

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *PT
GREAT GIANT PINEAPPLE* LAMPUNG TENGAH**

(Skripsi)

Oleh

PRATAMA JUNIUS HAPIS



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *PT GREAT GIANT PINEAPPLE* LAMPUNG TENGAH

Oleh

PRATAMA JUNIUS HAPIS

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa yakin bahwa organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja dapat menghargai kontribusi yang telah mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian dalam sebuah organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 166 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu *PT Great Giant Pineapple* harus lebih meningkatkan kembali dukungan organisasi terhadap karyawan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik agar karyawan lebih merasa nyaman dan aman ketika bekerja di lingkungan organisasi.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH

By

PRATAMA JUNIUS HAPIS

Perceived organizational support is a level where an employee feels confident that the organization or company where he works can appreciate the contribution they make and cares about them. Quality of work life is a major issue that deserves attention in an organization. The better quality of work life provided by the organization to employees, the more influential it is on their performance in the organization.

This study aims to determine the effect of perceived organizational support and quality of work life on employee performance at PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study was 166 respondent. The data analysis tool used is multiple linear regression and t test. The results of this study indicate that the perceived organizational support has a positive and significant influence on employee performance, and the quality of work life has a positive and significant influence on employee performance. Suggestions from this research are that PT Great Giant Pineapple should further increase organizational support for employees and provide a good quality of work life so that employees feel more comfortable and safe when working in an organizational environment.

Keywords : Perceived Organizational Support, Quality Of Work Life,
Performance

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
*PT. GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH***

Oleh

PRATAMA JUNIUS HAPIS

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH.**

Nama Mahasiswa : **Pratama Junius Hapis**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711011090**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 19711 21 199512 1 001

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 19590308 198503 1 001

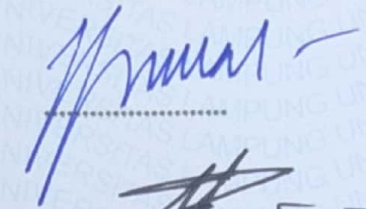
2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad S.E., M.Si
NIP. 196001051986031005

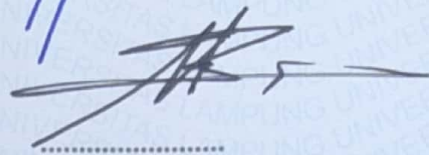
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

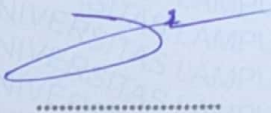
Ketua : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **31 Januari 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pratama Junius Hapis
Nomor Pokok Mahasiswa : 1711011090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi
dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Pada *PT. Great Giant
Pineapple* Lampung Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 31 Januari 2022
Yang membuat pernyataan,



Pratama Junius Hapis
NPM 1711011090

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung pada tanggal 30 Mei 1999 dan merupakan anak pertama dari pasangan Yusuf Efendi dan Zulia. Pada tahun 2005, penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak Kanak (TK) di TKIT Bustanul Ulum Lampung Tengah. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2011 di SDIT Bustanul Ulum Lampung Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh penulis di SMPIT Bustanul Ulum Lampung Tengah dan diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah hingga tahun 2017.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai Anggota aktif HMJ Manajemen. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kuripan, Kecamatan Limau, Kabupaten Tanggamus, Lampung pada tahun 2020.

MOTTO

**“ Sesungguhnya Sesudah Kesulitan Itu Pasti Ada Kemudahan ”
(QS. Al-Insyirah : 5- 6)**

**“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum Hingga
mereka berusaha untuk mengubah keadaannya sendiri ”
(QS. Ar-Ra'd : 11)**

**“ Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan
adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha ”
(B.J. Habibie)**

**“ Sebaik-baik manusia adalah mereka yang bermanfaat bagi manusia
lainnya ”
(HR. Bukhari Muslim)**

**“ Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di
jalan
Allah hingga ia kembali ”
(HR. Tirmidzi)**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Ayahanda Yusuf Efendi dan Ibunda Zulia.

Yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat, dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepadaku. Semoga Ibu dan Ayah selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

Seluruh sahabat-sahabatku dan teman seperjuanganku

Yang selama ini memberikan doa, nasehat, dan motivasi yang tiada henti.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, nasihat, motivasi, saran, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran serta masukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Ibu Lis Andriani HR, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak nasihat selama proses perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan.
9. Seluruh staff Akademik dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan juga dalam proses penyusunan skripsi.
10. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta ayahanda dan ibunda yang telah berjuang dan memberikan semangat serta motivasi yang tiada henti. Terima kasih atas segala doa kalian dan semoga dapat membahagiakan, membanggakan, dan menjadi anak yang berbakti untuk ayahanda dan ibunda.
11. Teman-teman seperjuangan MSDM 2017 Akbar Sanjaya, Kurnia Adi, Ghaiby Nugraha, Zainal Arifin, dan yang lainnya yang selalu membantu selama ini dalam proses perkuliahan. Terima kasih atas canda, tawa, suka, duka yang telah kita lalui bersama-sama.
12. Teman-teman Manajemen Genap angkatan 2017, terimakasih banyak pengalaman yang berharga, masukan dan motivasinya ketika perkuliahan berlangsung. Semoga kita semua sukses kedepannya.
13. Sahabat seperjuangan yang selalu menemani di kosan yang selalu bersama-sama dalam suka maupun duka untuk Sugiono, Rizal Afrian, Rizky Kurniawan, Redhika Pangestu. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesahku baik persoalan kuliah maupun yang lainnya, mendukung, membantu, serta menyemangati dalam proses menyelesaikan studi di Universitas Lampung.
14. Cucu Cahyati yang selalu mendukung dan memberikan semangat, nasehat, doa, perhatian, dan kasih sayang, serta selalu bisa menjadi tempat berkeluh kesah bagi penulis.
15. Teman-teman KKN Pekon kuripan, Kak Alen, Desta, Felicia, Jihan, Alfitra, dan Ahmad. terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya selama 40 hari.

16. Kawan – kawan SMA yang selalu memberikan motivasi dan memberikan dukungan serta doanya.
17. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.
18. Almamater Tercinta, Universitas Lampung yang telah memberikan banyak kenangan, ilmu, teman hingga menjadikanku pribadi yang lebih baik.

Akhir kata atas bantuan, dukungan, serta doa dan semangat dari kalian, penulis mengucapkan mohon maaf apabila ada yang salah dalam penulisan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 31 Januari 2022
Peneliti

Pratama Junius Hapis

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
II. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.1.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	15
2.1.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi.....	16
2.1.4 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	17
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
2.2.2 Aktivitas Kualitas Kehidupan Kerja	19
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
2.2.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>).....	21
2.3 Kinerja Karyawan.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3.3 Indikator Kinerja	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.5 Perumusan Hipotesis	26
2.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
2.6 Kerangka Pemikiran	27

III. METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Objek Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian	30
3.3 Sumber Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.9 Metode Analisis Data	39
3.10 Pengujian Hipotesis	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Frekuensi Karakteristik Responden.....	42
4.1.1 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	42
4.1.2 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.3 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.1.4 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.2.1 Analisis Pernyataan Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	44
4.2.2 Analisis Pernyataan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	46
4.2.3 Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja	51
4.3 Hasil Analisis Data	53
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.4 Uji Hipotesis.....	54
4.4.1 Uji t (Parsial)	54
4.5 Pembahasan	55
4.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	58

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Karyawan PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging tahun 2021	7
1.2. Aktivitas karyawan PT Great Giant Pineapple Departmen Labelling and Packaging Tahun 2021	8
2.1. Tabel Peneltian Terdahulu	25
3.1. Perhitungan Ukuran Sampel	33
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.3. Hasil Uji Validitas	36
3.4. Hasil Uji Reliabilitas	37
3.5. Hasil Uji Normalitas	39
4.1. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
4.3. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.4. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.5. Distribusi Jawaban Responden Tentang Keadilan	44
4.6. Distribusi Jawaban Responden Tentang Dukungan Atasan.....	45
4.7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penghargaan dan Kondisi kerja	46
4.8. Distribusi Jawaban Responden Tentang Partisipasi Karyawan	46
4.9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Penyelesaian Konflik	47
4 10. Distribusi Jawaban Responden Tentang Komunikasi.....	47
4.11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kesehatan Kerja.....	48
4.12. Distribusi Jawaban Responden Tentang Keselamatan Kerja.....	48
4.13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Keamanan Kerja	49
4.14. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Layak.....	49

4.15. Distribusi Jawaban Responden Tentang Rasa Bangga	50
4.16. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir	50
4.17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	51
4.18. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	51
4.19. Distribusi Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontra Produktif..	52
4.20. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.21. Hasil Uji t.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	29

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan baku, mesin-mesin produksi, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pada sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan, karena meskipun faktor-faktor ekonomi lainnya telah tersedia dengan baik dan didukung oleh teknologi modern tidak akan berarti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan dari sumber daya manusia didalamnya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur hasil kerja di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Kinerja adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi, antara lain kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans, et al. 2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan apabila target tidak terpenuhi, akan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan (Gumilar, 2010). Kinerja karyawan yang tinggi mampu mendorong berkembangnya perusahaan dan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk, maka hasil kerja akan rendah (Rotundo & Sackett, 2002).

Kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang baik, sehingga diperlukan penilaian kinerja karyawan agar organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi. Pada perusahaan atau organisasi modern, penilaian mengenai kinerja dapat menentukan tujuan dan standar kinerja yang harus dicapai karyawan dimasa depan (Ruky, 2001). Kinerja karyawan, merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dihasilkan seseorang dari perbuatannya untuk mencapai keberhasilan kerja (Borman & Motowildo, 1993).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pertama yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kekuasaan, kompensasi, konflik, struktur organisasi, desain pekerjaan dan desain organisasi (Gibson, 2008). Dari beberapa faktor tersebut salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi mengenai sejauh mana

organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Pada umumnya, suatu organisasi memberikan bentuk-bentuk dukungan yang positif serta bermanfaat bagi pegawainya diantaranya yaitu dengan adanya perhatian yang ditunjukkan atas kinerja pegawai, adanya suatu penghargaan atas kontribusi positif yang telah dilakukan oleh pegawai dan kebijakan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk kepedulian terhadap kondisi kerja maupun kesejahteraan pegawai. Persepsi dukungan organisasi meliputi aspek perlakuan yang adil, dukungan pengawasan, imbalan dan kondisi pekerjaan yang menguntungkan. Dalam dunia sekarang ini, unsur tersebut telah menjadi aspek kunci yang dianggap penting oleh karyawan untuk berkontribusi dan mengembangkan diri didalam organisasi (Osman et al., 2015).

Persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila suatu perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik terhadap kontribusi mereka maka hal ini akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan telah memperhatikan mereka dan sangat peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang percaya bahwa organisasi atau perusahaan menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka, maka mereka lebih bersedia untuk mengambil risiko atas nama organisasi dengan keyakinan bahwa organisasi dapat mengenali maksud hati mereka dan dedikasinya untuk organisasi (Neves dan Eisenberger, 2014).

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa yakin bahwa organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja dapat menghargai kontribusi yang telah mereka berikan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Park, et al. (2016) mengatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk kesejahteraan organisasi dan meningkatkan tujuan dari organisasi tersebut. Shantz, et al. (2016) menjelaskan, karyawan dengan dukungan organisasi yang tinggi akan memiliki kinerja lebih baik, lebih unggul, dan kreativitas yang lebih tinggi.

Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa teori persepsi dukungan organisasi juga berkaitan dengan sebuah proses psikologis yang menjadi dasar pengaruh atau konsekuensi dari persepsi dukungan organisasi. Pertama, atas dasar norma timbal balik, persepsi dukungan organisasi akan menciptakan rasa kewajiban pegawai untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kedua, rasa kepedulian, pengakuan, dan penghormatan yang ditimbulkan dari persepsi dukungan organisasi akan memenuhi kebutuhan sosioemosional pegawai, perasaan menyatu dengan organisasi, dan menjadi bagian dari identitas sosial mereka. Ketiga, persepsi dukungan organisasi akan memperkuat keyakinan pegawai bahwa organisasi mengakui dan akan memberikan penghargaan atas peningkatan kinerja yang telah dilakukan.

Dukungan organisasi dapat diberikan oleh perusahaan dengan adanya hubungan timbal balik dimana organisasi akan menawarkan kondisi kerja dan imbalan yang baik, dengan harapan bahwa karyawan akan membalasnya dengan menunjukkan adanya loyalitas dan kinerja yang lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nazir dan Islam (2017) hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Biswas dan Kapil (2017) menyatakan bahwa jika persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh suatu organisasi tinggi maka karyawan akan membalasnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi tersebut. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian Chen, et al. (2019) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Terkait dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain persepsi dukungan organisasi yaitu salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian dalam sebuah organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas

kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Menurut Dessler (2009) Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan supportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari suatu organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Rivai & Sagala, 2009).

Suasana kerja yang baik tentunya akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa kualitas kehidupan kerja bagi seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja juga merupakan derajat dimana seorang karyawan sanggup memuaskan kebutuhannya di dalam organisasi atau perusahaan. Luthans (2006) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cascio (2006) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan terhadap konsep kualitas kehidupan kerja, yaitu: (1) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman dalam bekerja, puas terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia, dan (2) kualitas kehidupan kerja sebagai sekumpulan sasaran yang sejalan dengan usaha organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman. Cascio (2006) juga merumuskan model kualitas kehidupan kerja yang terdiri atas: kompensasi, pengembangan karir, keselamatan lingkungan kerja,

komunikasi, keterlibatan karyawan, penyelesaian masalah, fasilitas yang tersedia, rasa bangga terhadap institusi, dan rasa aman terhadap pekerjaan.

Aketch, et al. (2012) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah reaksi emosional dan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Augustine, et al. (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati dan Nasharuddin (2017) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan secara positif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh husnawati (2006) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan melalui empat dimensi yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, upah dan keuntungan serta lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada *PT Great Giant Pineapple* yang berlokasi di Jl. Lintas Timur Km 77 Terbanggi Besar Lampung Tengah. *PT Great Giant Pineapple* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan nanas kaleng dan termasuk dalam perusahaan yang tengah bersaing secara global serta memiliki banyak karyawan. *PT Great Giant Pineapple* didirikan pada tanggal 14 Mei 1979 dan termasuk perusahaan nanas kaleng terbesar ketiga di dunia dengan 60 negara tujuan ekspor dan menguasai 20% dari pangsa pasar nanas kaleng di dunia atau bisa dikatakan 1 dari 5 produk nanas kaleng yang beredar di dunia adalah produk dari *PT Great Giant Pineapple*.

Pada awal berdirinya *PT Great Giant Pineapple* dipelopori oleh PT Umas Jaya Farm (UJF). Tahun 1979 *PT Great Giant Pineapple* memulai penanaman nanas dengan jenis *Smooth cayenne* (nanas tanpa duri). Pada tahun 1983-1984 *PT Great Giant Pineapple* memulai pembangunan pabrik dan memulai ekspor perdana nanas kaleng sebanyak 4 kontainer pada tahun 1984. *PT Great Giant Pineapple* memiliki luas area perkebunan pada saat ini sudah mencapai kurang lebih 32 ribu hektar dengan luas efektif penanaman kurang lebih 25 ribu hektar. Pabrik pengolahan nanas modern ini memiliki keunggulan, yaitu pabriknya terintegrasi

langsung dengan perkebunan dan produksi kalengnya sehingga nanas dapat segera diproses setelah dipanen untuk mempertahankan kandungan nutrisi dan kesegaran buahnya.

PT Great Giant Pineapple memiliki lima divisi utama dalam lini produksinya, yakni *Can Making*, *Drum Making*, *Cannery*, *Labelling*, dan *Juice*. *PT Great Giant Pineapple* juga mengembangkan pabrik yang modern dan terintegrasi, dengan memulai pembuatan kaleng dan drum (*can and drum making*), gudang penyimpanan (*warehouseing*), sampai laboratorium.

Penelitian ini akan dilakukan pada divisi *Labelling and Packaging* karena pada divisi merupakan salah satu divisi yang memiliki jumlah karyawan lebih banyak dibandingkan dengan divisi lain. *Department Labelling and Packaging* merupakan department yang fungsinya memproses dengan memberikan label pada nanas yang sudah dikalengkan. Sebagai perusahaan industri yang besar dan cukup maju, *PT Great Giant Pineapple* memiliki karyawan yang cukup banyak dan menjadi pengelola dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga hal ini menjadikan perusahaan tersebut produktif dalam mengukur setiap kinerja karyawan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT Great Giant Pineapple Department Labelling and Packaging tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manager	1
2.	Asisten Manager	1
3.	Kepala Bagian	2
4.	Kepala Seksi	12
5.	Pelaksana	266
Jumlah		282

Sumber: *PT Great Giant Pineapple Tahun 2021*

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang dimiliki oleh *department Labelling and Packaging* yaitu sebesar 282 orang yang terdiri dari 266 orang sebagai pelaksana. *Department Labelling and Packaging* memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan divisi lain sehingga dihadapkan pada tantangan yang terus-menerus untuk bisa bertahan dan

berkembang dengan SDM yang dimilikinya saat ini. Karyawan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja mereka sehingga hal ini diharapkan bisa membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja dalam lingkungan perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman ketika berada di lingkungan kerja mereka sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan, begitu juga dukungan organisasi yang baik terhadap karyawan akan membuat mereka merasa bahwa diri mereka lebih dihargai dan akan mendorong semangat mereka untuk berkontribusi dengan baik bagi perusahaan.

Tabel 1.2. Aktivitas karyawan PT Great Giant Pineapple Departmen Labelling and Packaging Tahun 2021

Shift	Waktu	Keterangan
A	07.30 WIB - 12.00 WIB	Masuk kerja
	12.00 WIB - 13.00 WIB	Istirahat
	13.00 WIB - 15.30 WIB	Masuk kerja
	15.30 WIB - 18.00 WIB	Lembur kerja
	18.00 WIB - 19.30 WIB	Over shift
B	19.30 WIB - 24.00 WIB	Masuk kerja
	24.00 WIB - 01.00 WIB	Istirahat
	01.00 WIB - 03.30 WIB	Masuk kerja
	03.30 WIB – 06.00 WIB	Lembur kerja
	06.00 WIB – 07.30 WIB	Over shift

Sumber: *PT. Great Giant Pineapple Tahun 2021*

Tabel 1.2 menjelaskan tentang pergantian jam kerja pada *PT Great Giant Pineapple department Labelling and Packaging* yang terbagi menjadi dua shift, yaitu shift A dan shift B. Shift A dimulai dari pukul 07.30 WIB dan berakhir pada pukul 15.30 WIB yang kemudian dilanjutkan kembali dengan lembur kerja dari pukul 15.30 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB. Sedangkan untuk shift B dimulai pukul 19.30 WIB sampai dengan pukul 03.30 WIB dan kemudian dilanjutkan kembali dengan lembur kerja sampai dengan pukul 06.00 WIB.

Jam kerja yang cukup dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 – 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13 tahun 2003

mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yang telah diatur dalam 2 sistem yaitu: (1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, (2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu, apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga karyawan berhak atas upah lembur.

Dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan *PT Great Giant Pineapple* telah memberikan berbagai dukungan organisasi terhadap karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga bisa menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Adanya dukungan organisasi yang baik diharapkan memiliki hubungan timbal balik yang diberikan oleh karyawan dengan meningkatnya rasa tanggungjawab dan kinerja mereka demi tercapainya tujuan dari organisasi. Bentuk dukungan organisasi yang diberikan oleh *PT Great Giant Pineapple* untuk menunjang kesejahteraan karyawan antara lain :

1. Adanya prioritas pendidikan melalui program bea siswa. *PT Great Giant Pineapple* memberikan sumbangan bea siswa kepada anak karyawan yang berprestasi di perguruan tinggi negeri.
2. Program fasilitas perumahan dan tempat tinggal pekerja. *PT Great Giant Pineapple* menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi pekerja yang lokasi tempat tinggalnya jauh dari lokasi perusahaan yaitu dengan disediakannya mess bagi karyawan yang belum berkeluarga.
3. Adanya fasilitas kesehatan. Fasilitas kesehatan juga mempunyai tugas dan fungsi sebagai bagian di *PT Great Giant Pineapple* yang menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan pekerja di perusahaan. Fasilitas kesehatan ini juga bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kebijakan keselamatan dan kesehatan (K3) sesuai dengan yang diatur dalam perundang-undangan dan perusahaan.
4. Penghargaan masa kerja. Pemberian penghargaan masa kerja merupakan bentuk perhatian *PT Great Giant Pineapple* terhadap pengabdian pekerjanya.

Penghargaan masa kerja adalah para pekerja yang memiliki dan menjaga loyalitas terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan masa kerja mereka dimulai dari masa kerja 15, 20, 25 tahun (kelipatan 5) dengan penghargaan yang diberikan berupa pin emas.

5. Rekreasi dan keakraban antar pekerja. Dalam memenuhi kesejahteraan karyawan dan keluarganya, *PT Great Giant Pineapple* setiap tahun rutin mengadakan kegiatan rekreasi dan keakraban antar karyawan bersama keluarga. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk me-refresh kesehatan karyawan baik batin dan rohaninya agar kondisi karyawan dapat kembali maksimal dalam bekerja dan untuk menambah keharmonisan hubungan antara karyawan dengan keluarga dan karyawan dengan rekan kerja.
6. Program pelatihan dan keterampilan karyawan. *PT Great Giant Pineapple* memberikan perhatian terhadap pelatihan kepada karyawan melalui program *employee development training* dan *safety health and environment*. Pada program *employee development training* *PT Great Giant Pineapple* memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai kebebasan berserikat, pendidikan SA 8000, dan pendidikan anti korupsi. Pada program *safety health and environment* *PT Great Giant Pineapple* memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai pendidikan dasar-dasar K3, P3K, manajemen resiko, pelatihan pengelolaan limbah B3, pelatihan hidran, damkar dan evakuasi.
7. Program pensiun sehat. Menyikapi di mana pekerja akan mengalami fase takut kehilangan pekerjaan saat purna tugas. *PT Great Giant Pineapple* memberikan pembekalan secara psikologis dan motivasi kewirausahaan sesuai skill dan kemampuan pekerja. Pada materinya program pensiun sehat secara psikologis, financial, sosial, dan fisik banyak mengulas bagaimana nantinya purna karya bisa melakukan aktivitas selanjutnya dengan perasaan bahagia tanpa harus merasa kehilangan pekerjaan yang telah bertahun-tahun dilakukan.

Kualitas kehidupan kerja juga perlu diberikan dengan baik oleh perusahaan hal ini bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan ketika melakukan aktivitas mereka didalam ruang lingkup perusahaan sehingga tugas atau pekerjaan mereka bisa diselesaikan dengan baik demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, *PT Great Giant*

Pineapple banyak menggunakan alat serta bahan-bahan yang memiliki bahaya dan tingkat resiko yang tinggi. Dalam upaya untuk menjamin keselamatan kerja bagi karyawannya, *PT Great Giant Pineapple* telah menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan SA 8000 (*Social Accountability*). Dimana pada kedua sistem ini terdapat aspek yang harus dilakukan perusahaan agar dapat terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Karyawan *PT Great Giant Pineapple* mendapatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan sebagai bentuk kualitas kehidupan kerja yang baik serta dapat bermanfaat bagi kesejahteraan selain gaji dan uang lembur adalah sebagai berikut :

1. Cuti, terdapat beberapa macam cuti yang diperoleh karyawan, baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja harian, yaitu :
 - a. Cuti melahirkan 3 bulan
 - b. Cuti ujian kesarjanaan 1 hari
 - c. Cuti kebaptisan 1 hari
 - d. Cuti orangtua meninggal dunia 2 hari
2. Jaminan kesehatan dan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga kerja.
3. Fasilitas kesehatan berupa klinik kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.
4. Fasilitas pendidikan bagi anak-anak karyawan.
5. Fasilitas bis antar jemput sekolah bagi anak-anak karyawan dan antar jemput kerja bagi karyawan.
6. Tempat ibadah (Masjid, Gereja, Pura).
7. Tempat penitipan anak (TPA).
8. Sarana olahraga.
9. Perumahan yang ditujukan untuk karyawan pelaksana dan staf.
10. Koperasi karyawan.

Permasalahan yang masih sering terjadi di dalam lingkungan perusahaan yaitu dengan munculnya suatu konflik. Salah satu konflik yang masih sering terjadi di *PT Great Giant Pineapple* adalah konflik antara sesama karyawan bahkan antara

karyawan dengan atasan. Pemicu konflik yang sering terjadi di dalam lingkungan perusahaan adalah masalah gaji yang menurut karyawan masih tidak sesuai dengan yang seharusnya mereka dapatkan serta pemicu konflik lainnya yaitu adanya perbedaan pendapat dari karyawan tersebut. Konflik yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan tentunya akan berdampak pada komunikasi mereka sehingga dengan adanya konflik maka komunikasi tidak akan berjalan secara efektif, karena komunikasi yang baik merupakan salah satu indikator dari kualitas kehidupan kerja sehingga komunikasi di dalam lingkungan kerja harus berjalan secara efektif supaya informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* ?
2. Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan *PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kontribusi yang positif khususnya bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai referensi terhadap penelitian sejenis, sehingga bisa menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia agar bisa berjalan secara lebih baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Persepsi Dukungan Organisasi

2.1.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkatan dimana karyawan memiliki keyakinan terhadap organisasi tempat mereka bekerja bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka (Luthans, 2006).

Persepsi dukungan organisasi dapat dipandang sebagai komitmen yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Apabila pihak organisasi dapat menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen mereka terhadap organisasi, maka karyawan juga akan memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi yang tersedia di lingkungan perusahaan, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus

saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan secara umum mengenai sejauh mana organisasi dapat memberikan dukungan kepada karyawan, memperhatikan kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, memperlakukan karyawan dengan adil, dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Sigit (2003) menjelaskan beberapa faktor kompleks yang masuk dalam persepsi di antaranya :

a. *Hallo Effect*

Memberikan tambahan penilaian (judgement) kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. *Halo effect* juga dapat diartikan sebagai adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

b. *Attribution*

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

c. *Stereotyping*

Memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu bangsa secara umum sebagaimana pernah didengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

d. *Projection*

Suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang dipersepsi.

2.1.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang sedang mengalami masalah serta perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari karyawan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan. Bila organisasi menganggap positif dari setiap ide yang dilontarkan dan mungkin saja ide tersebut juga dapat diwujudkan oleh organisasi. Maka individu yang bekerja dalam organisasi memiliki persepsi positif atas dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya. Sebaliknya persepsi akan menjadi negatif jika organisasi selalu menolak ide-ide dari karyawan untuk organisasi.

b. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah

Bila organisasi cenderung tidak memperlihatkan atau berkontribusi untuk membantu individu terlibat dalam masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan oleh organisasinya terhadap mereka.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Perhatian organisasi akan kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi oleh karyawan. Karyawan melihat organisasi secara positif jika organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan

individu yang bekerja didalamnya. Perhatian yang diberikan organisasi ini akan mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan akan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.4 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya sendiri, yaitu penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan dan juga perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi mempunyai tiga indikator yang dapat diukur, sebagai berikut :

a. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang dirasakan oleh karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan.

b. *Supervisor Support* (Dukungan atasan)

Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi secara positif.

c. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji (*salary*), pengakuan dan promosi. Kesempatan untuk mendapatkan hadiah akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi dari karyawan.
- 4) Pelatihan. Dalam pekerjaan pelatihan dapat menjadi suatu investasi pada karyawan yang nantinya akan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi bagi karyawan tersebut.
- 5) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stress terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam suatu organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *quality of work life* dijelaskan oleh Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasarannya.

Menurut Flippo (2006), kualitas kehidupan kerja adalah setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut Cascio (2006), Menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Menurut Dessler (2009) Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan supportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi akan memberikan kesesuaian antara karyawan dalam bentuk kualitas kehidupan kerja yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan pribadi setiap anggota yang berada di dalam organisasi tersebut sehingga bisa menimbulkan rasa aman, nyaman, serta kepuasan tersendiri bagi karyawan.

2.2.2 Aktivitas Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Lina Anatan dan Lina Ellitan (2007) menyatakan bahwa aktivitas-aktivitas kualitas kehidupan kerja mencakup beberapa hal antara lain:

- 1) Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun kualitas kehidupan kerja berusaha untuk dapat menciptakan kerjasama antara manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja atau organisasi, pengambilan keputusan dan pelaksanaan suatu perubahan.

- 2) Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja serta rangkaian kerja bisa lebih konsisten dengan kebutuhan individual dan struktur sosial yang berada di tempat kerja.
- 3) Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam suatu organisasi. Hal ini karena sistem imbalan merupakan faktor utama untuk dapat memotivasi kerja dan usaha karyawan yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja, dan aturan-aturan yang berlaku.

Pada umumnya masih sedikit perusahaan yang menerapkan kualitas kehidupan kerja dengan baik sebagai salah satu misinya. Pihak perusahaan lebih mementingkan pencapaian tujuan dan sasaran dibandingkan dengan kepentingan karyawan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yang mereka dapatkan di lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (2006) untuk merealisasikan kualitas kehidupan kerja agar berhasil maka diperlukan beberapa persyaratan, sebagai berikut :

- 1) Manajer seharusnya menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi pembimbing bagi karyawannya.
- 2) Keterbukaan dan kepercayaan, merupakan persyaratan utama dalam penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik.
- 3) Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius dan adil.
- 4) Kualitas kehidupan kerja harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah hingga membentuk mitra kerja antara manajemen dengan karyawan.
- 5) Kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan, maupun konsumen. Menurut Gitosudarmo (2000), terdapat empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
- 2) Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang akan mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan profitabilitas.
- 3) Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak karyawan.
- 4) Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Sementara menurut Harsono (2005), kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turn over.
- 2) Meningkatkan motivasi.
- 3) Meningkatkan kebanggaan kerja.
- 4) Meningkatkan kompetensi.
- 5) Meningkatkan kepuasan.
- 6) Meningkatkan komitmen.
- 7) Meningkatkan produktivitas

2.2.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Menurut Cascio (2006), terdapat sembilan indikator dalam mengukur kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yaitu sebagai berikut :

1) Partisipasi karyawan (*Employee participation*)

Di suatu organisasi, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.

2) Penyelesaian konflik (*Conflict resolution*)

Dalam suatu organisasi setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan yang dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil.

3) Komunikasi (*Communication*)

Di setiap lingkungan organisasi, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat dan akurat.

4) Kesehatan (*Wellness*)

Di lingkungan organisasi semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu organisasi dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling atau penyuluhan bagi karyawan.

5) Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*)

Setiap karyawan dilingkungan organisasi memerlukan keamanan dan keselamatan kerja. Untuk itu pihak organisasi berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman.

6) Keamanan Kerja (*Job security*)

Setiap organisasi memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension.

7) Kompensasi yang Layak (*Equitable compensation*)

Setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi mereka. contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.

8) Rasa bangga terhadap intitusi (*Pride*)

Setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat dimana mereka bekerja, termasuk juga pada pekerjaan maupun jabatannya. contohnya organisasi dapat memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

9) Pengembangan karier (*Career development*)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis and Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Robbins (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan.

Menurut Koopmans, et al. (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan serta kontribusi yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi. Hasil kerja tersebut di peroleh karena adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Prawirasentono (2008) mengatakan bahwa ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas sendiri merupakan suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Efisiensi merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja yang sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Jika disiplin karyawan adalah kegiatan yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja organisasi tersebut.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam membentuk sebuah ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran organisasi tersebut.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Koopmans, et al. (2014) terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Kinerja tugas

Kinerja tugas mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan pekerjaan, dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.

c. Perilaku kerja kontra produktif

Mengacu pada perilaku yang dapat mengganggu atau membahayakan kesejahteraan dan keberlangsungan hidup suatu organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Soumendu Biswas, Kanwal kapil (2017)	<i>Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in india</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berkorelasi secara positif dengan kinerja dalam peran dan kepercayaan organisasi , tetapi negatif terhadap sinisme organisasi.
2.	Owais Nazir, Jamid UI Islam (2017)	<i>Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement : An empirical check</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif.
3.	Chen et al. (2019)	<i>The impact of organizational support on employee</i>	Hasil penelitian menunjukkan persepsi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
		<i>performance</i>	dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Adya Hermawati, Nasharuddin Mas (2017)	<i>Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan secara positif.
5.	Augustine et al. (2016)	<i>Perceived quality of work life and work performance among university academic staff</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	R. Gayatri, Lalitha Ramakrishnan (2013)	<i>Quality of work life – linkage with job satisfaction and performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1 menunjukkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terdapat persamaan maupun perbedaan dengan yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Perbedaan mendasar yang terdapat dalam penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu pada subjek dan objek penelitian serta pada salah satu variabel bebas yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Peneliti ingin melihat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah.

2.5 Perumusan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soemandu Biswas dan Kanwal Kapil (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi berkorelasi secara positif terhadap kinerja tetapi berpengaruh negatif terhadap sinisme organisasi. Dalam penelitian Chen et al. (2019) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan dalam penelitian Owais

Nazir dan Jamid Islam (2017) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adya Hermawati dan Nasharuddin Mas (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan secara positif serta transglobal leadership juga memiliki efek langsung terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian Augustine et al. (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian R. Gayatri, dan Lalitha Ramakrishnan (2013) menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila atasan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi mempunyai tiga indikator yang dapat diukur, sebagai berikut :

1. *Fairness* (Keadilan)
2. *Supervisor support* (Dukungan atasan)

3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja

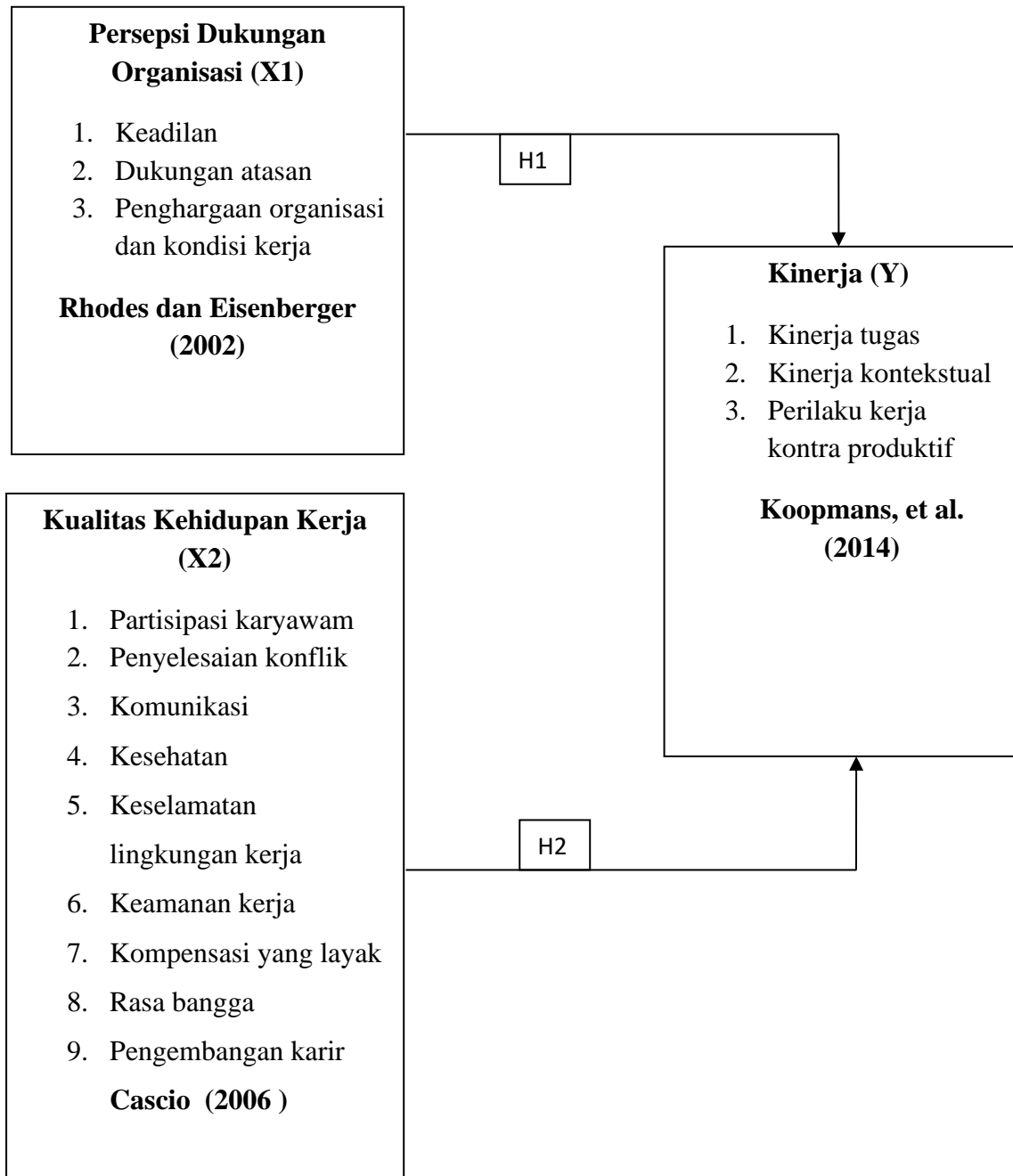
Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasarannya (Siagian, 2007). Menurut Cascio (2006) indikator kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. *Employee participation* (Partisipasi karyawan)
2. *Conflict resolution* (Penyelesaian konflik)
3. *Communication* (Komunikasi)
4. *Wellness* (Kesehatan)
5. *Save environment* (Keselamatan lingkungan kerja)
6. *Job security* (Keamanan kerja)
7. *Equitable compensation* (Kompensasi yang layak)
8. *Pride* (Rasa bangga)
9. *Career development* (Pengembangan karir)

Menurut Koopmans, et al. (2014) Kinerja didefinisikan sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Indikator kinerja karyawan menurut Koopmans, et al. (2014) sebagai berikut :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan dilakukan pada *PT Great Giant Pineapple* yang beralamatkan di Jalan Raya Arah Menggala KM 77, Terbanggi Besar Lampung Tengah, dengan mengambil sampel dari populasi karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah *Department Labelling and Packaging*.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), terdapat tiga jenis penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau penelitian hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang terjadi di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu yang merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Menurut penjelasan di atas, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh secara langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian terdahulu, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan yaitu *PT Great Giant Pineapple* melalui pihak manajemen seperti data arsip bagian pengelolaan karyawan.
- b. Data eksternal, merupakan data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan seperti penelitian terdahulu.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan *PT Great*

Giant Pineapple Department Labelling and Packaging dengan populasi sebanyak 282 karyawan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya akan lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2013). Perhitungan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin. Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Rumus Slovin memiliki ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Berdasarkan rumus diatas maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{282}{1 + 282 (0,05)^2} = \frac{282}{1,705} = 165,395894$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan sampel menggunakan rumus slovin adalah 165,395894 yang kemudian disesuaikan oleh peneliti menjadi 166 responden. Hasil perhitungan rumus slovin diatas menunjukkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 166 responden.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini bersifat heterogen sehingga perlu menggunakan teknik *proporsionate stratified random sampling*.

Tabel 3.1. Perhitungan Ukuran Sampel

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Sampel
1.	Manager	1		1
2.	Asisten Manager	1		1
3.	Kepala Bagian	2	$\frac{2}{282} \times 166 = 1$	1
4.	Kepala Seksi	12	$\frac{12}{282} \times 166 = 7$	7
5.	Pelaksana	266	$\frac{266}{282} \times 166 = 156$	156
Total		282		166

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kualitas kehidupan kerja (X_2).
2. Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang nilainya bergantung pada perubahan variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan atau pernyataan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja

terhadap kinerja karyawan, yang bekerja pada *PT Great Giant Pineapple* lampung Tengah *Department Labelling and Packaging*.

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan dalam pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi- publikasi lain yang dapat dijadikan sumber dalam penelitian ini.

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Nazir (2009) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam tabel :

Tabel 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. (Rhoades & Eisenberger, 2002)	1. Keadilan 2. Dukungan atasan 3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja	Skala Likert (STS,TS,N,S,ST).
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Cascio (2006)	1. Partisipasi karyawan 2. Penyelesaian konflik 3. Komunikasi 4. Kesehatan 5. Keselamatan lingkungan kerja 6. Keamanan kerja 7. Kompensasi yang layak 8. Rasa bangga Pengembangan karir	
Kinerja	Kinerja adalah ukuran	1. Kinerja tugas	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Karyawan (Y)	hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Koopmans, et al. (2014)	2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontra produktif	

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai suatu fenomena. Skala pengukuran yang digunakan penelitian ini memiliki interval 1-5. Pemberian skala ini bertujuan untuk memberikan bobot atau skor terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Komponen jawaban dan bobot penilaian berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skor masing-masing dari komponen jawaban yaitu 1,2,3,4,5 untuk pernyataan yang bersifat positif dan 5,4,3,2,1 untuk pernyataan yang bersifat negatif atau revers (®).

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akan digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 26.

Dalam pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor dengan menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling

Adequacy (KMO MSA). Proses analisis ini dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	KMO Measure Of Sampling Adequacy	Loading Factor (MSA)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0,852	0,844	Valid
	X1.2		0,818	Valid
	X1.3		0,839	Valid
	X1.4		0,884	Valid
	X1.5		0,842	Valid
	X1.6		0,890	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0,744	0,636	Valid
	X2.2		0,682	Valid
	X2.3		0,743	Valid
	X2.4		0,880	Valid
	X2.5		0,764	Valid
	X2.6		0,783	Valid
	X2.7		0,718	Valid
	X2.8		0,716	Valid
	X2.9		0,786	Valid
	X2.10		0,772	Valid
	X2.11		0,862	Valid
	X2.12		0,885	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.13	0,744	0,740	Valid
	X2.14		0,758	Valid
	X2.15		0,726	Valid
	X2.16		0,713	Valid
	X2.17		0,670	Valid
	X2.18		0,676	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,769	0,806	Valid
	Y.2		0,780	Valid
	Y.3		0,702	Valid
	Y.4		0,858	Valid
	Y.5		0,768	Valid
	Y.6		0,754	Valid
	Y.7		0,793	Valid
	Y.8		0,783	Valid
	Y.9		0,670	Valid
	Y.10		0,700	Valid
	Y.11		0,835	Valid
	Y.12		0,831	Valid
	Y.13		0,807	Valid
	Y.14		0,868	Valid
	Y.15		0,818	Valid
	Y.16		0,777	Valid
	Y.17		0,754	Valid
	Y.18		0,728	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel persepsi dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja dengan nilai KMO > 0,5 dan MSA juga > 0,5, yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten terhadap suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2016) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0,904	0,890	Reliabel
	X1.2		0,880	Reliabel
	X1.3		0,891	Reliabel
	X1.4		0,886	Reliabel
	X1.5		0,888	Reliabel
	X1.6		0,889	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0,826	0,825	Reliabel
	X2.2		0,827	Reliabel
	X2.3		0,816	Reliabel
	X2.4		0,817	Reliabel
	X2.5		0,818	Reliabel
	X2.6		0,827	Reliabel
	X2.7		0,825	Reliabel
	X2.8		0,825	Reliabel
	X2.9		0,812	Reliabel
	X2.10		0,815	Reliabel
	X2.11		0,816	Reliabel
	X2.12		0,816	Reliabel
	X2.13		0,817	Reliabel
	X2.14		0,816	Reliabel
	X2.15		0,813	Reliabel
	X2.16		0,815	Reliabel
	X2.17		0,811	Reliabel
	X2.18		0,810	Reliabel
Kinerja	Y.1	0,793	0,790	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
(Y)	Y.2		0,789	Reliabel
	Y.3		0,790	Reliabel
	Y.4		0,795	Reliabel
	Y.5		0,784	Reliabel
	Y.6		0,780	Reliabel
	Y.7		0,785	Reliabel
	Y.8		0,781	Reliabel
	Y.9		0,787	Reliabel
	Y.10		0,784	Reliabel
	Y.11		0,785	Reliabel
	Y.12		0,781	Reliabel
	Y.13		0,784	Reliabel
	Y.14		0,768	Reliabel
	Y.15		0,779	Reliabel
	Y.16		0,777	Reliabel
	Y.17		0,780	Reliabel
	Y.18		0,787	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.4 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel persepsi dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran data selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau $0,05$ maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 3.5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		166
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.75375040
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.032
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji normalitas *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian yang diperoleh dari responden berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

Data yang telah didapatkan dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Terdapat dua bentuk dalam melakukan analisis data yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif :

1. Analisis Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Hasil jawaban responden akan diberi penilaian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Neuman dalam Timangratuogi (2012), sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval yang didapatkan adalah sebesar 0,8. Maka untuk kelas interval dari kriteria penilaian rata-rata diasumsikan sebagai berikut :

Nilai rata –rata (X)	Penafsiran
$1.00 < x < 1.80$	Sangat Rendah
$1.80 < x < 2.60$	Rendah
$2.60 < x < 3.40$	Sedang
$3.40 < x < 4.20$	Tinggi
$4.20 < x < 5.00$	Sangat Tinggi

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Pineapple Lampung tengah Department Labelling and Packaging menggunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Persepsi Dukungan Organisasi

X2 : Kualitas Kehidupan Kerja

a : Konstanta

b1 : koefisien X1

b2 : koefisien X2

e : error

3.10 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat), dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *PT Great Giant Pineapple* Lampung Tengah. Hal ini menunjukkan semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan.

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi perlu untuk meminimalisir timbulnya persepsi dukungan organisasi yang rendah dari karyawan, maka dari itu sebaiknya pemimpin dapat menciptakan situasi dalam organisasi senyaman mungkin agar karyawan merasa nyaman bekerja dan membuat karyawan merasa menjadi bagian keluarga dalam organisasi tersebut.

Pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga hal ini dapat menimbulkan rasa kekeluargaan yang akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja serta memberikan hasil kerja yang baik juga bagi organisasi.

2. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian organisasi harus lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk karyawan sehingga keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan. Dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam penyelesaian konflik yang baik akan membuat karyawan merasa dirinya lebih dihargai keberadaannya oleh organisasi sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Adya Hermawati, Nasharudiin Mas. 2017. Mediation Effect of Quality of Work Life, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior in Relationship between Transglobal Leadership to Employee Performance. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue:6, 1143-1158.
- Aketch, Odera et al. 2012. Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review, *Current Research Journal of Social Sciences*, Vol. 4(5), 383-388.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Augustine, A., Muhammed, M. A., Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among Universitas Academic Staff. *In: International Journal of Current Research and Academic Review* 4(2016), 4, 1-13.
- Biswas, S., & Kapil. (2017). Linking Perceived Organizational Support and Organizational Justice to Employees' In-Role Performance and Organizational Cynicism Through Organizational Trust: A Field Investigation in India. *Journal Of Management Development*. 36(5), 696-711.
- Borman, W.C. and Motowildo, S.J. (1993) Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 71-98.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Ed 6. McGraw-Hill Irwan.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2019). The Impact of Organizational Support on Employee Performance: Evidence From The Automotive Industry With Flexible Manufacturing in China. *Employee Relations*, 42(1), 166-179.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Flippo, Edwin B. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Gayathiri, R., dan Lalitha Ramakrishnan. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE.
- Gumilar, E. 2010. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Harsono. 2005. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). Semarang: *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Koopmans, L., Bernards, CM., Hidlebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek,A.J. 2014. *Construct Validity of Individual Work Performance Questionare*. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Kossen, S. 1987. *The Human Side of Organizations (4th Ed)*. New York: Harper & Row, Publisher, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior eleventh Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rsodakarya.
- Mathis L. Rober & John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nazir, O., & Islam, J.U. (2017). Enchancing Organizational Commitment to Employee Performance Through Employee Engagement (An Empirical Check). *South Asian Journal of Business Studies*. 6(1), 98-114.
- Neves, P., & Eisenberger, R. 2014. *Perceived organizational support and risk taking*. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. .
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Osman, A., Othman, Y. H., Sohel Rana, S. M., Solaiman, M., & Lal, B. (2015).

The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11(21), 174-182.

- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring Functions and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173-1191.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. PT Alfabeta.
- Rhoades, L. & R. Eisenberger. 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotundo, M. and Sackett, P.R. 2002. The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Aspects of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Work Engagement and Behavioral Outcomes. *Human Resource Management*, 55(1), 25-38.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.