



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di PT LAPI Divusi Bandung

Skripsi

Oleh

Finanda Nurdhany

2013320068

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di PT LAPI Divusi Bandung

Skripsi

Oleh

Finanda Nurdhany

2013320068

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Finanda Nurdhany
Nomor Pokok : 2013320068
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT LAPI Divusi Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 12 Juli 2017
Dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Theresia Gunawan, M.M., M.Phil.

: 

Sekretaris

Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si.

: 

Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Finanda Nurdhany
NPM : 2013320068
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juli 2017



Finanda Nurdhany

ABSTRAK

Nama : Finanda Nurdhany
NPM : 2013320068
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung
Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai manusia bersumberdaya memiliki pengaruh penting terhadap kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang berkualitas adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi karyawan, dimana sebagai pemimpin dalam organisasi sebaiknya mampu untuk memenuhi kebutuhan anggota dan organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT LAPI Divusi Bandung. PT LAPI Divusi adalah salah satu perusahaan jasa yang berfokus dalam pelaksanaan bidang teknologi informasi meliputi konsultan informasi teknologi, telekomunikasi, pengembangan sistem dan media kreatif. Jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan adalah 80 orang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan dengan teknik analisis data kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja di PT LAPI Divusi sudah baik. Adapun kinerja karyawan pada perusahaan adalah sangat baik. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara sistem imbalan, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja, dan kinerja karyawan adalah secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun secara parsial terdapat pengaruh signifikan pada sistem imbalan dan lingkungan kerja, sedangkan tidak terdapat pengaruh signifikan pada restrukturisasi kerja. Saran yang diberikan untuk penelitian ini adalah mempertahankan aspek kualitas kehidupan kerja yang sudah ada, mempertahankan kinerja yang baik dan memberikan fasilitas pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

ABSTRACT

Name : Finanda Nurdhany
NPM : 2013320068
Title : The Influence of Quality of Work Life towards Employee's Work Performance in PT LAPI Divusi Bandung.
Key Words : *Quality of Work Life, Employee's Work Performance.*

Employees as human beings have an important role on the company's progress. Every company should be able to protect, maintain, and improve the quality performance of its employees. One factor that can stimulate the quality performance is the quality of working life. The quality of work life is an approach of the management system to coordinate and connecting the potential employees, *where the organization leader should be able to meet the needs of the subordinates simultaneously and continuously.* It is important for companies to make employees feels comfortable with their work and work environment so they can achieve the best performance.

This study aims to determine the influence of quality of work life on the employee's performances of PT LAPI Divusi Bandung. PT LAPI Divusi is one of the service companies that focusing on the implementation of information technology field including information technology consultant, telecommunication, system development and creative media. The number of employees owned by this company is 80 person.

The type of this research is explanatory. Data were collected using literature study and survey method by conducting interviews and observations, and distributing questionnaires.

The results showed that the level of quality of working life in PT LAPI Divusi has been in good condition and the employee performance on the company is very good. The multiple correlation analysis shows that the correlation coefficient between reward system, work environment, work restructuring, and employee performance have significant influence simultaneously. Partially, there is a significant influence on the reward system and work environment, while there is no significant influence on work restructuring. The company is suggested to maintain the quality aspect of existing working life and improvement of employee training and development.

Kata Pengantar

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-nya, saya dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung” untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir Strata-I jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Tujuan dari penulisan dan penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja, mengetahui tingkat kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan PT LAPI Divusi Bandung. Selain itu, penyusunan skripsi ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pembaca.

Penulisa memohon maaf apabila pada skripsi ini terdapat kesalahan dalam penulisan. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Sehingga penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

Bandung, Juli 2017

Ucapan Terima Kasih

1. Puji syukur yang sebesar-besarnya saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang telah diberikan selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan mendapatkan gelar sarjana.
2. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk Mama, Papa, dan Aa Rei untuk kasih sayang, doa, dan dukungannya tanpa henti selama ini. Hal ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa dukungan rohani dan jasmani dari orang tua yang telah sabar dan bijak dalam mendidik dan membesarkan anaknya.
3. Terima kasih kepada Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam proses penulisan penelitian ini.
4. Terima kasih kepada Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
5. Terima kasih kepada Rachmasari Dimas Pertiwi, partner yang selalu ada memberikan semangat dan dukungannya dalam situasi apapun, selalu memberikan hiburan. Terima kasih atas jasanya dalam membantu menginput data dalam skripsi, dan terima kasih telah membantu merapihkan skripsi. Sukses terus dalam mencapai cita-cita dan mimpinya. Semoga kita bisa mewujudkan mimpi dan cita-cita kita.
6. Terima kasih kepada Katya Prijanka, partner yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam situasi apapun, yang telah memberikan

ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan, yang selalu ada dalam suka dan duka. Sukses terus dalam mencapai cita-cita dan mimpinya. Semoga kita bisa mewujudkan mimpi dan cita-cita kita.

7. Terima kasih kepada sahabat-sahabat Verissa Chrisantya, Jovita Yoganata, Nabilla Fitri, Trivena Natalia, Nabilla Zuraida, Karina Pratiwi, Aninda Aura Sutra, Nadhira Sadiqah, dan Adinda Gita, tanpa kalian hidup penulis hampa di kampus 3. Semoga kita bisa mewujudkan mimpi dan cita-cita kita.
8. Terima kasih kepada pelatih dan teman-teman futsal Laskar Pasundan, agak sebal dengan namanya timnya, tapi dengan adanya tim ini penulis jadi rajin berolahraga.
9. Terima kasih kepada teman-teman Kamplay, serta sahabat dan rekan-rekan di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang saya cintai dan sayangi. Semoga kita semua dapat mencapai cita-cita kita.
10. Terima kasih kepada Bapak Dion selaku Direktur PT LAPI Divusi Bandung atas bantuannya untuk melakukan penelitian di perusahaannya.
11. Semua keluarga besar, teman-teman, dan responden yang tidak bisa disebutkan satu per satu terima kasih telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
Kata Pengantar	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	7
2.1 Organisasi.....	7
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	8
2.2.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja.....	8
2.2.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.2.3 Jenis –jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.2.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	13
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22

2.5	Hasil Penelitian Terdahulu	22
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Metode Penelitian.....	24
3.2	Model Penelitian.....	24
3.3	Jenis Penelitian	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data	26
3.5	Populasi dan Sampel	28
3.6	Teknik Analisis Data	29
3.7	Operasional Variabel	30
3.7.1	Variabel Bebas / <i>Independen</i>	31
3.7.2	Variabel Terikat / <i>Dependen</i>	35
3.8	Teknik Pengolahan Data	39
3.8.1	Uji Validitas	39
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.9	Teknik Analisis Data	43
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.9.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.9.3	Pengujian Hipotesis.....	45
3.10	Hipotesis Penelitian	46
BAB IV OBJEK PENELITIAN		48
4.1	Profil Perusahaan.....	48
4.2	Sejarah Perusahaan.....	48
4.3	Visi	50
4.4	Misi.....	50
4.5	Struktur Organisasi.....	50

4.5.1	Consulting	51
4.5.2	Critical Information System	52
4.5.3	Creative Media	52
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		54
5.1	Profil Responden	54
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	55
5.1.2	Usia Responden.....	56
5.1.3	Status Responden	57
5.1.4	Asal Divisi Responden.....	58
5.1.5	Status Karyawan Responden.....	59
5.1.6	Masa Kerja Responden	60
5.2	Uji Validitas	62
5.3	Uji Reliabilitas.....	64
5.4	Analisis Data Kualitas Kehidupan Kerja.....	65
5.4.1	Tanggapan Responden Mengenai Sistem Imbalan (X1).....	67
5.4.2	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	70
5.4.3	Tanggapan Responden Mengenai Restrukturisasi Kerja (X3).....	75
5.4.4	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	78
5.5	Analisis Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja	81
5.5.1	Uji Asumsi Regresi Linier	82
5.5.2	Analisis Korelasi Berganda.....	85
5.5.3	Analisis Pengaruh Parsial.....	86
5.5.4	Koefisien Determinasi.....	87

5.5.5	Menguji Keberartian Koefisien Regresi.....	88
5.5.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	91
5.5.7	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Sistem Imbalan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Restrukturisasi Kerja (X_3)) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
BAB VI Kesimpulan dan Saran.....		97
6.1	Kesimpulan.....	97
6.2.	Saran.....	101
	Daftar Pustaka	98
LAMPIRAN.....		xiii

DAFTAR TABEL

Tabel 3 -1 Operasional Variabel Bebas / <i>Independen</i>	31
Tabel 3-2 Operasional Variabel Terikat / <i>Dependent</i>	35
Tabel 3-3 Skala Penilaian Alternatif Jawaban untuk Kualitas Kehidupan Kerja	37
Tabel 3-4 Skala Penilaian Alternatif Jawaban untuk Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3 -5 Pengkategorian Skor Jawaban	38
Tabel 5-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 5-3 Distribusi Responden Berdasarkan Status	57
Tabel 5-4 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Divisi.....	58
Tabel 5-5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	59
Tabel 5-6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 5-7 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja	62
Tabel 5-8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	64
Tabel 5-9 Kriteria penilaian Kualitas Kehidupan Kerja	65
Tabel 5-10 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 5-11 Kriteria Penilaian	66
Tabel 5-12 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Imbalan (X1)	67
Tabel 5-13 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	70
Tabel 5-14 Tanggapan Responden Mengenai Restrukturisasi Kerja (X3)	75
Tabel 5-15 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel 5-16 Uji Normalitas	83
Tabel 5-17 Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 5-18 Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 5-19 Analisis Korelasi Berganda	85

Tabel 5-20 Besarnya Pengaruh Secara Parsial.....	86
Tabel 5-21 Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F).....	88
Tabel 5-22 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	90
Tabel 5-23 Analisis Regresi Berganda.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3-1 Model Penelitian	24
Gambar 4-1 Logo Perusahaan	48
Gambar 4-2 Struktur Organisasi	51
Gambar 5-1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 5 -2 Data Responden berdasarkan Usia.....	56
Gambar 5-3 Data Responden berdasarkan Status	57
Gambar 5-4 Data Responden berdasarkan Divisi	58
Gambar 5-5 Data Responden berdasarkan Status Karyawan.....	60
Gambar 5 -6 Data Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Gambar 5-7 Garis Kontinum Sistem Imbalan (XI).....	69
Gambar 5-8 Garis Kontinum Lingkungan Kerja (X2).....	73
Gambar 5-9 Garis Kontinum Restrukturisasi Kerja (X3)	77
Gambar 5-10 Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y).....	80
Gambar 5-11 Model Penelitian	82
Gambar 5 -12 Daerah Penolakan H0 Pada Pengujian Secara Bersama-sama	89
Gambar 5-13 Model Penelitian	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Mengingat kondisi ekonomi yang semakin sulit, semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru serta semakin meningkatnya perkembangan informasi dan teknologi, hal ini menyebabkan persaingan usaha yang semakin ketat. Para pengusaha dituntut untuk berusaha semakin giat dalam mempertahankan usahanya agar bisa mendapatkan laba dan menguntungkan bisnisnya. maka setiap perusahaan harus memiliki keunggulan, salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Organisasi atau lembaga perusahaan merupakan suatu unit sosial yang terdiri dari sekelompok orang untuk berinteraksi. Sebagai unit sosial, perusahaan terdiri dari orang-orang dengan berbagai latar belakang sosial, ekonomi, budaya dan motivasi yang berbeda. Dalam aktivitas sebuah organisasi, karyawan sebagai manusia bersumberdaya memiliki peran penting untuk menggerakkan aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena karyawan merupakan pemeran utama perusahaan yang memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Karyawan sebagai manusia bersumberdaya merupakan hal yang rumit bagi setiap perusahaan karena manusia merupakan perangkat utama yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Maka harus diperhatikan agar kelancaran aktivitas perusahaan dapat terjamin dan meningkat. Sebuah perusahaan dan karyawannya merupakan dua hal yang saling berhubungan dan membutuhkan. Apabila karyawannya berhasil membawa kemajuan untuk perusahaan, maka keduanya akan memperoleh keuntungan. Bagi karyawan keberhasilannya merupakan aktualisasi potensi diri juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selain itu juga memberi motivasi agar terus bekerja. Sedangkan untuk perusahaan sendiri, keberhasilannya sebagai sarana untuk menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten, yang memiliki kemampuan bekerja yang baik, mau berusaha, dan kemampuan berorganisasi dan bersosialisasi yang baik mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Karena pada umumnya kendala yang dihadapi perusahaan-perusahaan adalah dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional. Kualitas kehidupan kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai yang baik dan luhur karena didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

PT LAPI Divusi adalah salah satu perusahaan jasa yang berfokus dalam pelaksanaan bidang teknologi informasi dengan subjek yang spesifik seperti konsultan informasi teknologi, telekomunikasi, pengembangan sistem dan media kreatif. Komitmen perusahaan ialah efisiensi dan meningkatkan nilai bisnis untuk memberikan hasil yang terbaik berdasarkan kualitas, biaya, layanan, dan waktu yang terjamin dan dapat diterima. Dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang yang terdiri dari karyawan tetap maupun kontrak dimana setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Selain itu lingkungan fisik yang salah satunya adalah layout perusahaan yang tampak seperti rumah lama yang didesain menjadi kantor dapat berpengaruh terhadap kondisi kerja karyawannya. Agar dapat terus dipercaya oleh klien dan menjadi mitra bisnis yang baik, perusahaan harus terus memperhatikan karyawan-karyawannya agar mampu melayani dan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat kondisi kerja atau kualitas kehidupan kerja yang baik.

Berdasarkan hal inilah yang menjadi alasan untuk memilih PT LAPI Divusi Bandung sebagai lokasi penelitian, dimana perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya dengan menciptakan karyawan yang baik sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Permasalahan ini yang mendorong untuk mengambil topik penelitian : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan sebagai manusia bersumberdaya merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini karena karyawan merupakan penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan, maka perusahaan perlu menjaga tingkat kinerja karyawan agar dapat tetap tinggi. Salah satu faktor penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan adalah memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan.

Kualitas kehidupan kerja karyawan yang mencakup sistem imbalan, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang harus diperhatikan perusahaan karena mempunyai kontribusi yang besar bagi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat tumbuh apabila kehidupan kerjanya dapat menarik minat individu. Sehingga karyawan dapat memberikan segala kemampuannya dalam bekerja.

PT LAPI Divusi memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif secara keseluruhan, meskipun secara fisik bentuk perusahaan lebih seperti rumah tinggal. Perusahaan yang tergolong dalam perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 100 orang memudahkan jalur komunikasi untuk menyalurkan informasi dalam organisasi. Sistem pemberian gaji dan atau imbalan oleh bagian keuangan dapat dengan mudah diatur sehingga karyawan bisa mendapatkan gaji atau imbalan tepat waktu. Akan tetapi, perusahaan sulit untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan karena struktur organisasi yang sangat sederhana.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas perusahaan sebaiknya memberi perhatian yang lebih terhadap karyawan perusahaan dalam kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melihat variabel bebas dari Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan, maka masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja di PT LAPI Divisi Bandung, menurut persepsi karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT LAPI Divisi Bandung?
3. Apakah ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divisi Bandung?
4. Faktor mana dalam Kualitas Kehidupan Kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divisi Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana aspek kualitas kehidupan kerja di PT LAPI Divisi menurut persepsi karyawan.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT LAPI Divisi.

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri dari, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung.
4. Untuk mengetahui faktor mana diantara sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja yang mempengaruhi sangat dominan terhadap Kinerja Karyawan PT LAPI Divusi Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen PT LAPI Divusi untuk memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik kepada para karyawannya dalam rangka meningkatkan kinerja.
2. Sebagai bahan rujukan dan informasi bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademis sebagai referensi dalam bidang perilaku organisasi khususnya tentang Kualitas Kehidupan Kerja.