ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)

Dani Setiawan
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No. 110-114, Bandung, 401131
E-mail: danisetiawansundanesse.666@gmail.com

Abstract

The rapid development in this globalization era requiring university to improve quality of human resources in order to compete. Human resource is the very important in the advancement of University. The quality of work life is considered crucial for the progress of University, because a good quality of work life will increase the contribution of employees and minimize the employees' job stress for improving the job performance. Besides the quality of work life, job stress is affected to the job performance. Job stress is a condition which happens to the employees. Stress can help or obstruct the employees' job performance depends on how high work stress experienced by employees. Managers should know the behavior of their employees to avoid the negative effects of job stress because they who have high stress and could not control it then the performance will decrease.

This research is to know, analyze and explain how the quality of work life of employees and job stress affect on job performance study at the University of Computer Indonesia's Employees. The sample in this research amount 58 employees with a population of 137 people taken from a 10% error rate with random sampling. The techniques of data collection using interviews, observations, questionnaires, and documentation. Analysis method is path analysis, correlation analysis and coefficient determination and testing the hypothesis through t-Test by using SPSS 21.0.0 software help for windows.

A descriptive analysis of the results of the study concluded that quality of work life is enough, job stress is enough and job performance is enough. While the results of the verificative analysis of the quality of work life has a negative significant effect to the job stress, quality of work life has a positive significant effect to the job performance and job stress has a negative significant effect to the job performance.

Keyword: *Quality of Work Life, Job Stress, Job Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya zaman akan kebutuhan sumber daya manusia dalam ekonomi pembangunan dan daya saing global dalam menciptakan sumber daya yang kompetitif sangatlah penting untuk mampu bersaing dalam sebuah persaingan di era globalisasi ini. Lembaga Perguruan Tinggi atau Universitas sebagai organisasi penyedia jasa pendidikan perguruan yang berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan menciptakan lulusan yang berkualitas serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Universitas Komputer Indonesia atau yang disingkat UNIKOM merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Indonesia dan berlokasi di Kota Bandung-Jawa Barat.

Komponen perguruan tinggi/universitas terdiri dari mahasiswa, karyawan, dosen dan rektorat. Seiring dengan peningkatan jumlah mahasiswa yang menempuh studi di Universitas Komputer Indonesia membuat sumber daya manusia sangatlah berperan penting sebagai aset pengelola dalam kemajuan Universitas Komputer Indonesia dimana dalam penelitian ini penulis melakukan studi terhadap karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Banyak faktor yang menjadikan sebuah perguruan tinggi berhasil dan terus maju, dimana sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam meningkatkan kemajuan perguruan tinggi. Bagi sebuah perusahaan ataupun perguruan tinggi, sumber daya manusia merupakan sebuah unsur penting dimana Mangkunegara (2013:2) bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegregasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Sumber Daya Manusia identik dengan sebuah aktivitas perusahaan karyawan dan perkembangan zaman menuntut agar lebih bersaing kompetitif, maju, mampu membangun usaha dan tetap bertahan dalam dunia persaingan. Manajemen perguruan tinggi yang efektif terhadap pengelolaan karyawan menentukan sebuah arah pencapaian tujuan. Karyawan yang terlibat harus mampu membantu dalam mencapai tujuan sebagai upaya dalam meningkatkan sebuah prestasi kerja.

Banyak cara dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang baik, diantaranya memberikan kemampuan kerja yang profesional dan pengelolaan karyawan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja serta meminimalisir stres kerja yang terjadi pada karyawan. Nawawi (2001) mengungkapkan bahwa "Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan agar Sumber Daya Manusia dilingkungannya menjadi kompetitif".

Berdasarkan survey awal wawancara yang dilakukan penulis terhadap karyawan di Universitas Komputer Indonesia mengenai kualitas kehidupan kerja bahwa mayoritas Karyawan belum merasakan adanya kenaikan jenjang karir jabatan yang lebih tinggi, belum adanya sebuah fasilitas karyawan penyelesaian masalah dengan cara jalur formal, mayoritas karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki.

Kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi stress kerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut Sonny Hersona, *et all.* (2013) "Kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak semua karyawan bisa menerima dan menghadapinya sehingga hal ini mempengaruhi karyawan dan dapat mengalami stress dalam pekerjaan".

Berdasarkan survey awal wawancara penulis terhadap karyawan di Universitas Komputer mengenai stres kerja, bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja yang mereka miliki cukup tinggi, terutama dalam hal jam kerja yang terlalu pagi dan terkadang pulang melebihi jam kerja sehingga menyebabkan karyawan lelah dalam bekerja dan

menimbulkan stress kerja, karakteristik tugas pada tiap bidang kerja berbeda-beda namun, mayoritas karyawan menyatakan bahwa tugas yang mereka miliki sulit untuk diselesaikan secara langsung karena tugas karyawan lebih banyak terkait dengan pihak atasan dan kesesuaian harapan pekerjaan yang karyawan miliki mayoritas belum sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Stress kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dimana Robbins (2002:304) mengemukakan bahwa "Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Kondisi stres dapat mengalami ketidakpuasan sebuah pekerjaan dan menurunkan prestasi kerja".

Berdasarkan survey awal wawancara penulis terhadap karyawan dan Kepala Biro Administrasi Umum di Universitas Komputer mengenai prestasi kerja bahwa masih terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas karyawan, keterlambatan penyerahan laporan pekerjaan, karyawan terkadang masih terlambat hadir untuk bekerja dan tidak memberikan keterangan apabila tidak hadir bekerja sehingga terjadi tingkat absensi yang fluktuatif..

Perusahaan akan selalu melakukan perbaikan demi kualitas kehidupan kerja karywan dimana menurut Flippo (2005:221) "Kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia".

Menurut Siagian, (2004:117) bahwa"Kualitas Kehidupan Kerja dan stres diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peningkatan prestasi kerja karyawan. Suatu imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, intergrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan kekaryaan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis menuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life),* Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
2. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan *Kerja (Quality of Work Life)* terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
3. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penilitian ini adalah mengumpulkan data, menganalisa data dan menginterprestasikannya untuk sebuah studi bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Stress Kerja dapat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan Studi pada karyawan Universitas Komputer Indonesia serta penulis mendapatkan informasi penting dan sangat berguna.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis :

1. Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)*, Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2006:24) bahwa "*Quality of Work Life* sebagai sebuah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas Kehidupan Kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Menurut Robbins (2007) bahwa "*Quality of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan".

Dari beberapa pendapat para ahli penulis simpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* sebagai sebuah tanggung jawab kesejahteraan hidup karyawan yang dilakukan perusahaan melalui berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan meningkatkan sebuah prestasi kinerja yang baik. Upaya tersebut seperi halnya dalam pemberian kompensasi yang sesuai, keamanan lingkungan kerja, memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang termasuk softskill berupa kemampuan yang menambah sebuah kapasitas kemampuan, jaminan kesehatan maupun hari tua dan respon sebuah organisasi terhadap karyawan yang bertanggung jawab secara social dan menyeluruh.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:29) mengungkapkan "Stres Kerja adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang". Sedangkan Menurut Rivai (2009:308) bahwa "Stres Kerja sebagai suatu kondisi keteganggan yang menciptakan adanya ketidaksiambungan psikis dan fisik, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hal ini tekanan disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan". Menurut Gaol (2014:650) Stres kerja adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketikdakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai.

Penulis menyimpulkan bahwa stress kerja adalah sebuah keadaan emosi karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dari tunututan pekerjaan, beban pekerjaan, jam kerja dan faktor konflik individu yang dimiliki oleh karyawan tersebut serta stress kerja dapat mempengaruhi sebuah prestasi kerja karyawan terhadap organisasi apabila seorang karyawan memiliki tingkatan stress tinggi maka motivasi kerja rendah dan mempengaruhi terhadap sebuah prestasi kerja.

2.1.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance.* Ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata *"achievement".* Keduanya sama-sama diambil dari kata bahasa Inggris yang sama yaitu *performance.* Hasibuan (2003:187) yang mengartikan kinerja sebagai prestasi. Menurut Mangkunegara (2005:71) mengenai prestasi kerja bahwa : "Sebuah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (karyawan). Prestasi kerja memiliki istilah yang sering diidentikkan dengan istilah kinerja".

Penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja ialah sebuah pengukuran kinerja dari sebuah hasil kerja karyawan yang diukur melelalui hasil kerja, absensi/kehadiran, kontribusi kerja karyawan, loyalitas, dedikasi tinggi karyawan dan kemauan untuk memajukan sebuah perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan harus mampu meningkatkan sebuah Kualitas Kehidupan Kerja dengan minimal terpenuhinya dan dilaksanakanya aturan pemerintah ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kejra, hubungan kerja, perlindungan, penguahan, kesejahteraan karyawan dan hubungan industrial. Menurut Cascio (2003) terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan". Perusahaan harus mampu meningkatkan Kualitas kehidupan kerja kearah yang lebih baik agar tidak menimbulkan stress kerja yang berlebihan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketikdakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan yaitu beban kerja, karakteristik tugas, konflik peran, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan. (Gaol, 2014:650). Menurut John W. Newstrom, Keith Davis (2002) Kualitas Kehidupan Kerja program adalah cara lain organisasi mengakui tanggung jawabnya untuk mengembangkan kinerja dan kondisi kerja yang sempurna untuk orang-orang seperti sama baiknya kesehatan ekonomi dari organisasi. Berdasarkan permasalahan yang ada mengenai prestasi kerja sesuai dengan pendapat Gary Dessler (2009) dalam penilaian kinerja (prestasi kerja) meliputi kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian. Sebuah permasalahan yang masih terjadi dalam perusahaan yang diakibatkan oleh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja sehingga mengakibatkan rendahnya prestasi kerja karyawan tercapai.

Maka dari itu sebuah organisasai/perusahaan harus mampu memenuhi berbagai tuntutan hak-hak pekerja karyawan. Terutama menjaga asset Sumber Daya Manusia agar terus menerus berkontribusi dan memberikan prestasi kerja karyawan yang baik meningkat serta stress kerja karyawan menurun dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada saat karyawan bekerja.

2.2.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja

Menurut Sonny Hersona, et all. (2013) Kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak semua karyawan bisa menerima dan menghadapinya sehingga hal ini mempengaruhi karyawan dan dapat mengalami stress dalam pekerjaan serta hasil penelitianya bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi stress kerja dosen di

Universitas Singaperbangsa Karawang. Penelitian lain menurut Rethinem dan Ismail (2008) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negative terhadap stress kerja.

2.2.2 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Prestasi Kerja

Quality of Work Life yaitu menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan kerja untuk karyawan (John W. Newstrom, Keith Davis, 2002;244). Apabila memang karyawan tidak memiliki kesenangan, maka dari itu karyawan cenderung kurang motivasinya terhadap pekerjaan. Program Quality of Work Life juga mempunyai potensi meningkatkan komunkasi internal dan kelompok, meningkatkan koordinasi, motivasi dan kapabilitas pekerja.

Menurut Hasibuan (2003:187) yang mengartikan kinerja sebagai prestasi. Kualitas Kehidupan Kerja pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi Gitosudarmo (2000). Dalam artian sebuah Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi sebuah prestasi kerja karyawan.

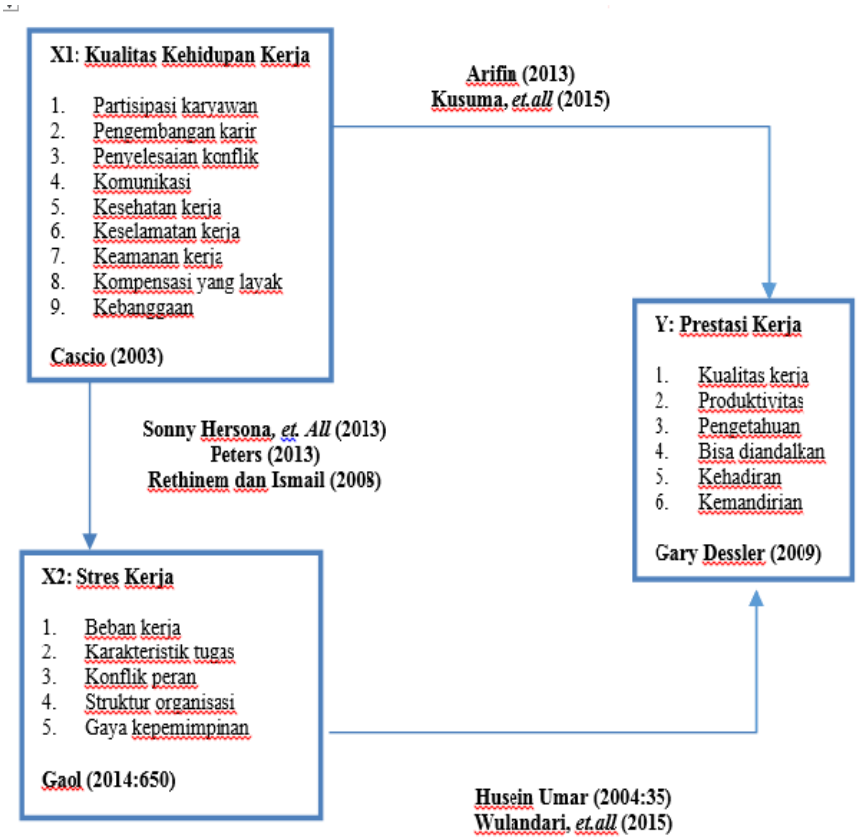
Menurut Kusuma, *et. all* (2015) dalam sebuah hasil penelitiannya menunjukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Kualitas kehidupan kerja dapat kembangkan dengan berbagai pengelelolaan yang memberikan kesempatan pengembangan secara adil bagi setiap karyawan yang bekerja, adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan tetap berada di dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Arifin (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja yang efektif dengan kinerja. Sebuah kinerja yang baik dihasilkan dari pekerja yang dihargai oleh perusahaan.

2.2.3 Hubungan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Husein Umar (2004:35) ada korelasi langsung antara stress dengan prestasi kerja karyawan yaitu apabila karyawan tidak memiliki stress, maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja rendah. Semakin tinggi stres karena tantangan kerja yang bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja meningkat, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi akan menurunkan prestasi kerjanya.

Wulandari, et.all (2015) Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para pegawai. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa hasil uji variabel stres kerjal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja yaitu stress kerja dari perhitungan yang telah dilakukan bahwa stres kerja variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karena stres kerja memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber : Konsep diolah penulis

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka penulis memiliki sebuah asumsi dalam dugaan sementara yaitu sebagai berikut:

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* Karyawan yang belum cukup baik, Stres Kerja yang relative tinggi dan Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia yang belum tercapai baik sesuai SOP (Standar Operasional Perusahaan).

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

H3 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

H4 : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

3. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

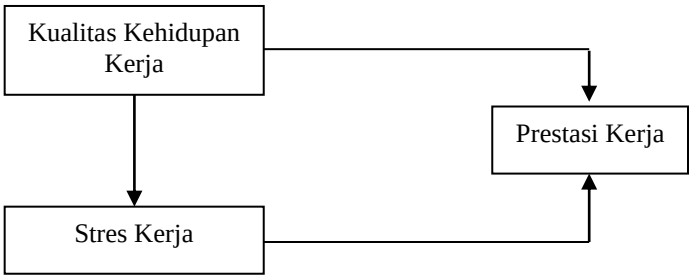
3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38) pengertian objek penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Objek penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja dan Prestasi Kerja dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Universitas Komputer Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Mengutip dari Moh. Nazir (2009:84) bahwa "Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian". Maka desain penelitan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Hipotesis
Sumber : Konsep diolah penulis

3.2.2 Operasionalisasi Penelitian

Variabel bebas/independent variable dalam penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikat/dependent variable dalam penelitian ini yaitu Prestasi Kerja (Y).

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data primer penelitian ini yaitu dengan cara *field research*, penulis melakukan wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan untuk data sekunder dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan dan penelitian internet sebagai pelengkap informasi penelitian ini.

3.2.4 Unit Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskrptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variable penelitian sedangkan untuk analisis verifikatif sebuah metode pengolahan data berbetnuk angka yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengetahui pengaruh variable penelitian bebas terhadap variable terikat.

3.2.5 Teknik penarikan sampel

Teknik penarikan sampel yang penulis gunakan yaitu teknik *random sampling.* Metode penarikan sampel yang digunakan penulis mengacu kepada pendekatan Slovin.

Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan sampel yang diambil yaitu 10% dari jumlah populasi yang ada. Populasi karyawan tetap sebanyak 137 dengan tingkat kesalahan yang penulis gunakan adalah 10% dan diperoleh sampel yang akan diteliti yaitu 57,8 karyawan digenapkan menjadi 58 karyawan. Maka sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini terhadap karyawan selaku responden yaitu 58.

3.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Pengujuan hipotesis penulis yaitu pengujian koefisien jalur secara pasial. menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_1 = rx_1y\sqrt{\frac{n-k-1}{(1-rx_1y^2)}}$$

Sumber : Sugiyono, 2012 : 220

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. **Rumus uji t** yang digunakan adalah :

$$thitung(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan niali standar error.

b. Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yaitu :

- **Hipotesis Deskriptif**

  H1 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* Karyawan yang belum cukup baik, Stres Kerja yang relative tinggi dan Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia yang belum tercapai baik sesuai SOP (Standar Operasional Perusahaan).

- **Hipotesis Verifikatif**

  H2 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H0 ; $\beta \neq 0$, Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H ; $\beta = 0$, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  H3 : Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality of Work Life)* memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

  o H0 ; $\beta \neq 0$, Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

o H ; β = 0, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia

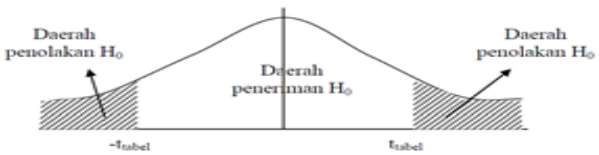
H4 : Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

o H04 ; β ≠ 0, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

o H ; β = 0, Stres kerja berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

- Ho ditolak apabila t hitung > dari t tabel (α = 0,05)
- Kriteria Penarikan Pengujian
  Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka criteria penerimaa atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :
  - Jika t hitung > t tabel maka H0 ada didaerah penolakan, berarti H a diterima artinya antara variabel X dan Variabel Y ada hubungannya.
  - Jika t hitung < t tabel maka H0 ada didaerah penerimaan, berarti H a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3. Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis
Sumber : Sugiyono, (2009:185)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menujunkan bahwa karyawan Universitas Komputer Indonesia memiliki kualitas kehidupan kerja yang cukup dan lebih mendekati kurang baik. Hal tersebut disebabkan karena kualitas kehidupan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia belum sepenuhnya baik. Bahwa karyawan Univeritas Komputer Indonesia masih memiliki kekurangan terhadap penyediaan fasilitas penyelesaian konflik karyawan, rasa aman karyawan yang belum sepenuhnya baik dari pemberian pekerjaan sebagai pekerja tetap yang masih mungkin terjadinya PHK, adanya ketidakseimbangan kompensasi dengan beban kerja karyawan, komunikasi yang belum sepenuhnya efektif, menngembangkan rasa bangga karyawan yang belum menyeluruh pada karyawan, pengembangan karir yang belum merata disetiap bidang pekerjaan, masih terdapat kekurangan dari fasilitas kesehatan kerja pengendalian kesehatan kerja, masih terdapat kekurangan pada sarana fasilitas keselamatan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan mengurangi stress kerja pada karyawan sehingga meningkakan prestasi kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia perlu adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

4.1.2 Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunujukan bahwa karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki stress kerja yang cukup dan lebih mendekati kearah tinggi. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup tinggi, karakteristik tugas yang sulit, adanya konflik peran, peranan struktur organisasi dan gaya kepemimpinan atasan dalam memberikan tekanan kerja terhadap karyawan.

4.1.3 Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian ini menujukan bahwa karyawan di Universitas Komputer Indonesia memiliki prestasi yang cukup dan lebih mendekati kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat karena pencapaian kualitas kerja karyawan belum maksimal terdapat pada kategori cukup, produktivitas yang cukup perlu adanya peningkatan terhadap pencapaian produktiitas yang lebih baik, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya harus ditingkatkan, kemampuan bisa diandalkan karyawan oleh atasan dalam menghadapi situasi darurat pekerjaan dan kepercayaan atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan, kehadiran karyawan yang cukup baik harus adanya peningkatan terhadap kedisplinan kehadiran serta kemandirian karyawan yang cukup namun perlu ditingkatkan terhadap inisiatif kerja untuk saling membantu rekan kerjanya.

4.2 ANALIISIS VERIFIKATIF

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis konseptual tersebut adalah *path analysis*

4.2.1 Uji Normalitas

Berikut uji hasil normalitas dengan menggunakan aplikasi *Software* SPSS 21 *for window.*

Tabel 1. Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,95929605
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,097
	Negative	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,964
Asymp. Sig. (2-tailed)		,310

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Tabel di atas menunjukan nilai signifikansi *(Asymp. Sig. (2-tailed))* dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,310 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan pada bab sebelumnya, analisis jalur ini akan diuraikan kedalam dua bentuk persamaan struktural:

1) $X_2 = \rho X_2 X_1 + \varepsilon_1$
2) $Y = \rho Y X_1 + \rho Y X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan:

Y	= Prestasi kerja
X_1	= Kualitas kehidupan kerja
X_2	= Stress kerja
ρX_2X_1	= Koefisien jalur Kualitas kehidupan kerja terhadap Stress kerja
ρYX_1	= Koefisien jalur Kualitas kehidupan kerja terhadap Prestasi kerja
ρYX_2	= Koefisien jalur Stress kerja terhadap Prestasi kerja
$\varepsilon_{1,2}$	= Epsilon (pengaruh faktor lain)

4.2.2 Hubungan Antara Kualitas kehidupan kerja dengan Stress kerja

Tabel 2. Hubungan antara
Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stress Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,064	6,494		8,171	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,160	,068	-,299	-2,345	,023

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Pada tabel di atas, dapat dilihat koefisien jalur (ρX_2X_1) yang diperoleh adalah sebesar -0,299 dan bertanda negatif yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka stress kerja akan menurun. Hal ini mendukung hasil dari penelitian Rethinem dan Ismail (2008) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negative terhadap stress kerja. Adapun besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kontribusi Pengaruh
Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stress Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,299[a]	,089	,073	7,46301

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Stress Kerja

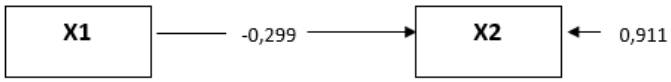
Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,089 yang berarti kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 8,9% terhadap stress kerja, sedangkan ($1-R^2$) 91,1% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti (epsilon/ ε_1).

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja dalah sebagai berikut:

$$X_2 = -0{,}299\ X_1 + 0{,}911\ (\varepsilon_1)$$

Jika disajikan kedalam bentuk diagram jalur, koefisien jalur dan epsilon akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Hubungan Antara
Kualitas kehidupan kerja dengan Stress kerja

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho x_2 x_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja.

Ha : $\rho\ x_2 x_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

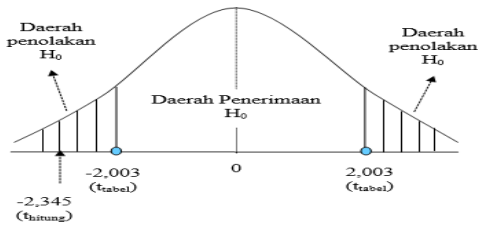
Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,003 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(58)-k(1)-1) 56 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji t (Parsial)
Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Stress Kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	-2,345	-2,003	0,023	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Secara visual, daerah penolakan Ho maupun penerimaan Ho digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5. Kurva Hipotesis Parsial Hubungan Antara
Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stress kerja

Pada gambar kurva hipotesis parsial di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar -2,345 berada didaerah penolakan Ho, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan stress kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia Bandung.

4.2.3 Analisis Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Stress kerja Terhadap Prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia

a. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Korelasi

Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Stress Kerja	Prestasi Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	-,299*	,772**
	Sig. (2-tailed)		,023	,000
	N	58	58	58
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,299*	1	-,576**
	Sig. (2-tailed)	,023		,000
	N	58	58	58
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,772**	-,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Tabel di atas memberikan informasi mengenai matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi yang tersaji pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dengan Prestasi kerja

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,772 dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,60 - 0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka prestasi kerja akan semakin baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan prestasi kerja.

2) Hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara stress kerja dengan prestasi kerja adalah sebesar -0,576 dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat, karena berada pada interval korelasi antara 0,40 - 0,599. Koefisien korelasi bertanda negatif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan, artinya semakin rendah stress kerja, maka prestasi kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara stress kerja dengan prestasi kerja.

b. *Path Analysis*

Setelah diketahui koefisien korelasi dari setiap variabel eksogen dengan variabel endogen, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien jalur (ρ) dan menghitung besar kontribusi pengaruh gabungan (koefisien determinasi/ R^2) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Jalur Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,562	5,193		5,115	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,344	,039	,658	8,902	,000
	Stress Kerja	-,370	,072	-,379	-5,121	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

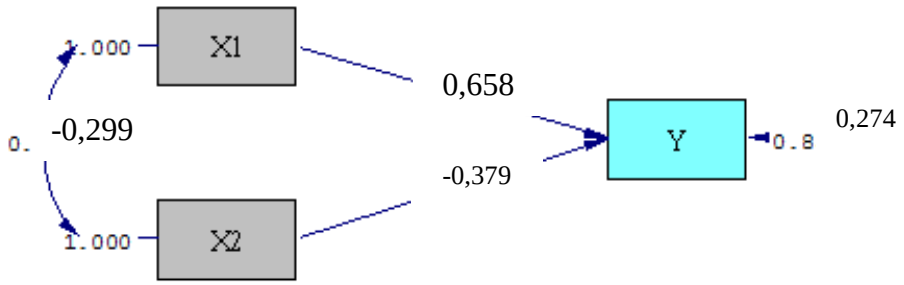
Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Tabel di atas memberikan informasi mengenai koefisien jalur setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel tersebut, dapat dilihat koefisian jalur untuk kualitas kehidupan kerja (ρyx_1) adalah sebesar 0,658 dan koefisien jalur untuk stress kerja (ρyx_2) adalah sebesar -0,379.

Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}658\ X_1 - 0{,}379\ X_2 + 0{,}274\ (\varepsilon_2)$$

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi (r), koefisien jalur (ρ) serta epsilon (ε) akan tampak sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia

c. Koefisien Determinasi (*Direct Effect* dan *Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diketahui jika kualitas kehidupan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Universitas Komputer Indonesia. Untuk mengetahui lebih detail mengenai besarnya kontribusi pengaruh langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilihat pada uraian berikut:

1) <u>Besar Kontribusi Pengaruh X_1 terhadap Y</u>

Pengaruh Langsung = $(\rho yx_1)^2$
= $(0{,}658)^2$
= 0,433 atau 43,3%

Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = (ρyx_1) x (r_{X2X1}) x (ρyx_2)
= 0,433 x -0,299 x -0,379
= 0,049 atau 4,9%

Total Pengaruh = 43,3% + 4,9%
= 48,3%

2) <u>Besar Kontribusi Pengaruh X2 terhadap Y</u>

Pengaruh Langsung = $(\rho yx_2)^2$
= $(-0{,}379)^2$
= 0,143 atau 14,3%

Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = (ρyx_2) x (r_{X2X1}) x (ρyx_1)
= -0,379 x -0,299 x 0,433
= 0,049 atau 4,9%

Total Pengaruh = 14,3% + 4,9%
= 19,3%

Rekapitulasi perhitungan besarnya kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Besar Kontribusi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia

Model	Koefisien Jalur	Direct Effect	Indirect Effect		Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2	
$X_1 \rightarrow Y$	0,658	43,3%	-	4,9%	48,3%
$X_2 \rightarrow Y$	-0,379	14,3%	4,9%	-	19,3%
Total Pengaruh					**72,6%**

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS dan MS. Excel

Pada tabel di atas, dapat dilihat kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap prestasi kerja dengan rincian 43,3% merupakan pengaruh langsung dan 4,9% merupakan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja, sedangkan stress kerja memberikan kontribusi sebesar 19,3% terhadap prestasi kerja dengan rincian 14,3% merupakan pengaruh langsung dan 4,9% merupakan besar pengaruh tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja, sehingga total pengaruh yang diberikan keduanya adalah sebesar 72,6%. Keseluruhan hasil koefesien determinasi sebesar 72,6% artinya masih terdapat variable lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia selain dari variable kualitas kehidupan kerja dan stres kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan *work family conflict.*

d. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Kualitas kehidupan kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,562	5,193		5,115	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,344	,039	,658	8,902	,000
	Stress Kerja	-,370	,072	-,379	-5,121	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

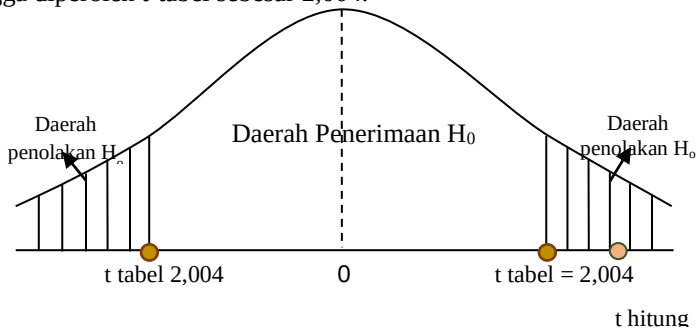
Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2017

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja
   $H_o : \beta 1 = 0$ Secara parsial Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.
   $H_1 : \beta 1 \neq 0$ Secara parsial Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.
2. Stress kerja
   $H_o : \beta 2 = 0$ Secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.
   $H_2 : \beta 2 \neq 0$ Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.

   Kriteria:
   Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

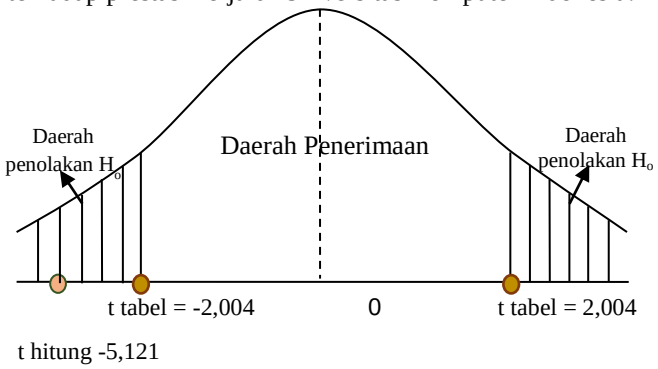
Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, db= (n-k-1) 58-2-1 = 55, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,004.



Gambar 7. Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai t-hitung (8,903) lebih besar dari t tabel (2,004) dan t hitung berada pada daerah

penolakan $H_{0,}$ sehingga Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.



Gambar 8. Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho
Variabel Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai t-hitung (-5,121) lebih besar dari t tabel (-2,004) dan t hitung berada pada daerah penolakan $H_{0,}$ sehingga Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari stress kerja terhadap prestasi kerja di Universitas Komputer Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV mengenai kualitas kehidupan kerja, stress kerja dan prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia, maka penulis dapat disimpulkann sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia yang diukur dari sembilan indicator yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kemanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggan secara akumulasi tergolong cukup. Universitas Komputer Indonesia telah menerapkan kualitas kehidupan kerja untuk memenuhi taraf kehidupan layak karyawannya. Namun masih terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden indikator tersebut yaitu penyelesaian konflik.
2. Stress kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia yang diukur dari lima indicator yaitu beban kerja, karakteristik tugas, konflik peran, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai cukup dan mendekati kriteria kearah cukup tinggi. Nilai tertinggi dari jawaban responden pada stress kerja terdapat pada indicator gaya kepemimpinan.
3. Prestasi kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia yang diukur melalui enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian secara akumulasi memiliki nilai tergolong cukup. Namun masih terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden, indikator tersebut yaitu bisa diandalkan.
4. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat hubungan negative dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap stress kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia

5. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.
6. Hasil penelitian secara verifikatif terdapat pengaruh yang negative dan signifikan dari stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia
7. Variable yang paling mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia yaitu kualitas kehidupan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai Kulaitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia, maka saran penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia harus tingkatkan lebih lanjut agar meminimalisir dampak stress kerja pada karyawan. Karyawan dengan stress kerja yang rendah dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi. Upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia telah cukup, namun Universitas Komputer Indonesia harus memperhatikan skor yang paling rendah yaitu penyelesaian konflik. penyelesaian konflik sebaiknya dilakukan dengan cara atasan lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk mengetahui konflik kerja, memfasilitasi penyampaian keluhan konflik karyawan secara formal dan keterlibatan atasan diperlukan dalam penyelesaian konflik yang terjadi pada karyawan terutama yang bersangkutan dengan pekerjaan.
2. Stres kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia memiliki kriteria cukup dan mendekati kriteria kearah cukup tinggi. Universitas Komputer Indonesia harus dapat mengendalikan stress kerja yang terjadi pada karyawan dan atasan harus mengontrol terhadap stress kerja yang terjadi pada karyawan dengan cara terbuka terhadap bawahan, memberikan pekerjaan yang lebih halus dengan mengurangi tekanan kerja serta menjalin harmonisasi hubungan kerja antara atasan dengan karyawan.
3. Prestasi kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia dinilai telah cukup. Namun atasan perlu mengembangkan rasa inisiatif kerja dan kemampuan karyawan dalam menangani situasi darurat terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Cascio (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Cascio (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life.* Mc Grow Hill.

Davis, Keith & Jhon W. Newstrom (2002). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Dessler Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Dua. Jakarta: PT Indeks.

Flippo, Edwin B (2005). *Manajemen Personalia.* Edisi Keenam. Jakarta: Raja Grafindo.

Gaol, CHR. Jimmy L (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.

Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar (2004). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Inke Okta Putri Wulandari, dkk, (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap prestasi kerja (Studi Pada Kayawan Bagian Pabrikasi PG. KebonAgung Malang).* Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 [1 Januari 2017].

Kementrian Ketenagakerjaan RI (2003). *Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. [online] tersedia https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjMpuOco7jVAhXHxrwKHToTCNEQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.portalhr.com%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdata%2Fpdfs%2Fpdf_peraturan%2F1250741664.pdf&usg=AFQjCNEP59g43g8Dd_d1FgMYHYWEw7hIPw [29 Juli 2017]

Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putri Cahya Kusuma W, Kusdi Raharjdo dan Arik Prasetya (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik).* Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1.

Rethinam, Guna Seelan dan Maimunah Ismail (2008). *Constructs of Quality Work of Life: A Perspective of Informations and Technology Professionals*. Dalam European Journal of Social Sciences

Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P (2002). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Jakarta: Prenhallindo.

Robbins SP, dan Judge (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sonny Hersona, Nelly Martini, Sony Setiadi Alamsyah (2013). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stress Kerja Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang.* Dalam Jurnal Manajemen Vol.10 No.3.

Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.