mempunyai pendidikan tingkat menengah.

4. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Karyawan	77	77,0%
2	Krani	11	11,0%
3	Mandor 1	6	6,0%
4	Asisten	6	6,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar pada karyawan sebanyak 77 responden atau 77,0% sebagai krani sebanyak 11 responden atau 11,0%, mandor 1 6 responden atau 6,0% dan asisten 6 responden atau 6,0% dalam PT. Wana Sawit Subur Lestari.

5. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<1 tahun	21	21,0%
2	1-3 tahun	36	36,0%
3	3-7 tahun	43	43,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 100 responden penelitian ini 21 orang atau 21,0% dengan masa kerja antara kurang dari 1 tahun, 36 orang atau 36,0% dengan masa kerja antara 1-3 tahun, 43 orang atau 43,0% dengan masa kerja antara 3-7 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mayoritas sudah cukup lama bekerja pada perusahaan ini.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja:

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan	3,43	Baik
2	Upah yang diterima sesuai/layak dengan beban kerja	3,49	Baik
3	fasilitas kesehatan yang saya terima sudah memadai	3,49	Baik
4	Jaminan kesehatan yang difasilitasi sesuai dengan resiko kerja	3,54	Baik
5	Perlengkapan yang disediakan sudah sesuai dengan keamanan kerja	3,30	Cukup Baik

6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan pergantian hari	3,22	Cukup Baik
7	Jika melihat keberhasilan orang lain saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya	3,58	Baik
8	Peran yang saya terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan	2,73	Cukup Baik
Rerata		3,35	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 4.10 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, Cukup Baik (Mean 3,35). Hal ini menunjukkan bahwa upah yang responden terima dapat memenuhi kebutuhan, upah yang diterima sesuai/layak dengan beban kerja, fasilitas kesehatan yang responden terima sudah memadai, jaminan kesehatan yang difasilitasi sesuai dengan resiko kerja, perlengkapan yang disediakan sudah sesuai dengan keamanan kerja, perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan pergantian hari, jika melihat keberhasilan orang lain responden menemukan banyak kekurangan pada diri responden, dan peran yang responden terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan.

2. Variabel Komitmen

Berikut ini penilaian responden terhadap Komitmen:

Tabel 4.11

Penilaian Responden terhadap Komitmen

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya akan menghabiskan karir saya di perusahaan ini	3,09	Cukup Baik
2	Saya merasa masalah perusahaan juga masalah saya	3,25	Cukup Baik
3	Bagi saya perusahaan ini adalah pilihan yang terbaik bagi saya	3,31	Cukup Baik
4	Saya merasa sedikit pilihan, jika meninggalkan perusahaan ini	3,19	Cukup Baik
5	Saya percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaannya	3,59	Baik

6	Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagi saya	3,85	Baik
Rerata		3,38	Cukup Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017. .

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, Cukup Baik (Mean 3,38). Hal ini menunjukkan bahwa responden akan menghabiskan karir responden di perusahaan ini, responden merasa masalah perusahaan juga masalah responden, bagi responden perusahaan ini adalah pilihan yang terbaik bagi responden, responden merasa sedikit pilihan jika meninggalkan perusahaan ini, responden percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaannya, dan responden merasa perusahaan ini telah berjasa bagi responden.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja:

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Perusahaan selalu memberi tunjangan yang sesuai	3,44	Tinggi
2	Perusahaan selalu memberi bonus yang sesuai	3,67	Tinggi
3	Gaji yang diterima sesuai dengan standar UMR	3,72	Tinggi
4	Saya memahami pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian	3,81	Tinggi
5	Pekerjaan yang diberikan perusahaan tetap membuat semangat	3,68	Tinggi
6	Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat lebih bertanggung jawab	3,77	Tinggi
7	Kebutuhan sosial saya terpenuhi di tempat kerja	3,21	Cukup Tinggi
8	Rekan kerja sangat membantu pekerjaan	3,78	Tinggi

9	Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karir	3,78	Tinggi
10	Proses naik jabatan terbuka bagi siapa saja	3,84	Tinggi
11	Atasan saya memberi <i>feedback</i> atas hasil pekerjaan	3,67	Tinggi
Rerata		3,67	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017. .

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, Tinggi (Mean 3,67). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberi tunjangan yang sesuai, perusahaan selalu memberi bonus yang sesuai, gaji yang diterima sesuai dengan standar UMR, responden memahami pekerjaan yang responden lakukan sesuai dengan keahlian responden, pekerjaan yang diberikan perusahaan tetap membuat semangat, pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat lebih bertanggung jawab, kebutuhan sosial responden terpenuhi di tempat kerja, rekan kerja sangat membantu pekerjaan, perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karir, proses naik jabatan terbuka bagi siapa saja, dan atasan responden memberi *feedback* atas hasil pekerjaan.

4. Variabel Kinerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja.

Tabel 4.13**Penilaian Responden terhadap Kinerja**

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas pekerjaan	3,72	Baik
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan	3,77	Baik
3	Mampu bekerja lebih cekatan	3,85	Baik
4	Saya memahami proses pekerjaan secara rinci	3,80	Baik
5	Mudah mendapatkan informasi yang diberikan	3,82	Baik
6	Saya memiliki tingkat kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	3,78	Baik
7	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dengan baik	3,86	Baik
8	Saya dapat dipercaya dalam pekerjaan dan bertanggung jawab	3,95	Baik
9	saya tidak pernah menunda pekerjaan	3,73	Baik
10	Saya memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas	3,82	Baik
11	Mampu berintergrasi dalam kehidupan kerja	3,88	Baik
12	Mampu berlaku baik terhadap rekan kerja	3,96	Baik
Rerata		3,83	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.13 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, Baik (Mean 3,83). Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu mencapai target yang ditetapkan, mampu bekerja lebih cekatan, responden memahami proses pekerjaan secara rinci, mudah mendapatkan informasi yang diberikan, responden memiliki tingkat kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, responden memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dengan baik, responden dapat dipercaya dalam pekerjaan dan bertanggung jawab, responden tidak pernah menunda pekerjaan, responden memiliki

inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas, mampu berintergrasi dalam kehidupan kerja, dan mampu berlaku baik terhadap rekan kerja.

Berikut ini ringkasan penilaian responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja:

Tabel 4.14
Ringkasan Penilaian Responden

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Kualitas Kehidupan Kerja	3,38	Cukup Baik
2	Komitmen	3,38	Cukup Baik
3	Kepuasan Kerja	3,67	Tinggi
4	Kinerja	3,83	Baik

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan penilaian responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja diketahui bahwa penilaian tertinggi responden, yaitu pada variabel Kepuasan Kerja yang termasuk dalam kategori tinggi.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual1	0,247	0,05	Normal
Residual2	0,188	0,05	Normal
Residual2	0,167	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Kualitas Kehidupan Kerja linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,755	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen (Z1)	1,046	10	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Z2)	1,699	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,481	0,05	Homoskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,691	0,05	Homoskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,468	0,05	Homoskedastisitas
Komitmen (Z1)	0,520	0,05	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z2)	0,741	0,05	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4.5. Analisis Regresi Linier

4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen.

Berikut ini tabel 4.20 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	4,014	5,519	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,207	2,095	0,039
R ² : 0,043			
Adjusted R ² : 0,033			
F-statistik : 4,391, Sig. = 0,039			
N : 100			
Variabel Dependen : Komitmen (Z1)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z_1 = 4,014 + 0,207X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Komitmen. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen pegawai = 0,207. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X) meningkat, maka Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,039$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,039) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

3. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,043, artinya variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1) dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 4,3%, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

4.5.2. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 2

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berikut ini tabel 4.20 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.19

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	1,649	6,609	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,641	8,261	0,000
R ² : 0,411			
Adjusted R ² : 0,405			
F-statistik : 68,248, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Z2)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z_2 = 1,649 + 0,641X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,641. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X) meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2).

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

2. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,411, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

4.5.3. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 3

Tabel 4.20

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	1,502	4,774	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,276	2,864	0,005
Komitmen (Z1)	0,160	2,154	0,034
Kepuasan Kerja (Z2)	0,498	5,248	0,000
R^2 : 0,491			
Adjusted R^2 : 0,475			
F-statistik : 30,896, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

1. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,502 + 0,276X + 0,160Z_1 + 0,498Z_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- a. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja = 0,276
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- b. Koefisien regresi Komitmen terhadap Kinerja = 0,160
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Komitmen (Z1) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = 0,498
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan Kerja (Z2) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Pengujian Hipotesis (Uji t)

- a. Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H3: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,005$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,005) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

- b. Pengujian pengaruh variabel Komitmen (Z1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H4: Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{\text{hitung}} = 0,034$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,034) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

- c. Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

3. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

- a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z1).

H6 : Kualitas Kehidupan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan Komitmen sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,207 \times 0,160 = 0,033$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen tidak melalui Komitmen.

- b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z2).

H7: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,641 \times 0,498 = 0,319$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja.

4. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{\text{hitung}} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

5. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,491, artinya variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara serentak sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

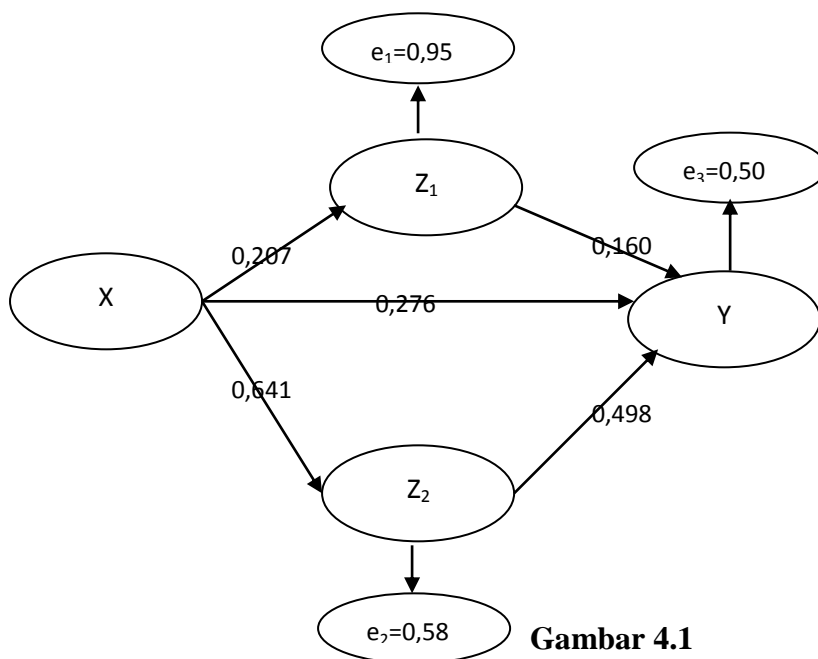
Tabel 4.21
Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H ₁	X-Z ₁	Ha diterima
H ₂	X- Z ₂	Ha diterima
H ₃	X - Y	Ha diterima
H ₄	Z ₁ -Y	Ha diterima
H ₅	Z ₂ - Y	Ha diterima
H ₆	X -Z ₁ - Y	Ha ditolak
H ₇	X -Z ₂ - Y	Ha diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

4.5.4. Gambar Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian :



Gambar 4.1

Gambar Koefisien Jalur

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,039) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan. Upaya untuk mendapatkan kinerja yang baik organisasi harus mengimbangi pelayan yang diberikan kepada karyawan. Seperti kebutuhan yang diberikan untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian oleh organisasi (Lewis, dkk 2001:10). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian Chinomona dan Manilall (2013) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Komitmen *SME Sector in Zimbabwe*.

4.6.2. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT.

Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan. Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap pegawai. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampumewujudkannya. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka (Dessler,1986:476). Hasil penelitian Arifin (2012) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan CV. Duta Senenan Jepara.

4.6.3. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} $(0,005) < Level\ of\ Significant$ $(0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan. Cascio (2006:24) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Hasil penelitian Arifin (2012) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan CV. Duta Senenan Jepara.

4.6.4. Pengaruh Variabel Komitmen (Z1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,034) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Komitmen meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan. Semakin karyawan merasa nyaman dengan yang apa telah diberikan perusahaan, ada kemungkinan karyawan akan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan karena telah dihargai sebagai karyawan. Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri (Allen & Meyer, 1990:235). Seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut kreitner dan kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Hasil penelitian Chinomona dan Manilall (2013) menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan *SME Sector in Zimbabwe*.

4.6.5. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan. Kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena menggambarkan bagaimana perusahaan atau organisasi memberikan perhatian terhadap para pekerja, karena ketidakpuasan kerja merupakan titik awal dari permasalahan antara karyawan dengan organisasi ataupun pemimpin. Definisi kita tentang kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas berbagai karakteristik yang cukup luas. Beberapa riset yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga apabila karyawan puas atau merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka baik kinerja ataupun produktivitasnya juga baik. Hasil penelitian Arifin (2012) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Senenan Jepara.

4.6.6. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z1).

Hasil analisis Regresi Linier diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,207 \times 0,160 = 0,033$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen tidak melalui Komitmen. Hasil penelitian Chinomona dan Manilall (2013) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan *SME Sector in Zimbabwe*.

4.6.7. Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z2).

Hasil analisis Regresi Linier diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,641 \times 0,498 = 0,319$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Chinomona dan Manilall (2013) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Variabel Kinerja Karyawan *SME Sector in Zimbabwe*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,039) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,005) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} (0,034) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Komitmen meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas t_{hitung} $(0,000) < Level\ of\ Significant$ $(0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari mengalami peningkatan.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,207 \times 0,160 = 0,033$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen tidak melalui Komitmen.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,641 \times 0,498 = 0,319$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja.

5.2. Saran

Berkaitan dengan pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari, dengan cara :

1. Perlu disarankan kepada PT. Wana Sawit Subur Lestari untuk lebih meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (nilai *mean* terendah) dengan pemberian selalu dapat memenuhi kebutuhan, pemberian upah yang lebih sesuai/layak dengan beban kerja,

fasilitas kesehatan yang terima lebih memadai, jaminan kesehatan yang difasilitasi lebih sesuai dengan resiko kerja, perlengkapan yang disediakan lebih sesuai dengan keamanan kerja, dan peran yang responden terima di perusahaan tidak bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan. Dengan demikian, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari akan lebih meningkat lagi.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta : ANDI
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources. Colorado: Mc Graw –Hill
- Dessler, Gary (1986). Penonnel Managenent 3rd Edition, Reston Rrblishing Company, Inc
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang: Semarang.
- Handoko, T.H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 203.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Kreitner dan Kinicki.(2005). Perilaku Organisasi. Jakarta.Salemba empat.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam (2001) “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”. *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997, Commitment in the worplace theory research and application. California: Sage Publications.
- Meyer, John P., D.Ramona Bobocel, Natalie J. Allen, 1991, “Development of Organizational Commitment during the First Year of Employmnet : A Longitudinal Study of Pre-and Post-Entry Influences”, *Journal of Management*, Vol.17.
- Paseki, Fabian Michele. (2013). Kualitas kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. Jurnal EMBA, Hal.1242
- Permana, Dwita Angga; Djamhur Hamid; Mohammad Iqbal. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis Hal. 3.

Raharjo, Kusdi; Putri Cahya Kusuma W; Arik Prasetya.(2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Hal. 2-3.

Robbins, S.P. (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo

Situmorang, S.H. 2010. *Analisa Data*. Medan: Usu Press

Zin, Razali Mat, 2004, “ *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*”, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENINGNYA

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden

di-

t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi saya pada Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Interveningnya”**. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini

Hormat Saya

Armayadi

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja : a. 1 – 5 Tahun b. 6 – 10 Tahun
 c. 11 – 15 Tahun d. Lebih dari 15 Tahun
6. Usia anda Saat ini : a. < 25 Tahun b. 25 – 35 Tahun c. 36 – 45 Tahun
 d. 46 – 55 Tahun e. Lebih 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

No	Variabel	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas Kehidupan Kerja	1. Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan					
		2. Upah yang diterima sesuai/layak dengan beban kerja					
		1. fasilitas kesehatan yang saya terima sudah memadai					
		2. Jaminan kesehatan yang difasilitasi sesuai dengan resiko kerja					
		1. Perlengkapan yang disediakan sudah sesuai dengan keamanan kerja					
		1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan pergantian hari					
		1. Jika melihat keberhasilan orang lain saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya					
		2. Peran yang saya terima diperusahaan sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
2	Komitmen	1. Saya akan menghabiskan karir saya di perusahaan ini					
		2. Saya merasa masalah perusahaan juga masalah saya					
		1. Bagi saya perusahaan ini adalah pilihan yang terbaik bagi saya					
		2. Saya merasa sedikit pilihan jika meninggalkan perusahaan ini					
		1. Saya percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaannya					
		2. Saya merasa perusahaan ini telah berjasa bagi saya					
3	Kepuasan kerja	1. Perusahaan selalu memberi tunjangan yang sesuai					
		2. Perusahaan selalu memberi bonus yang sesuai					
		3. Gaji yang diterima sesuai dengan standar UMR					
		1. saya memahami pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian saya					
		1. Pekerjaan yang diberikan perusahaan tetap membuat semangat					
		2. Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat lebih bertanggung jawab					
		1. Kebutuhan sosial saya terpenuhi di tempat kerja					
		2. Rekan kerja sangat membantu pekerjaan					
		1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karir					
		2. Proses naik jabatan terbuka bagi siapa saja					

		1. Atasan saya memberi feed back atas hasil pekerjaan					
4	Kinerja	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas pekerjaan					
		1. Mampu mencapai target yang ditetapkan					
		2. Mampu bekerja lebih cekatan					
		1. Saya memahami proses pekerjaan secara rinci					
		2. Mudah mendapatkan informasi yang diberikan					
		1. Saya memiliki tingkat kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
		1. Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dengan baik					
		1. Saya dapat dipercaya dalam pekerjaan dan bertanggung jawab					
		2. saya tidak pernah menunda pekerjaan					
		1. Saya memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas					
		1. Mampu berintergrasi dalam kehidupan kerja					
		2. Mampu berlaku baik terhadap rekan kerja					

Lampiran 2

Hasil Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23,3500	22,311	,519	,756
X1.2	23,2900	21,157	,657	,733
X1.3	23,2900	21,764	,661	,735
X1.4	23,2400	21,962	,686	,734
X1.5	23,4800	21,121	,661	,732
X1.6	23,5600	24,087	,319	,789
X1.7	23,2000	24,202	,334	,785
X1.8	24,0500	24,452	,214	,813

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	17,1900	12,741	,541	,760
Z1.2	17,0300	13,363	,584	,747
Z1.3	16,9700	13,100	,640	,734
Z1.4	17,0900	14,487	,371	,799
Z1.5	16,6900	13,368	,603	,743
Z1.6	16,4300	14,349	,543	,759

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1	36,9300	39,056	,651	,868
Z2.2	36,7000	39,222	,693	,865
Z2.3	36,6500	39,260	,635	,869
Z2.4	36,5600	41,663	,570	,873
Z2.5	36,6900	40,701	,612	,871
Z2.6	36,6000	40,364	,681	,867
Z2.7	37,1600	41,570	,381	,888
Z2.8	36,5900	40,951	,536	,875
Z2.9	36,5900	39,194	,662	,867
Z2.10	36,5300	40,070	,598	,871
Z2.11	36,7000	40,152	,580	,872

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	42,2200	50,012	,649	,946
Y1.2	42,1700	48,910	,805	,941
Y1.3	42,0900	48,891	,850	,940
Y1.4	42,1400	48,950	,782	,942
Y1.5	42,1200	49,440	,688	,945
Y1.6	42,1600	49,045	,698	,944
Y1.7	42,0800	48,761	,707	,944
Y1.8	41,9900	48,131	,773	,942
Y1.9	42,2100	49,137	,698	,944
Y1.10	42,1200	48,248	,802	,941
Y1.11	42,0600	48,481	,767	,942
Y1.12	41,9800	48,787	,833	,940

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik
3,40 s/d 4,19	Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	1,00	5,00	3,4300	1,06605
X1.2	100	1,00	5,00	3,4900	1,05883
X1.3	100	1,00	5,00	3,4900	,96917
X1.4	100	1,00	5,00	3,5400	,91475
X1.5	100	1,00	5,00	3,3000	1,05887
X1.6	100	1,00	5,00	3,2200	1,08786
X1.7	100	1,00	5,00	3,5800	1,03651

X1.8	100	1,00	5,00	2,7300	1,25412
X	100	1,00	5,00	3,3497	,66952
Z1.1	100	1,00	5,00	3,0900	1,18998
Z1.2	100	1,00	5,00	3,2500	1,01876
Z1.3	100	1,00	5,00	3,3100	1,00197
Z1.4	100	1,00	5,00	3,1900	1,08892
Z1.5	100	1,00	5,00	3,5900	,99590
Z1.6	100	1,00	5,00	3,8500	,88048
Z1	100	1,00	4,83	3,3800	0,7216
Z2.1	100	1,00	5,00	3,4400	,98801
Z2.2	100	1,00	5,00	3,6700	,92174
Z2.3	100	1,00	5,00	3,7200	,98555
Z2.4	100	1,00	5,00	3,8100	,78746
Z2.5	100	1,00	5,00	3,6800	,85138
Z2.6	100	1,00	5,00	3,7700	,81470
Z2.7	100	1,00	5,00	3,2100	1,08521
Z2.8	100	1,00	5,00	3,7800	,91652
Z2.9	100	1,00	5,00	3,7800	,95959
Z2.10	100	1,00	5,00	3,8400	,93980
Z2.11	100	1,00	5,00	3,6700	,95405
Z2	100	1,00	5,00	3,6701	,63055
Y1.1	100	1,00	5,00	3,7200	,79239
Y1.2	100	1,00	5,00	3,7700	,75015
Y1.3	100	1,00	5,00	3,8500	,71598
Y1.4	100	1,00	5,00	3,8000	,76541
Y1.5	100	1,00	5,00	3,8200	,80879
Y1.6	100	1,00	5,00	3,7800	,83581
Y1.7	100	1,00	5,00	3,8600	,85304
Y1.8	100	1,00	5,00	3,9500	,84537
Y1.9	100	1,00	5,00	3,7300	,82701
Y1.10	100	1,00	5,00	3,8200	,80879

Y1.11	100	1,00	5,00	3,8800	,81995
Y1.12	100	1,00	5,00	3,9600	,73745
Y	100	1,00	5,00	3,8282	,63412
Valid N (listwise)	100				

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,207 ^a	,043	,033	1,41863

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,837	1	8,837	4,391	,039 ^a
	Residual	197,227	98	2,013		
	Total	206,064	99			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,014	,727		5,519	,000		
	X	,446	,213	,207	2,095	,039	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,4601	6,2450	5,5086	,29876	100
Std. Predicted Value	-3,510	2,465	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,142	,520	,188	,069	100
Adjusted Predicted Value	4,0796	6,2293	5,5024	,31875	100
Residual	-2,69588	2,44992	,00000	1,41145	100
Std. Residual	-1,900	1,727	,000	,995	100
Stud. Residual	-1,931	1,856	,002	1,007	100
Deleted Residual	-2,78267	2,83036	,00624	1,44611	100
Stud. Deleted Residual	-1,958	1,880	,003	1,011	100
Mahal. Distance	,002	12,317	,990	1,993	100
Cook's Distance	,000	,268	,013	,029	100
Centered Leverage Value	,000	,124	,010	,020	100

a. Dependent Variable: Z1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,405	,48658

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,159	1	16,159	68,248	,000 ^a
	Residual	23,203	98	,237		
	Total	39,361	99			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,649	,249		6,609	,000		
	X	,603	,073	,641	8,261	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2522	4,6659	3,6701	,40400	100
Std. Predicted Value	-3,510	2,465	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,049	,178	,065	,024	100
Adjusted Predicted Value	2,2914	4,6403	3,6713	,39875	100
Residual	-1,42994	,97590	,00000	,48412	100
Std. Residual	-2,939	2,006	,000	,995	100
Stud. Residual	-2,954	2,051	-,001	1,010	100
Deleted Residual	-1,44669	1,02030	-,00122	,49938	100
Stud. Deleted Residual	-3,079	2,085	-,005	1,023	100
Mahal. Distance	,002	12,317	,990	1,993	100
Cook's Distance	,000	,594	,016	,061	100
Centered Leverage Value	,000	,124	,010	,020	100

a. Dependent Variable: Z2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z2, Z1, X	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,475	,45932

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,555	3	6,518	30,896	,000 ^a
	Residual	20,254	96	,211		
	Total	39,808	99			

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,502	,315		4,774	,000		
	X	,262	,091	,276	2,864	,005	,570	1,755
	Z1	,070	,033	,160	2,154	,034	,956	1,046
	Z2	,501	,095	,498	5,248	,000	,589	1,699

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,8733	4,8596	3,8282	,44444	100
Std. Predicted Value	-4,399	2,321	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,048	,209	,087	,029	100
Adjusted Predicted Value	2,1008	4,8480	3,8293	,42945	100
Residual	-1,55257	1,08527	,00000	,45231	100
Std. Residual	-3,380	2,363	,000	,985	100
Stud. Residual	-3,559	2,476	-,001	1,022	100
Deleted Residual	-1,72090	1,19198	-,00107	,48793	100
Stud. Deleted Residual	-3,800	2,546	-,005	1,045	100
Mahal. Distance	,084	19,465	2,970	3,038	100
Cook's Distance	,000	,466	,021	,067	100
Centered Leverage Value	,001	,197	,030	,031	100

a. Dependent Variable: Y

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41145009
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,022
Asymp. Sig. (2-tailed)		,247

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,48412044
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,049
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,45230622
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,049
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,071 ^a	,005	-,005	2,48515744

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,090	1	3,090	,500	,481 ^a
	Residual	605,249	98	6,176		
	Total	608,338	99			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: ABS_RES1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,341	1,274		1,838	,069
	X	-,264	,373	-,071	-,707	,481

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,040 ^a	,002	-,009	2,49062240

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,984	1	,984	,159	,691 ^a
	Residual	607,914	98	6,203		
	Total	608,898	99			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: ABS_RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,125	1,277		,881	,380
	X	-,149	,374	-,040	-,398	,691

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z2, Z1, X	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,092 ^a	,008	-,023	2,51394627

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,167	3	1,722	,273	,845 ^a
	Residual	606,713	96	6,320		
	Total	611,880	99			

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

b. Dependent Variable: ABS_RES3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,526	1,722		,305	,761
	X	-,365	,500	-,098	-,729	,468
	Z1	,116	,179	,067	,646	,520
	Z2	,173	,522	,044	,332	,741

a. Dependent Variable: ABS_RES3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2		
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
6	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4		
9	3	2	1	2	1	4	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2		
10	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	
13	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
17	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
18	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
20	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
25	3	3	1	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	
26	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

29 3 2 3 2 2 3 4 4 3 3 3 4 3 4 3 3 4 3 3 4 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2
 30 3 4 3 4 4 3 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 2 3 4 3 3 3
 31 4 4 3 3 3 2 4 5
 32 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 5 3 3 4 3 3 4 3
 33 4 5 4 5 4 4 4 4 2 2 4 4 2 4 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 3 3 4 3 3 4
 34 5 4 4 5 4 4 4 4 1 2 4 4 2 5 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4
 35 5 4 4 5 4 4 4 4 1 2 4 4 4 5 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 4 3 4 3 3
 36 4 4 4 4 3 3 4 3 1 2 2 4 2 4 4 3 3 3 3 3 2 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4
 37 4 4 5 4 5 2 4 2 4 2 4 2 4 5 4 4 3 3 4 3 3 3 5 4 3 5 5 5 5 5 4 5
 38 3 3 3 3 3 3 3 3 4 2 2 2 4 5 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 5 4 5 5 5
 39 5 5 4 4 5 4 4 4 4 2 4 4 4 5 4 3 3 4 4 3 4 5 5 5 4 4 4 5 4 5 4 4
 40 4 4 4 3 4 2 4 2 2 2 4 4 4 5 3 4 3 4 4 5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5
 41 4 3 4 4 4 2 4 2 2 2 2 4 2 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 5 5 4 4 4
 42 3 3 3 4 2 2 4 2 1 2 2 4 2 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 5 4 4 4
 43 4 4 3 3 4 4 4 1 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 3
 44 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 3 5 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3
 45 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 46 4 4 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 4 3 4 4 4 3 4 3 3 3 2 2 2 3 4 4 4 4 4 4
 47 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 4
 48 3 3 3 3 3 3 3 3 4 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 2 3 2 3 2
 49 2 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 2 2 2 2 2 2
 50 5 5 5 5 5 5 5 5 2 4 4 2 5 5 5 5 3 4 4 4 4 4 3 4 4 4 5 4 5 5 4 5
 51 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3
 52 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 53 2 2 2 2 2 2 2 2 1 1 1 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3
 54 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 5 4 4 4 5 3 3 3 4 4 5 4 3 4
 55 4 2 3 3 2 4 4 4 2 2 2 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3
 56 4 2 4 4 2 3 4 3 4 5 4 2 5 5 2 4 3 5 5 5 5 5 4 3 4 3 4 4 4 4 5 4
 57 2 2 3 3 3 3 3 2 4 4 4 4 5 5 4 4 3 4 4 4 3 4 4 5 4 4 3 4 4 3 3 4

58	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
59	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
60	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
62	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
65	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
70	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
71	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
72	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	
78	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	1	3	3	5	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
80	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
81	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	
83	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
84	3	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
85	5	3	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4

87	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
90	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
91	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	
92	3	2	5	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	3	3	2	4	3	
93	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	
94	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
95	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	
97	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	
98	2	5	3	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	
99	3	4	3	4	5	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	
100	4	2	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	



PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI
Oil Palm Plantation & Milling Industry

Head Office Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.43, (021) 5276888 Fax (021) 5257979 Kuningan Timur Jakarta Selatan
Main Office Jl. Malijo No. 2 B Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah 74113 Telp. (0532) 22087

No : 046 / GEST – WSSL / PERS / 06 / 2016
Lamp : -
Hal : Surat Pemberitahuan

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
UII (Universitas Islam Indonesia) Yogyakarta
Cc. Dra. Suhartini, M.Si.
Di -
Yogyakarta

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat Bapak tertanggal 13 juni 2016 Nomor: 191/DEK/10/Div.SDM/VI/2016
Tentang PERMOHONAN IJIN PENELITIAN di PT. Wana Sawit Subur Lestari 01 Mahasiswa
sebagai berikut:

Nama : ARMAYADI
No. Mahasiswa : 11311016
Jurusan : Manajemen
Keperluan : Untuk Menyusun Skripsi

Diberitahukan bahwa yang bersangkutan telah melakukan kegiatan penelitian di Perusahaan kami
dengan baik.

Demikian disampaikan sebagaimana mestinya.

PT. Wana Sawit Subur Lestari 01

Tanggal : 25 Juni 2016



(Gede Wirya Santosa, SH, MH.)

Ka. Personalia