

ENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUSI BANYUASIN ELECTRIC POWER

Hendry Wijaya¹, Rully Alamsyah², Emelda³, Lisa Lestari⁴
(email: wijayahendry2001@gmail.com *¹)

¹²³⁴ Prodi Manajemen Institut Rahmadiyah Sekayu, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Banyuasin Electric Power. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini berkaitan dengan Karyawan PT. Musi Banyuasin Electric Power, sumber data penelitian ini data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Musi Banyuasin Electric Power, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden dengan menggunakan Probability Sampling yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS versi 24. Berdasarkan uji t (uji hipotesis), didapatkan nilai thitung > ttabel yaitu $5,915 > 2,004$. dan dikuatkan oleh sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Quality of Work Life berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci : Quality of Work Life, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset krusial bagi organisasi karena kompetensi, kreativitas, dan kontribusinya menjadi penentu utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Agar pencapaian tersebut dapat terukur secara akurat, setiap anggota organisasi perlu memahami dan mengemban tanggung jawab dengan jelas, sebagaimana didukung oleh literatur manajemen terkini yang menekankan pentingnya kejelasan peran dalam mengoptimalkan produktivitas (Wibowo, 2023). Dalam dinamika modern, pencapaian kinerja yang optimal juga sangat dipengaruhi oleh Quality of Work Life (QWL). Menurut Riskawati (2023) dan diperkuat oleh pandangan kontemporer dari Robbins dan Judge (2023), QWL merupakan strategi esensial bagi organisasi untuk merespons kebutuhan karyawan melalui pelibatan penuh dalam pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Lebih lanjut, Afandi (2020) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang dicapai sesuai wewenang dan tanggung jawab tanpa melanggar aturan hukum maupun etika, sehingga perusahaan senantiasa berupaya menciptakan iklim kerja yang kondusif guna merangsang pertumbuhan profesionalisme yang berkelanjutan.

Dalam konteks penyediaan infrastruktur publik, PT. Musi Banyuasin Electric Power sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kabupaten Musi Banyuasin memegang peranan strategis dalam memperluas jangkauan layanan kelistrikan hingga ke daerah-daerah terpencil yang belum terjangkau oleh PLN. Selain melayani puluhan ribu pelanggan yang tersebar di berbagai kecamatan, perusahaan juga secara progresif mengembangkan inovasi melalui pemanfaatan Energi Baru Terbarukan (EBT) berupa Pembangkit Listrik Tenaga Biogas (PLTBg). Keberhasilan ekspansi layanan dan pencapaian visi jangka panjang ini tentu menuntut tingkat adaptasi yang tinggi, di mana pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan efektivitas operasional menjadi variabel penting yang terus diselaraskan dengan dinamika kebutuhan masyarakat yang kian berkembang.

Seiring dengan langkah ekspansif dan komitmen perusahaan dalam menghadirkan pelayanan publik yang prima, penguatan aspek internal melalui penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan responsif menjadi fokus yang menarik untuk dikaji secara ilmiah. Dinamika interaksi antara tingkat Quality of Work Life yang dirasakan oleh pegawai dan pencapaian standar

kinerja profesional memegang peranan vital dalam mendukung produktivitas BUMD secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang dan pentingnya peran strategis tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji hubungan antarvariabel ini secara mendalam melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Banyuasin Electric Power".

LANDASAN TEORI

Konsep Quality Of Work Life

Istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis. Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto dan pada tahun itu dibentuk *International Council for QWL*. QWL sebagai tinggi rendahnya para karyawan dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut (Riskawati, 2023). QWL lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja mereka. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan QWL yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya, bahkan pada antar budaya. (Luthans, 2020). Menurut Robbins (2020) *Quality of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021), kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah

hasil kerja atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan output secara maksimal dengan menggunakan input yang minimal. Dalam konteks kinerja pegawai menunjukkan efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam menggunakan waktu & sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Arlan, 2022). Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2020). Menurut Adhari (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sinaga et al. (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa penjelasan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penulis mendapatkan beberapa hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, yang berguna untuk membandingkannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1 **Volume 4, No. 1, April 2026**
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Indikator	Hasil Penelitian
1	Salsabilla Indriana Gunawan (2023)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap KinerjaKaryawan PT BCA Malang	<i>Quality Of Work Life</i> : Rekruturasi kerja, Partisipasi kerja, Sistem imbalan, Lingkungan kerja Kinerja karyawan : Absensi, Kerja sama, Kepuasan kerja, Kedisiplinan	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara <i>Quality Of Work Life</i> terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (3,299) > t_{tabel} (2,030)$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
2	Riskawati (2023)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap KinerjaKaryawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo	<i>Quality Of Work Life</i> : Keterlibatan kerja, Kemajuan professional, Menyelesaikan perselisihan, Berkomunikasi. Kinerja karyawan : Kualitas kerja, Kerja sama Kepuasan kerja, Kedisiplinan, Tanggung jawab	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah ada pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (5,437) > t_{tabel} (1,989)$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
3	Nadia Farmi (2020)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap KinerjaKaryawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhoksuewawe.	<i>Quality Of Work Life</i> : Rekruturasi kerja, Partisipasi kerja, Sistem imbalan, Lingkungan kerja Kinerja karyawan : Kualitas kerja, Kuantittas, Manfaat, Kedisiplinan, Tanggung jawab	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung yang positif antara variabel <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhoksuewawe.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori serta kajian empiris, maka dapat dapat dihasilkan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power*.

METODE PENELITIAN

berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dilaksanakan di PT. Musi Banyuasin *Electric Power*, Jalan Kolonel H. Arifin Djalil, Kelurahan Kayuara. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di PT. Musi Banyuasin *Electric Power* yang berjumlah 64 orang, dengan pengambilan sampel sebanyak 55 responden yang ditentukan menggunakan rumus Yamane melalui teknik *non-probability sampling*. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari profil sosial dan identifikasi responden melalui kuesioner, serta data sekunder berupa bukti, catatan, atau laporan historis perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner tertulis menggunakan skala Likert, dan dokumentasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (X) dengan indikator restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Teknik pengolahan data meliputi pengeditan, transformasi, dan penyajian data dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24. Analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas dengan *correlation product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi instrumen. Selain itu, penelitian ini menerapkan analisis regresi linear sederhana untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen, serta analisis korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan linear antar variabel. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (*t-test*) untuk membuktikan signifikansi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 0,05.

Hasil penelitian akan dipaparkan secara sistematis untuk memberikan gambaran jelas mengenai kondisi objek penelitian, selanjutnya dianalisis & dibahas dengan mengaitkannya pada teori, konsep, kajian empiris yang relevan.

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Adapun hasil uji validitas butir kuesioner tersebut dapat dilihat ditabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Ket.	Variabel	Item Pernyataan	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Ket.
<i>Quality of Work Life (X)</i>	X_1	0,813	0,261	Valid	Kinerja Pegawai (Y)	Y_1	0,716	0,261	Valid
	X_2	0,823	0,261	Valid		Y_2	0,870	0,261	Valid
	X_3	0,814	0,261	Valid		Y_3	0,902	0,261	Valid
	X_4	0,764	0,261	Valid		Y_4	0,880	0,261	Valid
	X_5	0,758	0,261	Valid		Y_5	0,868	0,261	Valid
	X_6	0,771	0,261	Valid		Y_6	0,906	0,261	Valid
	X_7	0,855	0,261	Valid		Y_7	0,820	0,261	Valid
	X_8	0,855	0,261	Valid		Y_8	0,842	0,261	Valid
						Y_9	0,858	0,261	Valid
						Y_{10}	0,809	0,261	Valid

Sumber : Data primer (diolah), 2026

Berdasarkan hasil perhitungan validitas butir kuesioner yang dapat dilihat dari tabel diatas, maka diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai *r*-hitung (*Item Total Correlation*) > *r*-tabel sebesar 0,261.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil dari uji reliabilitas yang telah digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Quality of Work Life (X)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	9

Sumber : Data primer (diolah), 2026

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

Sumber : Data primer (diolah), 2026

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *Quality of Work Life* (X) sebesar $0,789 > 0,60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X) bernilai reliabel baik, sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,787 > 0,60$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) juga bernilai reliabel baik juga.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.232	4.121		2.725	.009
	Quality Of Work Life	.869	.147	.631	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer (diolah), 2026

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 11,232 + 0,869 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = *Quality of Work Life*

Interprestasi hasil persamaan di atas sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11,232 menyatakan bahwa jika *Quality of Work Life* (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 11,232.
- Koefisien regresi untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,869 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai *Quality of Work Life* (X), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,869.

Analisis Korelasi

Hasil perhitungan analisis korelasi yang menggunakan SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.386	8.153

a. Predictors: (Constant), Quality Of Work Life

Sumber: Data primer (diolah), 2026

Dari tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,631, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power* karena berada di kisaran 0,60 – 0,799.

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan uji hipotesis yang menggunakan SPSS versi 24 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.232	4.121		2.725	.009
	Quality Of Work Life	.869	.147	.631	5.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer (diolah), 2026

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,915 > t-tabel sebesar 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power* sehingga H_a diterima H_o ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24, diperoleh nilai validitas butir kuesioner diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai r-hitung (*Item Total Correlation*) > r-tabel sebesar 0,261. Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *Quality of Work Life* (X) sebesar 0,922 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X) bernilai reliabel baik, untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,857 > 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) juga bernilai reliabel bisa diterima. Diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,631, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power* karena berada di kisaran 0,60 – 0,799. Nilai hipotesis nilai t-hitung sebesar 5,915 > t-tabel sebesar 2,004. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power* sehingga H_a diterima H_o ditolak.

Hasil penyebaran kuesioner dilihat dari variabel *Quality Of Work Life* pegawai menyatakan sangat tidak setuju dibutir pernyataan nomor 5 yaitu gaji yang karyawan terima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan kerja dan nomor 7 yaitu tidak ada suara bising atau mengganggu dalam ruangan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, sedangkan variabel kinerja karyawan menyatakan sangat tidak setuju dibutir pernyataan nomor 3 yaitu hasil kerja sesuai dengan target capaian yang ditetapkan dan nomor 7 yaitu waktu kerja karyawan terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Implementasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabilla Indierna Gunawan tahun 2023 dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap

KinerjaKaryawan PT BCA Malang. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung yang positif antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (3,299) > t_{tabel} (2,030)$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Serta penelitian yang telah dilakukan oleh Riskawati tahun 2023 dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap KinerjaKaryawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah ada pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (5,437) > t_{tabel} (1,989)$ maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nadia Farmi tahun 2020 dengan judul Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap KinerjaKaryawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhoksuemawe. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh langsung yang positif antara variabel *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhoksuemawe.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan dari objek atau tempat penelitian, populasi dan sampel. Untuk hasil penelitian ada kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu H_a diterima berarti ada pengaruh didalam penelitian tersebut dan H_o ditolak.

I. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil uji diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,915 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power* sehingga H_a diterima H_o ditolak.
- Berdasarkan hasil perhitungan validitas butir kuesioner yang dapat dilihat bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid. Dan berdasarkan uji reliabilitas bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X) bernilai reliabel baik dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) bernilai reliabel bisa diterima. Serta hubungan yang kuat antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin *Electric Power*.

Diketahui persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk yaitu : $Y = 11,232 + 0,869 X$. Interpretasi hasil persamaan nilai konstanta sebesar $11,232$ menyatakan bahwa jika *Quality of Work Life* (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah $11,232$. Koefisien regresi untuk kinerja karyawan (Y) sebesar $0,869$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai *Quality of Work Life* (X), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar $0,869$.

Daftar Pustaka

- Afandi. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*;; Teori, Konsep dan Indikator. edisi 1. Pekanbaru: Zanafra.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harsono. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. Banten: Cetakan Pertama. CV. AA Rizky.
- Kristanti, Desi. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Luthans, F. 2020, *Organizational Behaviour*. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Machali, Imam. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- Nadia Farmi. 2020. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap KinerjaKaryawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhoksuemawe. Diakses Tanggal 4 November 2024. Pukul 14.29 Wib. Jurnal Manejemen Indonesia. Vol. 5 No. 2. ISSN. 2503.4367.
- Riskawati. 2023. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap KinerjaKaryawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Diakses Tanggal 4 November 2024. Pukul 13.11 Wib. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi. Vol. 7 No. 1.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Perilaku organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Salsabilla Indierna Gunawan. 2023. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. Diakses Tanggal 4 November 2024. Pukul 14.00 Wib. Jurnal Manajemen Unsera. Vol. 9. No. 1. E-ISSN: 3443-0064.
- Sugiarti, Endang. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif. Bekasi: PT. Dewangga Emergi Internasional.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyudi. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Umpam Press.
- Wiratna, Sujarweni. 2020. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.