

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembaja Lampung**

### ***The Effect of Quality of Work Life and Competence on Employee Performance at PT. Sembaja Lampung***

**Noviansyah<sup>1)\*</sup>, Dahlia<sup>2)</sup>, Tiara Harta Kurnilah<sup>3)</sup>**

1) Prodi Manajemen Universitas Baturaja, Indonesia

2) Prodi Manajemen Manajemen Universitas Baturaja, Indonesia

3) Prodi Manajemen Manajemen Universitas Baturaja, Indonesia

*\*Corresponding Email* : noviansyahrais95@gmail.com

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini membahas pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung dengan nilai t hitung sebesar 3,382. Variabel kompetensi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung dengan nilai t hitung sebesar 7,109. Secara simultan didapatkan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.930. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 93% sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengetahuan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan**

#### **Abstract**

*This research discussed the influence of work life quality and competence on the performance of PT. Sembaja Lampung employees. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The total population was 30 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of work life quality on the performance of PT. Sembaja Lampung employees with a t-count value of 3.382. The competence variable had an influence on the performance of PT. Sembaja Lampung employees with a t-count value of 7.109. Simultaneously, there was an influence of work life quality and competence on the performance of PT. Sembaja Lampung employees. The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 0.930. This means that the contribution of the influence of work life quality and competence on performance was 93%, while the remaining 7% was influenced by other variables outside of this research, namely knowledge, work motivation, and job satisfaction.*

**Keywords : Work Life Quality, Competence, Employees' Performance**

---

## PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dikutip di Silaen dkk 2021:3), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti konkrit atau secara keseluruhan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan cara evaluasi terhadap karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dibutuhkan faktor pendorong yang harus diperhatikan, yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkeseluruhan (Saklani, dalam Soetjipto 2017:20).

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap

pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut (Hermawati dan Mas, 2016:2). PT. Sembaja Lampung melibatkan karyawan untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya. Partisipasi karyawan dalam kehidupan kerja berkaitan dengan pengelolaan organisasi karyawan, pendelegasian tugas, hubungan antar unit kerja, dan antar karyawan dengan perusahaan. Upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan merupakan usaha menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki pada diri setiap karyawan.

PT. Sembaja Lampung adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk Persero Terbatas. PT. Sembaja Lampung beralamat di Jl. Raya Tiga Gajah. Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT. Sembaja Lampung adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Sembaja Lampung merupakan anak usaha yang berasal dari PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dan staf backup perusahaan yang terdiri dari karyawan inti dan karyawan lapangan. PT. Sembaja Lampung bergerak di bidang vendor pengadaan barang dan jasa, berupa penyediaan barang-barang *safety*, konstruksi, tenaga sipil dan angkutan. PT.

Sembaja Lampung dapat mengerjakan proyek – proyek sub klasifikasi , konstruksi bangunan gedung, konstruksi saluran air, DAM, gorong-gorong, jalan, jembatan dan sumber daya manusia air lainnya.

Fenomena dari kualitas kehidupan kerja dan kompetensi bisa dilihat dari indikator-indikatornya yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, keamanan, kompensasi yang layak dan kebanggaan, untuk indikator Kompetensi adalah motif, *traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan/keahlian). Untuk melihat fenomena pada Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi dilakukan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 15 karyawan PT. Sembaja Lampung.

Dari hasil kuesioner prasurvey, didapatkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja pada indikator komunikasi memiliki rata-rata rendah sebesar 3,3. Hal ini terlihat dari komunikasi antar atasan dengan karyawan dan komunikasi antar sesama karyawan. Contohnya komunikasi tentang penyampaian informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan mengenai pekerjaan masih ada yang kurang jelas, seperti penyampaian tentang proyek perbaikan

jalan yang akan disampaikan kepada karyawan melalui lisan atau melalui telepon, karena penyampaian informasi hanya melalui lisan atau verbal, dan telepon, tidak ada tulisan untuk informasi pekerjaan yang diberikan. Informasi yang telah di berikan kepada salah satu karyawan lalu akan disampaikan kepada karyawan lain dengan penyampai tidak sesuai dengan apa yang disampaikan oleh atasan itu akan menjadi kesalah pahaman antar karyawan. Dengan informasi secara lisan bisa menjadi sebuah konflik untuk karyawan, jika informasi yang di berikan berupa tulisan, memo atau bisa juga berupa pengumuman itu akan membuat informasi yang diberikan jelas dan tidak akan ada kesalah pahaman antara karyawan dengan perusahaan atau atasan.

Komunikasi antar sesama karyawan, misalnya adanya perbedaan pendapat antar sesama karyawan tentang melaksakan pekerjaan yang akan terlebih dahulu dikerjan, ada karyawan yang ingin pengadaan bahan yang akan digunakan terlebih dahulu, ada yang ingin memperhitungkan bahan yang akan digunakan, karena adanya perbedaan pendapat bisa menjadi kesalah pahaman antar sesama karyawan. Komunikasi sangat penting untuk kerja sama tim dan proses kerja.

Dari hasil kuesioner prasurvey didapatkan bahwa variabel kompetensi pada indikator keterampilan atau keahlian memiliki rata-rata rendah sebesar 3,8. Hal ini dilihat dari pengetahuan atau latar pendidikan karyawan, dimana latar pendidikan karyawan dengan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan sehingga bisa memungkinkan karyawan tidak bekerja secara maksimal di PT. Sembaja Lampung rata-rata lulusan Sekolah Menengah Atas tidak sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan dikerjakan dibidang mesin. Contohnya yaitu di PT. Sembaja Lampung terdapat banyak divisi pekerjaan salah satunya divisi operator timbangan yang mengoprasikan mesin, agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal PT. Sembaja Lampung membutuhkan karyawan yang memiliki *skill* seperti lulusan mesin yang mana untuk proses penimbangan semen dengan adanya *skill* bisa menjalankan mesin yang akan digunakan yang mana sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Berbeda dengan yang tidak memiliki pengalaman dibidangnya akan sulit dalam melaksanakan pekerjaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Hermawati dan Mas (2016:2), kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membantu lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perkerjaan tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat berkerja dengan baik bisa memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Silean dkk., 2021:30).

Menurut Sedarmayanti (dalam Silaen, 2021:3), kinerja karyawan adalah pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga keseluruhan. Menurut Wibowo (dalam Silaen, 2021:3), kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya.

## METODOLOGI

Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Sembaja Lampung yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena apabila subjek kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut Priyatno (2016:56) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :  
Y : Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien  
 $X_1$  : Kualitas Kehidupan Kerja  
 $X_2$  : Kompetensi  
e : *Error term*

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Pengujian Secara Individu atau Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antar variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno,2016:66)

#### Uji F (Pengujian Secara Bersama - Sama atau Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan *F hitung* (Priyatno,2016:63).

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2016:63), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.119	2.293		0.488	0.630
Kualitas Kehidupan Kerja	0.187	0.055	0.322	3.382	0.002
Kompetensi	0.668	0.094	0.677	7.109	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.119 + 0,187X_1 + 0,668X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 1,119, menunjukkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) sama dengan nol maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,119.
- Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,187 artinya jika kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,187 dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ) tetap.

- Koefisien regresi Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,668 artinya jika kompetensi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,668 dengan asumsi variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) tetap.

## Pengujian Hipotesis

### Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel kualitas kehidupan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0.488	0.630
Kualitas Kehidupan Kerja	3.382	0.002
Kompetensi	7.109	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 2 diperoleh koefisien t-hitung variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3,382, kemudian nilai t-tabel dicari dengan  $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat t-tabel sebesar 2,051.

**Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)**

Tabel 3. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

Model	Df	Mean Square	F
1 Regression	2	1413587617.268	178.606
Residual	27	7914545.275	
Total	29		

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3 didapatkan F hitung sebesar 178,606. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2 = n - k - 1) = 30-2-1=27 pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat F tabel 3,35. jadi F hitung 178,606 > F tabel 3,35 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,930. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 93% sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengetahuan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Kasmir,2020:189).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,382 > 2,051$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Casio 1991 (dalam Soejipto, 2017:17), kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh partisipasi karyawan dalam perusahaan dengan cara melibatkan karyawan untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Perusahaan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam kehidupan kerja berkaitan dengan pengelolaan organisasi karyawan pendelegasian tugas, dan antar karyawan dengan perusahaan. PT. Sembaja Lampung berusaha untuk selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan, upaya untuk melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan merupakan usaha menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki pada diri setiap karyawan, misalnya karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan

untuk pekerjaan pengambilan batu kapur yang mana karyawan ikut berpartisipasi untuk menentukan seberapa banyak batu kapur yang akan ditimbang untuk dijadikan semen dan karyawan juga dilibatkan dalam memberikan kritik dan saran untuk masalah yang terjadi pada perusahaan ataupun pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam hal berpartisipasi untuk pengambilan keputusan didalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Apriana dkk. (2019) mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Duta Cetring Batu”, yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,881 dengan  $sig$   $0,005 < 0,05$ . Penelitian dari Mulyana dkk. (2021) mengenai “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama”, yang menyatakan *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung}$  3,246.

Berdasarkan pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan  $000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  7,109 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,051 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,109 > 2,051$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Spencer (dalam Moehariato, 2014:10) yang menyatakan bahwa kompetensi berhubungan sangat erat dan penting, karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu sumber daya manusia memang harus dikelola dengan benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang optimal. Karyawan PT. Sembaja Lampung memiliki kompetensi seperti, pada indikator motif dimana karyawan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan misalnya karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan penimbangan semen dengan standar yang telah ditetapkan, karyawan PT. Sembaja Lampung juga selalu tanggap dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan



aturan dan norma yang berlaku serta menghindari untuk bersikap emosional saat menghadapi kegagalan atau penolakan dari orang lain hal ini termasuk ke dalam indikator konsep diri misalnya menyelesaikan pekerjaan penimbangan semen dengan waktu yang telah ditetapkan dengan aturan yang berlaku. Dengan kompetensi yang tinggi dimiliki oleh karyawan pada PT. Sembaja Lampung hal ini akan menentukan kualitas kerja para karyawan tersebut, dengan demikian bila karyawan mempunyai tingkat kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harnawan dan Hakim (2020) "Pengaruh Kompetensi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Utama Karyawan (Persero)" dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,562 dengan sig  $0,001 < 0,05$ . Penelitian dari Muslimah (2016) "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Argo Utama Mandiri Lestari" dengan  $t_{hitung}$  4,040 dengan sig  $0,000 < 0,05$ .

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien nilai  $F_{hitung}$  sebesar 178,606 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{hitung}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  di dapat  $F_{tabel}$  ( $df = 0-2-1 = 27$ ) didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $178,606 > 3,35$  maka  $H_0$  ditola dan

$H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sembaja Lampung. Hasil ini didukung penelitian Gunasti dan Pratama (2021) mengenai "Pengaruh *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Purnama Indonesia Sidoarjo".

Nilai koefisien determinasi *R Square* 0,930 atau 93% hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai 0,930. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan 93% sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengetahuan, motivasi kerja, dan kepuasan Kerja (Kasmir, 2020:189).

Hasil penelitian ini pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih besar di dibandingkan variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ), kompetensi bernilai 7,109 sedangkan kualitas kehidupan kerja bernilai 3,382 artinya kompetensi sangat

memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja pada Kinerja Karyawan PT. Sembaja Lampung. PT. Sembaja Lampung harus mempertahankan kompetensi agar kinerja karyawan semakin meningkat dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan karyawan dan meningkatkan sifat karyawan.

## SIMPULAN

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Sembaja Lampung.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Sembaja Lampung.
3. Secara simultan diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Sembaja Lampung.
4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,930 atau 93% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya 7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya

pengetahuan, motivasi, dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriana, L., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Dharma Utama-Duta Catering, Batu)*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(03).
- Gunasti, A., & Pratama, A. D. (2021). *Pengaruh Mental Workload, Komunikasi, Quality Of Work Life, Job Satisfaction Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi Pada Proyek Di Kabupaten Jember*. Jurnal Rekayasa Infrastruktur Hexagon, 6(1), 9-17.
- Harnawan, S. P., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Gedung Pada PT Hutama Karya (Persero)*. Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(2), 168-178.
- Hermawati, Adya dan Mas Nasharuddin, 2016. *Quality Of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang, Malang.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, P. A., Mochklas, M., & Maretasari, R. (2021). *OCB dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. Improvement*, 1(2), 116-125.
- Muslimah, N. N. (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 1(2), 152-161.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolahannya dengan SPSS (Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Soetjipto, H. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.