

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Rizka Nur Octaviani ¹, Matdio Siahaan ²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Fakultas Ekonomi & Bisnis; Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia

Rizka.nur.octaviani18@mhs.ubharajaya.ac.id

Koresponden : matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi sekarang ini atau biasa disebut pandemi Covid-19 membuat masyarakat khususnya di daerah Kaliabang melakukan pekerjaan dari rumah melalui daring (dalam jaringan) sehingga membutuhkan koneksi layanan internet yang berkualitas. Selain itu, pembangunan infrastruktur seperti gedung sekolah, gedung apartemen, cluster perumahan saat ini sedang berkembang pesat di sektor Kaliabang dan sekitarnya, hal itu membutuhkan pemasangan jaringan internet yang luas sehingga di kantor Telkom cabang Kaliabang menerima banyak sekali permintaan pemasangan baru layanan internet dan telepon di wilayah tersebut. Untuk itu Manajer Kantor Telkom cabang Kaliabang menuntut kecepatan dan ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar pelanggan merasa puas terhadap pelayanan jasa internet Telkom. Quality of Work Life (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) memberi kontribusi sebesar 37,3%, yang dimana sisanya 62.7% dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti, seperti: gaya kepemimpinan perusahaan, pengembangan karir karyawan, komitmen karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja.

Kata Kunci: Manajemen, Quality Work of Life, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja karyawan, Disiplin.

ABSTRACT

The current phenomenon or commonly known as the Covid-19 pandemic has forced people, especially those in the Kaliabang area, to work from home online (in the network) thus requiring a quality internet service connection. In addition, infrastructure development such as school buildings, apartment buildings, housing clusters is currently growing rapidly in the Kaliabang sector and its surroundings, it requires the installation of an extensive internet network so that the Telkom branch office in Kaliabang receives a lot of requests for new installations of internet and telephone services in Indonesia. the region. For this reason, the Manager of the Kaliabang branch of the Telkom Office demands the speed and accuracy of employees in carrying out their work so that customers are satisfied with Telkom's internet services. Quality of Work Life (X1) and Job Characteristics (X2) contributed 37.3%, of which the remaining 62.7% could be explained by other factors or variables outside the variables studied, such as: company leadership style,

employee career development, employee commitment, work discipline, work motivation.

Key Words : *Management, Quality Work of Life, Job Characteristics, Employee performance, discipline.*

Pendahuluan

Fenomena yang terjadi sekarang ini atau biasa disebut pandemi Covid-19 membuat masyarakat khususnya di daerah Kaliabang melakukan pekerjaan dari rumah melalui daring (dalam jaringan) sehingga membutuhkan koneksi layanan internet yang berkualitas. Selain itu, pembangunan infrastruktur seperti gedung sekolah, gedung apartemen, cluster perumahan saat ini sedang berkembang pesat di sektor Kaliabang dan sekitarnya, hal itu membutuhkan pemasangan jaringan internet yang luas sehingga di kantor Telkom cabang Kaliabang menerima banyak sekali permintaan pemasangan baru layanan internet dan telepon di wilayah tersebut. Untuk itu Manajer Kantor Telkom cabang Kaliabang menuntut kecepatan dan ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar pelanggan merasa puas terhadap pelayanan jasa internet Telkom.

Hal itu membuat karyawan Kantor Telkom cabang kaliabang mengalami perubahan Kualitas Kehidupan Kerja mereka yang dimana bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya, menerima pekerjaan lain diluar dari jobdesk yang sudah di tentukan. Fenomena tersebut berdampak terhadap keadaan fisik dan psikis karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, adanya penelitian ini untuk meneliti bagaimana kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) karyawan kantor Telkom cabang Kaliabang terkait dengan kondisi pekerjaan yang mereka lakukan dari karakteristik pekerjaan yang merupakan sebuah tugas dan tanggung jawab menjadi sebuah peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Telkom Cabang Kaliabang, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi)”.

Tinjauan Pustaka

1 Quality of Work Life

Program Quality of Work Life mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. Quality of Work Life merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan. Menurut Hermawati dan Mas (2016:3) kualitas kehidupan kerja, menunjukkan pada suatu kondisi obyektif dan praktek organisasional dan dapat juga ditunjukkan sebagai persepsi dan reaksi karyawan tentang kondisi fisik dan psikologi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditunjukkan dengan rasa aman, puas dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai mana layaknya manusia.

Putra Imanullah (2017:21) mendefinisikan QWL sebagai persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Cascio menyebutkan bahwa terdapat dua pendekatan terhadap konsep *Quality of Work Life*, yaitu:

1. *Quality of Work Life* sejalan dengan usaha organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman,
2. *Quality of Work Life* merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan, serta mampu tumbuh dan berkembang.

2 Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge dalam Prasetyo (2018:15). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana

pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Mathis dalam Prasetyo (2018:15) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan Otonomi.

Menurut Nursafitri (2015:7), Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

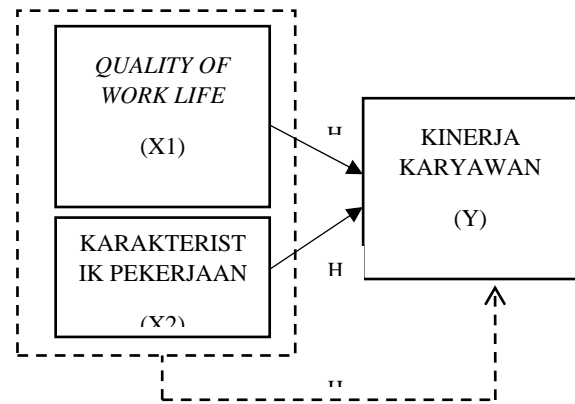
3 Peningkatan Kinerja

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini di pertegas Tun Huseno (2016:88) yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil capaian tugas dan tanggung jawab seseorang, baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam mewujudkan target sasaran suatu organisasi, yang berisi dari beberapa unsur tindakan bukan dalam hasil sekejap.



4 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga variabel *Quality Of Work Life*(X1) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan(Y) di Kantor Telkom Cabang Kaliabang, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi

Ho: Jika *Quality Of Work Life* naik maka kinerja karyawan naik

Ha: Jika *Quality Of Work Life* turun maka kinerja karyawan turun

H2: Diduga variabel Karakteristik Pekerjaan(X2) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan (Y) di Kantor Telkom Cabang Kaliabang, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi

Ho: Jika Karakteristik Pekerjaan naik maka kinerja karyawan naik

Ha: Jika Karakteristik Pekerjaan turun maka kinerja karyawan turun

H3: Diduga variabel *Quality Of Work Life*(X1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan(X2) berpengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja karyawan(Y) di Kantor Telkom Cabang

Kaliabang, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi

Ho: Jika *Quality Of Work Life* ditingkatkan maka Karakteristik Pekerjaan yang di hasilkan meningkat, sehingga semakin tingginya kinerja karyawan.

Ha: Jika Karakteristik Pekerjaan menurun maka *Quality Of Work Life* yang dihasilkan menurun, sehingga semakin rendahnya kinerja karyawan.

Metode Penelitian

1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Rusiadi (2017:12) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

2 Tahap Penelitian

Pada penelitian ini ada beberapa tahapan proses penelitian yang harus dilakukan dan diperhatikan penulis, antara lain:

1. Identifikasi masalah
2. Studi literature
3. Pengembangan kerangka konsep
4. Identifikasi dan definisi variabel, hipotesis, dan pertanyaan penelitian
5. Pengembangan desain penelitian
6. Teknik sampling
7. Pengumpulan dan kualifikasi data
8. Analisis data

9. Interpretasi dan komunikasi hasil penelitian

3 Operasional Variabel

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:77) Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel independen
Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Suyoto, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Quality of Work Life (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2)
2. Variabel dependen
Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas (Suyoto, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

4 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dimulai dari bulan Maret s/d Juni 2022 (4 bulan). Di Kantor Telkom cabang Kaliabang yang terletak di Jalan Raya Kaliabang Tengah No.1, Kaliabang Tengah, Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat. Dimana subjek penelitian ini adalah Karyawan kantor Telkom cabang Kaliabang,

Kaliabang Tengah, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi

5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:142) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket (kuesioner) pada penelitian ini diajukan untuk mengukur variabel bebas yaitu *Quality of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Peneliti ini menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Ransis Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dengan indikator variabel.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:194), Wawancara adalah “Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:203) “observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2013:205) “bahwa studi pustaka merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang”.

6 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97).

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dengan kriteria pengujian menurut (Arikunto, 2010:85):

- Jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 0,01, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan
- sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.

7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dengan menggunakan Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : data residual berdistribusi normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal
Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,01$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Mempunyai angka Tolerance $\leq 0,10$
- b. Mempunyai nilai VIF ≥ 10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya. Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi (Ghozali, 2016:106).

8 Metode Analisis Regresi Berganda

Menurut Sanusi, analisis regresi berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi sederhana, yaitu dengan menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Triska Jayanti Nanda & Ita Permatasari, n.d.). Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengatur pengaruh dari variabel dengan lebih dari satu variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel tidak bebas (terikat), dengan persamaan rumus regresinya adalah:

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

Dimana variabel dalam penelitian ini yaitu:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b1, b2 : Koefisien Regresi
X1 : *Quality of Work Life*
X2 : Karakteristik Pekerjaan
e : Error

9 Uji Hipotesis

a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari variabel *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai signifikan t hitung $> t$ tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan t hitung $< t$ tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika F hitung $> F$ tabel, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat nya. Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Pembahasan

1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang di sebar	55	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat di olah	0	0%
Kuesioner yang dapat di olah	55	100%

berorientasi kepada pelanggan. Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih ramping dan lincah dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Telkom cabang Kaliabang yang berlokasi di Jl. Raya Kaliabang Tengah No.1, RT.006/RW.004, Kaliabang Tengah, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat.

3. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Kantor Telkom cabang Kaliabang, sebagai berikut:

1. Visi

- Menjadikan perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Services.
- Menjadikan *digital telco* pilihan utama untuk memajukan masyarakat.

2. Misi

- Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital yang cerdas yang

berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.

- Meningkatkan *costumer experience* melalui cara kerja yang berkualitas, tepat waktu, dan ber integritas.
- Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

2 Deskripsi Data

Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini Responden nya adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Telkom Cabang Kaliabang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*. Kuesioner diditribusikan sebanyak 55 form sesuai dengan jumlah karyawan dan disebar dalam bentuk link *Google Form* yang sudah dibuat.

2. Identitas Responden

Responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	44	80%
2	Perempuan	11	20%
Total		55	100%

Responden yang dikategorikan Berdasarkan rentang usia, sebagai berikut:

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	2	3.6%
2	20 - 30 Tahun	9	56.4%
3	31 - 40 Tahun	13	30.9%
4	> 41 Tahun	16	9.1%
Total		55	100%

Responden dikategorikan berdasarkan pada berapa lama seorang responden bekerja.

No.	Profesi	Jumlah	Persentase
1	0 - 5 Tahun	35	63.6%

2	5 - 10 Tahun	14	25.5%
3	11 - 15 Tahun	2	3,6%
4	> 15 Tahun	4	7,3%
Total		55	100%

Responden yang dikategorikan berdasarkan pendidikan akademik terakhir yang telah di tempuh oleh responden.

No.	Profesi	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	1.8%
2	SMA/SMK Sederajat	42	76.4%
3	D3	6	10.9%
4	S1	5	9.1%
5	S2/S3	1	1,8%
Total		55	100%

3 Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

Pertanyaan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.685	0.266	Valid
2.	0.702	0.266	Valid
3.	0.662	0.266	Valid
4.	0.701	0.266	Valid
5.	0.719	0.266	Valid
6.	0.672	0.266	Valid
7.	0.675	0.266	Valid
8.	0.717	0.266	Valid

2. Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pertanyaan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
---------------	----------	---------	------------

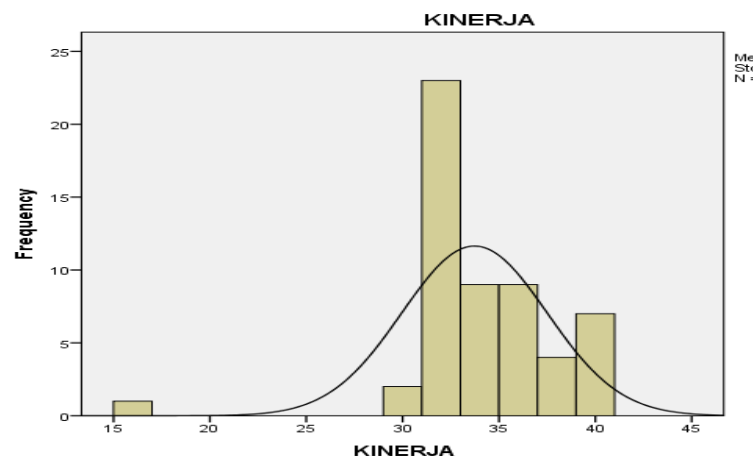
1.	0,604	0.266	Valid
2.	0,598	0.266	Valid
3.	0,639	0.266	Valid
4.	0,541	0.266	Valid
5.	0,688	0.266	Valid
6.	0,562	0.266	Valid
7.	0,579	0.266	Valid
8.	0,590	0.266	Valid

3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan ke	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.825	0.266	Valid
2.	0.800	0.266	Valid
3.	0.831	0.266	Valid
4.	0.836	0.266	Valid
5.	0.855	0.266	Valid
6.	0.813	0.266	Valid
7.	0.811	0.266	Valid
8.	0.840	0.266	Valid

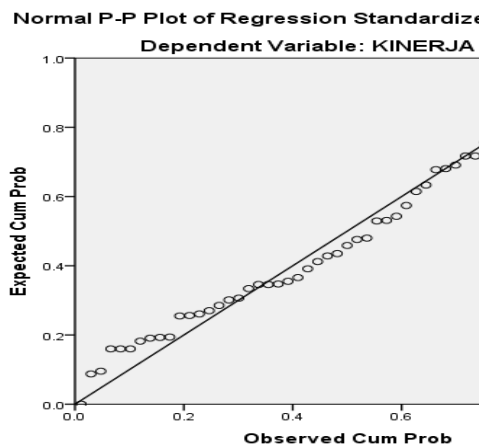
4 Analisis Grafik

1. Grafik Histogram Uji Normalitas



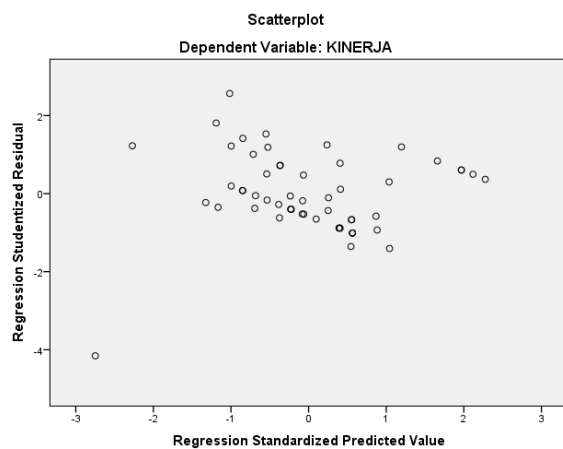
Gambar 1 Grafik Histrogram Uji Normalitas (SPSS 23)

2. Grafik P-P Plot Normalitas



Gambar 2 P-P Plot Normalitas (SPSS 23)

3. Grafik Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 Grafik Uji Heterokedastisitas (SPSS 23)

Kesimpulan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 2.552 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.007 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.014 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Quality of Work Life dan Karakteristik

Pekerjaan diperoleh F hitung 15.455 dan F tabel 3.18 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.022 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Quality of Work Life dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Quality of Work Life (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) memberi kontribusi sebesar 37,3%, yang dimana sisanya 62.7% dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti, seperti: gaya kepemimpinan perusahaan, pengembangan karir karyawan, komitmen karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja.

Limitasi dan studi lanjutan

Dalam Penelitian menilai dua variable yakni Quality of Work Life (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, tentunya masih banyak variable yang bisa diteliti baik terhadap Motivai maupun Disiplin, begitu juga variable-variabel lainnya.

Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas terlaksananya penulisan jurnal ini walaupun masih banyak variabel-variabel yang bisa mempengaruhi dan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya di kantor Telkom cabang Kaliabang Bekasi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat*. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Alfani, M. H. (2018). *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru*. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance*.
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K.

- (2019). *Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Kencana.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo*. Jurnal Arastirma, 1(2), 316-325.
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 1(4), 193-205.
- Janah, N. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).