

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT ALFA SCORPII LAMBARO**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH  
ASMAUL HUSNA  
NPM. 20310229  
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2024**

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Skop Penelitian .....	6

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	9
2.2 Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	11
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja .....	12
2.3.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja .....	12
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	13
2.3.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu .....	15
2.5 Kerangka Konseptual .....	16
2.6 Hipotesis Penelitian.....	17

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Populasi dan Sampel .....	18
3.1.1 Populasi .....	18
3.1.2 Sampel .....	18
3.2 Metode Penarikan sampel .....	18
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	19
3.4 Skala Pengukuran .....	19
3.5 Operasional Variabel .....	20
3.6 Metode Analisis Data.....	21
3.7 Pengujian Instrumen Data.....	22
3.7.1 Uji Validitas.....	22
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	22
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	23

3.8.1 Uji Normalitas.....	23
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	24
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	24
3.9 Pengujian Hipotesis .....	25
3.9.1 Uji t (Uji Persial).....	26
3.9.2 Uji f (Simultan) .....	26

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden .....	28
4.2 Hasil Pengujian Data.....	30
4.2.1 Uji Validitas Instrumen .....	30
4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	31
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	32
4.3.1 Uji Normalitas .....	32
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	33
4.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	34
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	35
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	37
4.4.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	39

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	40
5.2 Saran-saran.....	40

**DAFTAR PERPUSTAKAAN.....** 42

**DAFTAR LAMPIRAN.....** 46

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Pada era globalisasi, pertumbuhan ekonomi dalam skala domestik maupun global mengalami perkembangan yang pesat. Persaingan ekonomi global yang meningkat menuntut perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar mampu bersaing di pasar global. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, tidak hanya dibutuhkan karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata, namun juga terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi dalam standar kerja, dan memberikan usaha lebih untuk memajukan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan perusahaan.

Organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas, berkompetensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang menjadi sumber daya utama dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang optimal karena keberadaan karyawan sangat penting dalam produktivitas suatu organisasi. Tugas sebuah organisasi tidak hanya merekrut SDM yang tepat untuk organisasinya, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM, maka organisasi juga harus senantiasa melakukan perubahan-perubahan ke arah yang positif dan selangkah lebih maju dibandingkan pesaingnya (Mokaya, 2013:40). Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dibutuhkan karyawan yang mampu terlibat penuh dalam pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, proaktif dan selalu memberikan usaha terbaik untuk memajukan organisasi.

Hasibuan (2016:80) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikannya. Sementara itu kinerja menurut Tuwinanto dan Rahadi, (2020: 39) kinerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Menurut Sunyoto (2012:210) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Baik pemerintah maupun non-pemerintah organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak merasa nyaman dan tidak puas dalam bekerja, kinerjanya akan menurun dan akan berdampak pada masyarakat yang membutuhkan peran instansi tersebut.

Menurut Sopiah (2018:171) Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, ada pun aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keadaan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang

Dengan tugas pokok tersebut diharapkan karyawan mampu melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan cepat. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik, karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam melayani masyarakat yang membutuhkan layanan. Matutina (2016:205) menjelaskan bahwa

kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan erat kaitannya dengan kualitas kerja karyawan, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari sumber daya manusianya, karena latar belakang pendidikan dari sumber daya manusia serta pengalaman kerja saja belum cukup untuk menjadikan sumber daya manusia memiliki kualitas kerja yang mampu bersaing di tengah zaman yang maju seperti sekarang. Menurut Gery Dessler dalam Wahtini (2012:25) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Husna (2017:291) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro didapati bahwa turnover yang cukup tinggi karena semakin banyak perusahaan yang ada akan berdampak pada kemungkinan terjadinya turnover karena karyawan ingin berpindah ke tempat yang lebih baik atau yang

mampu menarik perhatiannya, sehingga Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif. Setiap karyawan yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama tentu menginginkan adanya kenaikan gaji atau promosi jabatan. Namun, sayangnya perusahaan tidak memperhatikan hal ini sehingga membuat karyawan merasa tidak ada kemajuan yang berarti meski sudah bekerja keras selama ini, hal ini disebabkan oleh kurangnya koordinasi perusahaan sehingga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sajikan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Lambaro”**

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.
2. Apakah kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.
3. Apakah kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan

penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di uraikan di atas maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia perusahaan.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama.
4. Sebagai bahan referensi untuk STIES Banda Aceh

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada PT. Alfa Scorpii Lambaro sehubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Alfa Scorpii Lambaro terutama berkenaan dengan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam peningkatan kinerja.

3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja

### **1.5. Skop Penelitian**

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada PT. Alfa Scorpii Lambaro, yang beralamat Jl. Soekarno - Hatta No.18-21, Kayee Lee, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23371.