

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN****Muhammad Nahdluddin,✉ Ida Maftukhah✉**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Juli 2015  
Disetujui Agustus 2015  
Dipublikasikan  
September 2015

*Keywords:*  
*Employee Performance;*  
*Organization Culture;*  
*Quality of Work life; Work Motivation*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya. Populasi dan sampel penelitian yaitu pada seluruh karyawan PT Asaputex Jaya Kota Tegal di bidang *finishing* sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS Statistics 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja, ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja, dan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian ini yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Abstract**

*The purpose of this research is to know the influence of work motivation, organizational culture, and quality of work life employee on performance of PT Asaputex Jaya. Population and sample the study that all employees of PT Asaputex Jaya Tegal on the field finishing as many as 73 people. The sampling technique in the study is using a sampling of saturated. Methods of collection data using interview and questionnaire. Method of data analysis using multiple linear regression analysis with IBM SPSS Statistics program 21. The results showed that there was no influence between work motivation toward performance, there is the influence of organizational culture on performance, and there is no effect quality of work life on the performance. The conclusions this study are the work motivation has no significance effect on the employee performance, the organizational culture has positive and significant effect on the employee performance, and the quality of work life has significant positive effect on the employee performance.*

© 2015 Universitas Negeri Semarang

---

✉Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: Muh.nahdluddin@gmail.com, idaf123@yahoo.com

ISSN 2252-6552

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan.

Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perdagangan. Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa sumber daya merupakan faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi.

Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Menurut Rivai & Basri (2005) kinerja merupakan hasil tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja merupakan kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004). Apabila seseorang karyawan sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang lebih pada perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Kotter & Heskett (1997) juga yang menyatakan bahwa pengelolaan yang baik atas budaya organisasi dapat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu (Sudarmato, 2009).

Banyak penelitian yang telah dilakukan tentang budaya organisasi dan menjelaskan pengertian budaya organisasi yang pada intinya menyentuh nilai-nilai dan kepercayaan yang kemudian dapat menolong anggota organisasi untuk mengerti fungsi organisasi dan menyediakan bagi mereka suatu norma untuk berperilaku dalam organisasi. Jadi pada intinya budaya organisasi merupakan nilai dan kebiasaan-kebiasaan serta keyakinan yang melekat dalam satu organisasi sehingga membentuk suatu sikap dan perilaku yang sama dari anggota satu organisasi. Pemahaman budaya organisasi yang baik akan membantu karyawan melaksanakan dengan baik dan bekerja sesuai dengan apa yang dikehendaki untuk dijalankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas kehidupan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan May dan Lau (1999) dalam Arifin (2012) *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu, QWL diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencangkup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu intervensi dalam pengembangan organisasional (Elisaveta, 2010).

Pada perekembangan selanjutnya *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia khususnya. Kalayane et al. (2009) menjelaskan terdapat empat dimensi didalam *Quality of Work Life* (QWL) yang diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan rekonstruksi kerja. Sehubungan dengan adanya konsep QWL dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja manusia melalui empat dimensi QWL tersebut maka karyawan akan merasa lebih dihargai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang mempunyai dorongan untuk bekerja dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan, akan cenderung berusaha lebih dalam bekerja. Ketika seseorang mempunyai motivasi kerja pada

dirinya, individu tersebut akan cenderung lebih optimal dalam bekerja sehingga menimbulkan dampak meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Dari uraian diatas maka untuk mengukur variabel motivasi kerja melalui 3 indikator yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari sebuah organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai nilai dan norma perilaku yang baik, dalam sikap juga santun dan tindakannya juga menaati tata tertib yang ada diperusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, maka pada akhirnya seorang karyawan tersebut dalam bekerja akan bertindak selalu positif. Tindakan positif inilah yang dilakukan oleh karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka untuk mengukur variabel budaya organisasi kerja melalui 4 indikator yaitu misi, konsistensi, adaptabilitas, dan keterlibatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya .

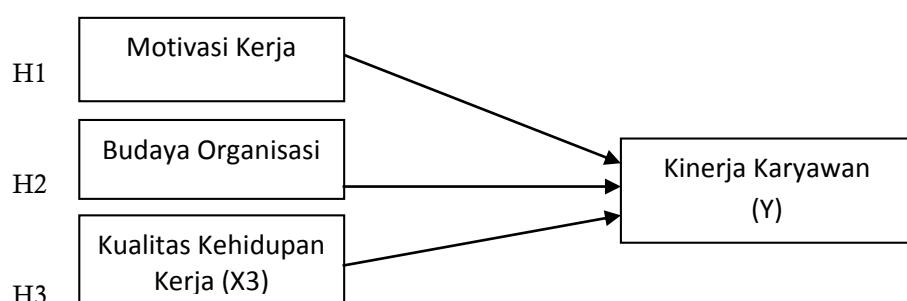
Kualitas kehidupan kerja juga merupakan peran penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja merupakan bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam mempedulikan karyawannya dalam bentuk kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak, adanya tantangan dan memberikan penghargaan

dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pengembangan karir. Apabila seorang karyawan merasakan perusahaan telah memperdulikan karyawannya dengan kondisi kerja yang baik, kompensasi yang layak adanya tantangan dan memberikan penghargaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka seorang karyawan tersebut akan cenderung berusaha lebih dalam bekerja. Ketika perusahaan sudah memenuhi semua itu untuk karyawannya, karyawan tersebut akan cenderung lebih meningkatkan kinerjanya. Dari uraian diatas

maka maka untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja melalui 3 indikator yaitu pertumbuhan dan perkembangan, sistem imbalan yang inovatif, dan lingkungan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya.

Berdasarkan uraian hipotesis-hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1:



**Gambar 1.** Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asaputex Jaya di bidang *finishing* dengan sampel sebesar 73 responden serta menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Variabel penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (X1) dengan indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Variabel budaya organisasi (X2) dengan indikator misi, konsistensi, keterlibatan, adaptabilitas. Variabel kualitas kehidupan kerja (X3) dengan indikator pertumbuhan dan perkembangan, imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja

Variabel kerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan

kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 21. Hasil uji validitas untuk 51 item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

	No Item	sig alpha	sig alpha	Ket. hitung Tabel
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,000	< 0,05	Valid
	X1.2	0,000	< 0,05	Valid
	X1.3	0,000	< 0,05	Valid
	X1.4	0,000	< 0,05	Valid
	X1.5	0,000	< 0,05	Valid

X1.6	0,000 < 0,05	Valid	Karyawan	Y.32	0,005 < 0,05	Valid
X1.7	0,044 < 0,05	Valid		Y.33	0,004 < 0,05	Valid
X1.8	0,000 < 0,05	Valid		Y.34	0,002 < 0,05	Valid
X1.9	0,000 < 0,05	Valid		Y.35	0,066 < 0,05	Valid
X1.10	0,000 < 0,05	Valid		Y.36	0,051 < 0,05	Valid
X1.11	0,000 < 0,05	Valid		Y.37	0,000 < 0,05	Valid
X1.12	0,000 < 0,05	Valid		Y.38	0,000 < 0,05	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.13	0,015 < 0,05	Valid	Y.39	0,000 < 0,05	Valid
	X2.14	0,001 < 0,05	Valid			
	X2.15	0,019 < 0,05	Valid	Y.40	0,002 < 0,05	Valid
	X2.16	0,001 < 0,05	Valid	Y.41	0,000 < 0,05	Valid
	X2.17	0,000 < 0,05	Valid	Y.42	0,036 < 0,05	Valid
	X2.18	0,018 < 0,05	Valid	Y.43	0,000 < 0,05	Valid
	X2.19	0,000 < 0,05	Valid	Y.44	0,004 < 0,05	Valid
	X2.20	0,008 < 0,05	Valid			
	X2.21	0,000 < 0,05	Valid			
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	X3.22	0,001 < 0,05	Valid			
	X3.23	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.24	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.25	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.26	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.27	0,047 < 0,05	Valid			
	X3.28	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.29	0,000 < 0,05	Valid			
	X3.30	0,000 < 0,05	Valid			
Kinerja	Y.31	0,016 < 0,05	Valid			

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item dalam pernyataan dinyatakan valid sig hitung < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,875	> 0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,823	> 0,70	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	0,822	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	> 0,70	Reliabel

Sumber : data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, maka disimpulkan bahwa instrumen pada variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,70571127
	Absolute	,095
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,813
Asymp. Sig. (2-tailed)		,524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai K-S untuk kinerja didapatkan dengan nilai 0,813 dengan nilai *Asymp Sig(2-tailed)* 0,524 > 0,05 berarti data residual terdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Correlations			Collinearity Statistic		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 Motivasi Kerja	,114	,002	,001	,973	1,027	
Budaya Organisasi	,733	,445	,323	,421	2,375	
Kualiatas kehidupan Kerja	,687	,292	,199	,416	2,402	

a Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah (2015)

Dari Tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* < 10.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std.Error	Beta	T	
1 (Constant)	7,394	2,972		2,488	,015
Motivasi Kerja	-,039	,057	-,081	-,686	,495
Budaya Organisasi	,096	,085	,201	1,118	,267
Kualitas kehidupan Kerja	-,184	,099	-,336	-1,860	,067

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber : data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel independen yang lebih dari 0,05.

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	22,890	4,574		5,005	,000
Motivasi Kerja	,001	,088	,001	,017	,986
Budaya Organisasi	,543	,132	,498	4,130	,000
Kualitas Kehidupan Kerja	,386	,152	,308	2,538	,013

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 0,017 bertanda positif, dengan taraf signifikansi  $0,986 > 0,05$  bertanda tidak signifikan. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya ditolak. Apabila motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat dimungkinkan belum maksimalnya motivasi kerja pada diri karyawan yang dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif motivasi kerja secara keseluruhan tergolong dalam kriteria sedang.

Pada indikator kebutuhan akan berprestasi hanya memperoleh nilai skor rata-rata jawaban responen sebesar 64%, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum cukup memiliki kebutuhan akan berprestasi, selanjutnya pada indikator kebutuhan akan kekuasaan memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 66%, sehingga mengindikasikan karyawan belum cukup memiliki kebutuhan akan kekuasaan, kemudian pada indikator kebutuhan akan afiliasi memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 63%, sehingga mengindikasikan perusahaan belum cukup memiliki kebutuhan akan afiliasi.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa ketiga indikator motivasi kerja belum dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi (X2) diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 4,130 bertanda positif, dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  bertanda signifikan. Dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal tersebut ditunjukkan pada sebagian indikator-indikator pada budaya organisasi seperti misi, konsistensi, adaptabilitas, dan keterlibatan mendukung variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pada indikator misi memperoleh nilai skor rata-rata jawaban responen sebesar 83%, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan sudah memberikan tujuan dan arah yang jelas pada karyawan.

Selanjutnya pada indikator konsistensi memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 78%, sehingga mengindikasikan perusahaan sudah mempunyai budaya yang kuat, konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi secara baik, pada indikator adaptabilitas memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 79%, sehingga mengindikasikan perusahaan mampu mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan. Pada indikator keterlibatan memperoleh nilai skor rata-rata sebesar 83%, sehingga mengindikasikan perusahaan telah memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan karyawannya. Semua karyawan

sudah merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan perusahaan.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa keempat indikator budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

Variabel kualitas kehidupan kerja (X3) diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar 2,538 bertanda positif, dengan taraf signifikansi  $0,13 < 0,05$  bertanda signifikan. Dengan kata lain kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asaputex Jaya diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan tergolong dalam kriteria tinggi. Hal tersebut ditunjukkan pada sebagian indikator-indikator pada kualitas kehidupan kerja seperti pertumbuhan dan pengembangan, sistem imbalan yang inovatif, dan lingkungan kerjamendukung variabel kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pada indikator pertumbuhan dan pengembangan memperoleh nilai skor rata-rata jawaban responen sebesar 83%, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan sudah mengembangkan kemampuan dan menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Selanjutnya pada indikator sistem imbalan yang inovatif memperoleh nilai skor rata-rata jawaban responen sebesar 82%, sehingga mengindikasikan bahwa perusahaan sudah memberikan imbalan yang diberikan karyawan yang memungkinkan

kepada mereka untuk menemukan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

Pada indikator lingkungan kerja memperoleh nilai skor rata-rata jawaban responen sebesar 75%, sehingga mengindikasikan bahwa perusahaan sudah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penempatan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa tingginya motivasi kerja karyawan PT Asaputex Jaya tidak tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa budaya organisasi PT Asaputex Jaya yang tinggi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa kualitas kehidupan kerja PT Asaputex Jaya yang tinggi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Implementasi manajerial dari penelitian ini perusahaan hendaknya memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan, dengan cara pemberian motivasi kerja berupa kebutuhan akan berprestasi seperti karyawan diberikan pengetahuan dalam bekerja secara efektif dan efesien untuk mendorong bekerja lebih optimal, untuk kebutuhan akan kekuasaan seperti membuat

persaingan yang sehat antar karyawan, dan untuk kebutuhan akan afiliasi seperti memberikan kesempatan untuk karyawan bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perusahaan hendaknya menanamkan konsistensi pada karyawan dalam bekerja dan mempertegas peraturan-peraturan yang diterapkan di dalam perusahaan mengenai kode etik serta pedoman perilaku dalam bekerja diperusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan kualitas kehidupan kerja kepada karyawannya yang baik dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Implikasi teoritis untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan dengan adanya peran pemimpin yang peduli terhadap karyawan, memberikan controling pada karyawan, dan memberikan masukan-masukan yang positif untuk karyawan dalam bekerja kemungkinan kuat pengaruhnya pada peningkatan kinerja karyawan.

Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel kecerdasan emosional mempunyai peranan penting. Apabila seseorang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi maka seseorang tersebut mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi masalah dengan tenang, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. "Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8 (1). Jepara: STIENU Jepara.
- Arif, Rusdan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mega

- Cabang Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Elisaveta, Sardzoska. 2010. *Relationship Among Perceptions of Quality of Work Life and Job Satisfaction*. Skopje: Institute of Psychologi.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Koesmono, H Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 7 (2). Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala.
- Mangkunegara, A.A. & Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakaraya.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanty, Aries & Sigit Wahyu Baskoro. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang)”. Dalam *Jurnal J@T*, Volume 7 No. 2 Hal.77-84. Semarang: Universitas Diponegoro