

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada Staf Homesick Vapestore Kota Bandung

Wala Erpurini¹, Moch Badrudin^{2*}

¹Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Kota Bandung, Indonesia

^{2*}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim, Kota Bandung, Indonesia

Email: ¹wala.manajemen@gmail.com, ^{2*}mochbadrudindraxler@gmail.com

Abstract

This research was conducted on Homesick Vapestore Employees in Bandung. The purpose of this study was to find out how much the influence of Quality of Work Life and Organizational Culture contributes to satisfaction of performance both partially and simultaneously at Homesick Vapestore Bandung. The research method that will be used in this research is descriptive and associative method. In this study, the unit of analysis was individuals, namely employees of the Bandung Homesick Vapestore. The sample in this study were 36 respondents. Saturated sampling is the sampling technique used in this study. The analytical method uses multiple linear regression analysis, in addition to testing the validity and reliability of the research instrument. Based on the results of the study indicate that there is influence both partially and simultaneously on the independent variables Quality of Work Life and Organizational Culture on Performance Satisfaction. The implication of this research is that homesick Vapestore Bandung can make various improvements between fellow employees and superiors by establishing good communication such as complete and clear information on goods / services, there is cooperation such as careful decision making of problems to create good solutions and innovations with openness among employees and superiors that results in satisfaction with their performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Culture, Performance Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Staf Karyawan Homesick Vapestore Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kinerja baik secara parsial maupun simultan pada Homesick Vapestore Bandung. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Pada penelitian ini yang unit analisisnya adalah individu yaitu para staf karyawan homesick vapestore bandung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Pengambilan sampel jenuh adalah teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, selain itu juga dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel bebas

Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja. Implikasi dari penelitian ini bahwa homesick Vapystore Bandung dapat melakukan berbagai perbaikan antara sesama staf karyawan dan atasan dengan menjalin komunikasi yang baik seperti informasi barang / jasa yang lengkap dan jelas, terdapat bekerja sama seperti pengambilan keputusan masalah dengan seksama untuk menciptakan solusi dan inovasi yang baik dengan adanya keterbukaan sesama staf karyawan dan atasan yang menghasilkan kepuasan pada kinerjanya.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi saat ini yang terus berkembang banyaknya timbul persaingan yang ketat antara perusahaan perusahaan yang ada. globalisasi yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia, dimana globalisasi yang terjadi merupakan global competition, global business, dan global company. Persaingan di dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan organisasi untuk dapat menciptakan efisiensi dan pelayanan yang sangat optimal. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan.

2. KAJIAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah implementasi pengelolaan sumber daya manusia dengan memperhitungkan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan diskriminasi, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum.
(Noer Soetjipto, 2017)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini. (Pasaribu, 2015)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap yang telah dilakukannya senang, puas atau tidak puas didalam pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya sikap yang positif terhadap kerja tersebut, lain halnya dengan seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. (Priyono, 2020).

Teori tersebut sebanding dengan hasil penelitian terdahulu, pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan. Sebab, dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, transparansi dan tanggung jawab perusahaan terhadap kepuasannya. Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi tidak hanya dibutuhkan oleh instansi perusahaan dan para pemangku kepentingan, tetapi juga karyawan dan masyarakat umum untuk itu perlu ditingkatkan dan dijaga kualitas dari

pengelolaan perusahaanya. Sehingga, dapat menghasilkan pengaruh positif terhadap manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Tahun	Judul	Peneliti
2020	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan	Achmad Agus Priyono
2019	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti,
2016	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Keterikatan Karyawan	Rahman Hakim Dan Noverdi Bross

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Subjek penelitian peneliti adalah Homesick Vapestore Bandung. Objek penelitian adalah Staf pada Homesick Vapestore Bandung

Peneliti memakai pengumpulan data primer merupakan sumber data yang diambil secara langsung kepada sumber data melalui kuesioner kepada seluruh karyawan Homesick Distributor Vapestore Bandung.

Tempat Dan Waktu

Penulis melakukan penelitian pada Staf Karyawan Homesick distributor Vapestore Yang terletak di JL.cijerokaso No.12, Sarijadi Kota Bandung, Perusahaan ini bergerak dibidang distribusi Vape dan Likuid yang cukup terkenal dan sangat diminati para pengguna vape di kota bandung. Waktu penelitian ini adalah 4 bulan terhitung sejak Januari 2022 sampai dengan Mei 2022

Populasi Dan Sampel

Menurut (Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan homesick distributor vapestore bandung yang berjumlah 36 karyawan

Penarikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang kodimiliki oleh populasi tersebut, sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2015:118)

Dalam penelitain ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh atau Teknik yang sering disebut sampling sensus, Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu 36 karyawan Homesick Distributor Vapestore Bandung, kurang 100 Orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil

Metode pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2016:225) Data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan suatu metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan atau mengindikasikan sesuatu.

Maka peneliti memakai pengumpulan data primer merupakan sumber data yang diambil secara langsung kepada sumber data melalui kuesioner kepada seluruh karyawan Homesick Distributor Vapestore Bandung

Operasional Variabel

Menurut Bambang S. Soedibjo (2013:47) Operasionalisasi adalah salah satu langkah setelah kita melakukan konseptualisasi dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan apa yang disebut sebagai definisi operasional.

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik dapat kesimpulannya.maka peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel bebas (independent) yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan variabel terikat (dependent) yaitu Kepuasan Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. (Soedibjo, 2013). Dalam penyebaran kuesioner, peneliti akan melakukan secara langsung.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267) validitas merupakan derajat antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti

Dengan demikian data yang valid adalah data yang sama antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Bila koefisien antara item dengan total item sama ataupun diatas 0,300 hingga item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai kolerasinya dibawah 0,300 hingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus yang peneliti gunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen yaitu dengan rumus korelasi Pearson :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2 (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Banyaknya responden

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

Uji Reliabilitas

Menurut (Soedibjo, 2013) uji reliabilitas dilakukan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. (Soedibjo, 2013) uji reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,70 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik.

Metode yang di gunakan untuk menguji realibitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode “Aplha Cronbach” dengan rumus sebagai berikut :

$$a \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan:

a = Reliabilitas instrument
 k = Jumlah butir pertanyaan
 ab^2 = Jumlah variasi butir
 at^2 = Varian total

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Variabel Kuaitas kehidupan kerja (X1) memiliki 8 indikator. Adapun hasil dari uji validitas pada kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Hasil r Hitung	Nilai Kritis R tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,852	0,300	Valid
	X1.2	0,902	0,300	Valid
	X1.3	0,866	0,300	Valid
	X1.4	0,768	0,300	Valid
	X1.5	0,839	0,300	Valid
	X1.6	0,865	0,300	Valid
	X1.7	0,866	0,300	Valid
	X1.8	0,907	0,300	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung semuanya berada diatas r-kritis yaitu berada diatas 0,300. Ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja termasuk kategori valid karena diatas nilai r-kritis.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki 10 indikator. Adapun hasil dari uji validitas pada variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Indikator	Hasil r Hitung	Nilai Kritis R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,886	0,300	Valid
	X2.2	0,820	0,300	Valid
	X2.3	0,759	0,300	Valid
	X2.4	0,717	0,300	Valid
	X2.5	0,781	0,300	Valid
	X2.6	0,858	0,300	Valid
	X2.7	0,845	0,300	Valid
	X2.8	0,843	0,300	Valid
	X2.9	0,947	0,300	Valid
	X2.10	0,823	0,300	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung semuanya berada diatas r-kritis yaitu berada diatas 0,300. Ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel budaya organisasi termasuk kategori valid karena diatas nilai r-kritis.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kepuasan kinerja karyawan (Y) memiliki 10 indikator. Adapun hasil dari uji validitas pada variabel kepuasan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Hasil r Hitung	Nilai Kritis R tabel	Keterangan
Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,797	0,300	Valid
	Y1.2	0,826	0,300	Valid
	Y1.3	0,806	0,300	Valid
	Y1.4	0,683	0,300	Valid
	Y1.5	0,762	0,300	Valid
	Y1.6	0,794	0,300	Valid
	Y1.7	0,812	0,300	Valid
	Y1.8	0,809	0,300	Valid
	Y1.9	0,917	0,300	Valid
	Y1.10	0,712	0,300	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung semuanya berada diatas r-kritis yaitu berada diatas 0,300. Ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel kepuasan kinerja karyawan termasuk kategori valid karena diatas nilai r-kritis.

Hasil uji reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kinerja seperti pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1.5 uji reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kinerja

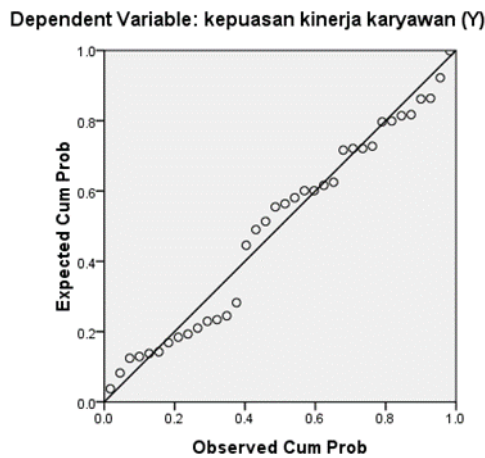
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.949	8	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	.966	10	Reliabel
3	Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)	.935	10	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada Tabel di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel harga dan produk adalah dapat diterima sedangkan nilai koefisien reliabilitas pada variabel lokasi dan loyalitas konsumen adalah baik. Dengan demikian, variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji normalitas menggunakan probability plots

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berkaitan dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan probability plots, data yang menyebar dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian tersebut sudah memiliki sebaran data yang normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinieritas Menggunakan Nilai Tolerance dan VIF Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 1. (Constant)	4.309	2.027		2.126	.041		
(X1)	.696	.244	.594	2.850	.007	.103	9.713
(X2)	.309	.189	.341	1.637	.111	.103	9.713

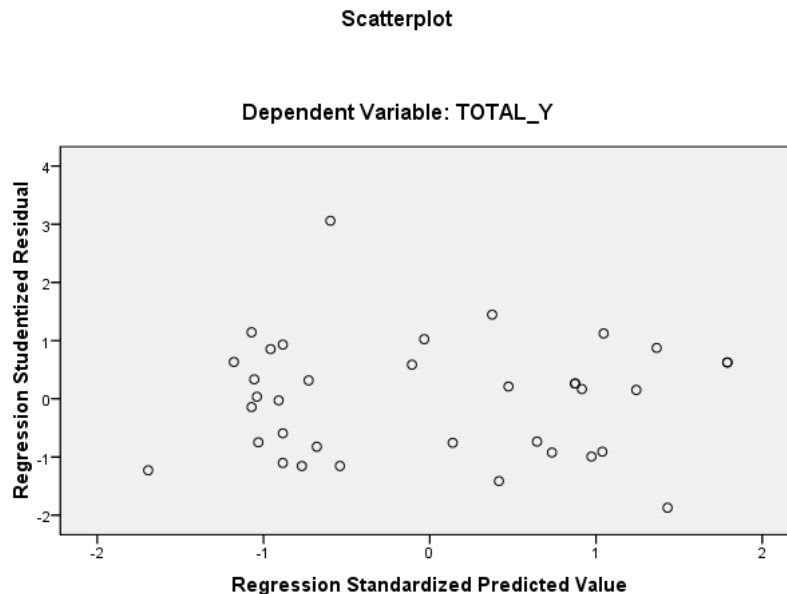
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi masing-masing adalah 0,103. Sedangkan nilai VIF keduanya adalah 9,713. Berkaitan dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,0 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot



Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar, pada bagian diagram Scatterplot tidak terlihat pola yang jelas dan teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y).

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 1.8 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.853	.844	4.052	2.021

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel dengan jumlah responden (n) = 36, dan jumlah variabel independen k (2), nilai dL = 1.3537 dan nilai dU = 1.5872. Selanjutnya didapat persamaan $1,3537 < 2,021 < 2,412$ Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi penelitian ini

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.9 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.309	2.027		2.126	.041
	Kualitas Kehidupan Kerja	.696	.244	.594	2.850	.007
	Budaya Organisasi	.309	.189	.341	1.637	.111

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai konstanta adalah sebesar 4,309 kemudian koefisien regresi b1 adalah -0,696 dan koefisien b2 adalah 0,309.

Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 2.0 Hasil Korelasi Pearson
Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kinerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	.947**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	36	36	36
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.947**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	36	36	36
Kepuasan Kinerja	Pearson Correlation	.917**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Dibaris Pearson Correlation kualitas kehidupan kerja. Maka dapat dinilai sebesar 0,903. Maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$0,341 \times 0,903 \times 100\% = 30,7\%$$

Maka didapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja adalah sebesar 30,7%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi seperti pada Tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.844	4.052

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : Diolah Peneliti, Software SPSS Version 16, 2022

Dapat dilihat bahwa nilai R square yang dihasilkan dalam uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,853 atau 85,3%, sesuai dengan hasil penjumlahan koefisien determinasi parsial sebenarnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja sebesar 85,3% sedangkan sisanya yaitu 14,7% (100% - 85,3%).

Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk meirangkuim hasil peinguijian dan analisis terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kinerja (Y).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja (X1) yang terdiri dari 8 pertanyaan, diketahui bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja (X1) didapatkan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 125. Menurut tabel 3.5 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori “cukup baik” karena berada pada rentang 96-125. Adapun rata-rata skor tertinggi ditempati oleh indikator pada dimensi komunikasi yaitu sebesar 111 hal ini disebabkan oleh para karyawan homesick vape store Bandung yang sudah menjalin keakraban dan keterbukaan antar karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi (X2) yang terdiri dari 10 pertanyaan, diketahui bahwa pada variabel Budaya Organisasi didapatkan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 111. Menurut tabel 4.12 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori “cukup baik” karena berada pada rentang 96-125. Adapun rata-rata skor tertinggi ditempati oleh indikator pada dimensi orientasi orang yaitu sebesar 114 hal ini disebabkan oleh para karyawan homesick vape store Bandung memiliki inisiatif dalam bekerja dan dengan manajemen yang tertata.

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kinerja karyawan melalui 10 pertanyaannya memiliki skor rata-rata sebesar 109. Berdasarkan nilai bobot standar pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori “Cukup baik” karena berada diantara pada rentang 96-125

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai R square yang dihasilkan dalam uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,853 atau 85,3%, sesuai dengan hasil penjumlahan koefisien determinasi parsial sebenarnya. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja sebesar 85,3% sedangkan sisanya yaitu 14,7% (100% - 85,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ditulis pada skripsi ini, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan homesick vapestore Bandung memiliki bobot rata-rata Cukup baik, yaitu pada rentang 96-125. Adapun dimensi dengan skor tertinggi ditempati oleh dimensi komunikasi dengan skor 111 dan indikator tertinggi yaitu pertukaran informasi yang mempengaruhi pekerjaan dengan skor 113. Kemudian dimensi dengan skor terendah ditempati oleh dimensi partisipasi pekerja dan dimensi pengembangan karir dengan skor 107 dan indikator terendah yaitu proses pengambilan keputusan dengan skor 104.
2. Budaya organisasi pada karyawan homesick vapestore Bandung memiliki bobot rata-rata cukup baik, yaitu pada rentang 96-125. Adapun dimensi dengan skor tertinggi ditempati oleh dimensi Orientasi orang dengan skor 114 dan indikator tertinggi yaitu meningkatkan kualitas kerja dalam pelayanan dengan skor 118. Kemudian dimensi dengan skor terendah ditempati oleh dimensi kemandirian dengan skor 108 dan indikator terendah yaitu memaksimalkan kemampuan dalam memberikan pelayanan dengan skor 104.
3. Kepuasan Kinerja pada karyawan homesick vapestore Bandung memiliki bobot rata-rata cukup baik, yaitu pada rentang 96-125. Adapun dimensi dengan skor tertinggi ditempati oleh dimensi pekerjaan dengan skor 122 dan indikator tertinggi yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dengan skor 126. Kemudian dimensi dengan skor terendah ditempati oleh dimensi kesempatan dalam promosi dan dimensi atasan dengan skor 102 dan indikator terendah yaitu karyawan yang loyal dan berintegritas dan lamanya waktu bekerja dengan skor 102.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pada karyawan homesick vapestore Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi taraf kualitas kehidupan kerja yang dirasakan para karyawan homesick vapestore Bandung maka akan semakin turun pula taraf kinerjanya.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pada karyawan homesick vapestore Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi taraf Budaya organisasi yang dirasakan para karyawan homesick vapestore Bandung maka akan semakin tinggi pula taraf kinerjanya.
6. Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pada karyawan homesick vapestore Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja sebesar 85,3% sedangkan sisanya yaitu 14,7% (100% - 85,3%)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dimensi partisipasi kerja dan pengembangan karir dengan indikator proses pengambilan keputusan mendapatkan nilai bobot terendah. Untuk itu, maka disarankan perusahaan lebih meningkatkan hal-hal yang bisa menyebabkan kualitas kehidupan kerja kepada karyawan lebih baik seperti meningkatkan partisipasi kerja karyawan dalam memberikan keputusan dengan baik untuk memenuhi kualitas sdm yang optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Dalam penelitian ini variabel x (budaya organisasi) memiliki hasil yang menunjukkan kategori cukup kuat. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektifitas budaya organisasi pada Dimensi kemandirian disarankan agar pemimpin homesick vapestore Bandung mengukur seberapa besar kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai dan meningkatkannya dengan cara

kegiatan – kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan inovasi yang baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan merupakan faktor penting dalam keluar masuknya seorang karyawan maka sebaiknya perusahaan bandung lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan perusahaan dan karyawan dapat menanggulangi kualitas kerja agar kepuasan kinerja karyawan menghasilkan kemajuan perusahaan, karena semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Diharapkan karyawan bisa lebih meningkatkan inovasi dalam kemampuannya. Karena semakin baik budaya organisasinya maka kepuasan kinerja akan meningkat untuk budaya organisasi yang efektif
6. Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan budaya organisasinya, serta perusahaan dan karyawan dapat menanggulangi ketidakpuasan dalam pekerjaan dalam kualitas kehidupan kerjanya

6. DAFTAR RUJUKAN

- Bambang, S. Soeidi. (2013). *Peingantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim
- Meilayui S.P Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Buana Aksara. Jakarta.
- Mangkuwidiyana, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, Sjahril Effeindiy. (2015). *Budaya Organisasi Perusahaan Budaya Kerja* (Edisi- 3). Medan: UIN Ar-Raniry Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sitohang, (2017) *Pengaruh Quality of Work Life Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru, Struktur dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- T. Hani Handoko. (2017). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*.
- Alghamdi, F. (2018). Total Quality Management and Organizational Performance: A Possible Role of Organizational Culture. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 186.
- Deidi Wahyudi (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.