



---

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nasrul Nur Hidayat  
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
Nasrulhidayat986@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to investigate the impact of quality of work life, organizational communication, and job satisfaction on employee performance at Preksu Ayam Geprek Susu. With a population of 40 employees, the study used a nonprobability sampling method with a purpose sampling technique (saturated sampling), which selects the entire population as a sample. The data obtained was analyzed using multiple linear regression tests. The results showed that the quality of work life, organizational communication, and job satisfaction together have a significant influence on employee performance. This shows that these elements influence each other in creating optimal performance in the workplace. This study makes an important contribution to the understanding of the factors that affect employee performance, especially in business environments such as Preksu Ayam Geprek Susu. Thus, management can pay attention and improve these aspects to improve overall organizational performance. The result of this research highlights the importance of paying attention to non-financial factors such as job satisfaction and organizational communication in improving employee productivity and well-being.

Keywords: quality of work life, organizational communication, job satisfaction, employee performance.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Green et al., 2006). Dalam pelaksanaan tugas kerja di sebuah organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting untuk meraih keberhasilan. Selain itu, sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik dalam organisasi (Pfammatter et al., 2024). Kinerja pegawai ialah hasil kerja baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang diraih oleh pegawai saat melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang dibebankan padanya (Prayudi, 2020). Adapun tingkat keberhasilan kinerja mencakup unsur kualitatif serta kuantitatif. Kinerja merupakan prestasi yang diraih oleh seorang saat menjalankan tugas serta pekerjaan yang dipercayakan padanya (Fauziah, 2021).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di antaranya kualitas kehidupan

kerja, komunikasi organisasi, serta kepuasan kerja. *Quality of worklife* ialah usaha yang dilaksanakan organisasi dalam meningkatkan mutu pekerja dengan memperhatikan serta menghargai semua aspek seperti keadaan kerja, supaya kepuasan dalam bekerja bisa tercapai (Santhi & Mujiati, 2016). (Anugrahini, 2016) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) ialah sebuah pendekatan sistem manajemen di suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kualitas kehidupan pekerja di lingkungan kerja secara bersamaan serta berkelanjutan.

Di samping kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Wulandari, et al (2018), menerangkan komunikasi penting untuk membangun relasi kerjasama antar manusia yang turutserta di sebuah perusahaan serta memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan

kepuasan kerja pegawai, sebab sistem komunikasi yang terjalin baik dapat memberi kepuasan kerja pegawai serta produktivitasnya dalam bekerja. Melalui komunikasi seorang pegawai bisa mengungkapkan kemauannya yang selama ini dipendam pada orang lain, entah itu melalui bahasa verbal, nonverbal, dan lain-lainnya. Semakin baik komunikasi yang dijalin, maka semakin cepat juga hubungan kerja itu terjalin.

Kepuasan kerja juga termasuk unsur dari kepuasan hidup. Karena itu, hal ini jadi cukup penting untuk dipertimbangkan dalam memelihara serta mengembangkan tenaga kerja. Sebab, bila pegawai tak memperoleh kepuasan dalam kerjanya, maka motivasinya pun bisa turun, bahkan absensi serta keterlambatan pun akan terjadi, sehingga hal ini akan menjadi penghambat dalam menjalin kerjasama dengannya Locke (Andika Rindi, 2019).

### **Kajian Teori Kualitas Kehidupan Kerja**

Bekti (2018) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah deskripsi terkait pegawai tentang keadaan kemakmuran individu pegawai, entah itu secara mental ataupun fisik saat melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan/organisasi. Sebuah perusahaan/organisasi mesti memiliki tujuan supaya iklim kerja yang terwujud bisa mendukung pegawai serta motivasinya agar memaksimalkan kinerjanya dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dengan memaksimalkan sarana-prasarana perusahaan dengan baik.

### **Komunikasi Organisasi**

Ruliana (2016) menerangkan komunikasi merujuk ketindakan seseorang ataupun kelompok yang mengirim serta menerima pesan, terjadi pada sebuah konteks khusus, memiliki pengaruh, serta terdapat peluang untuk melaksanakan timbal-balik (*feed back*) yang dipengaruhi lingkungan (konteks) di mana komunikasi itu dilakukan. Sementara Syamsudin & Firmansyah (2016) mendefinisikan komunikasi organisasi ialah struktur serta fungsi organisasi, relasi antar anggota, komunikasi serta proses pengorganisasian dan budaya organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Rivai (2015), menjelaskan kepuasan kerja ialah evaluasi yang mendeskripsikan perasaan atau sikap seseorang baik itu bagaimana ataupun

sebaliknya, puas ataupun tak puas saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah tingkat efeksi positif seseorang pada pekerjaan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan kerja berkenaan dengan sikap pegawai akan pekerjaannya (Sinambela, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Prayudi, 2020) kinerja pegawai ialah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapainya saat menjalankan pekerjaannya sesuai tanggungjawab yang dibebankan padanya. Tingkat kesuksesan kinerja mencakup dimensi kualitatif serta kuantitatif. Kinerja adalah prestasi yang diraih seorang pegawai saat menjalankan pekerjaan serta tugas yang dibebankan padanya (Fauziah, 2021).

### **Pengembangan Hipotesis**

Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja dari pada pekerjaannya akan berakibat merosotnya tingkat kinerja karyawannya. Karena kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam pemenuhan kebutuhan serta keinginannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebriyansyah, N. (2021) Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022). Husnawati, (Iqram, 2019) Sudiq, (2020), Ramadhoan (2015) (Christiadi et al., 2020) yang didalamnya hasil penelitiannya menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi organisasi dalam perspektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada perspektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada perspektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Masjaya dan Amin (Ernika, 2022) Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2022) Aprillina, N., & Razak, I. (2021) (Pps et al., 2020). dalam penelitian menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilainilai yang berlaku pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan individu dan sebaliknya. Bilamana seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang diembannya, sebaliknya bilamana karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Huswanti, (2006), Ihsan, M., Harahap, S. J., . H., . D., & . M. (2021) Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022) Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022) (Narwadan, 2021) (Diana & Anggreani, 2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh positif serta signifikan antara variable kualitas kehidupan kerja (X) pada kinerja pegawai (Y).

H2 : Ada pengaruh positif serta signifikan antara variabel komunikasi Organisasi (X) pada kinerja pegawai (Y).

H3 : Ada pengaruh positif serta signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) pada kinerja pegawai (Y).

## METODE PENELITIAN

Kajian ini memakai analisa kuantitatif yang dilaksanakan di Preksu Ayam Geprek Susu dengan 40 Karyawan sebagai populasi. Sampel pada artikel

ini diperoleh melalui teknik sampel jenuh yang biasanya digunakan karena jumlah populasinya relatif kecil. Total sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Preksu Ayam Geprek Susu.

Data dalam peneliti ini dihimpun melalui kuesioner dan observasi lapangan. Selanjutnya data dianalisis melalui uji regresi linear berganda dengan berbantuan SPSS versi 23.

## HIPOTESIS

Didasarkan pada latar belakang dan kajian teori, maka diajukan hipotesis yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian serta implikasinya dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Karakteristik Responden

Bedasarkan data yang diperoleh range umur di bawah 20 tahun ialah 6 orang (15%), umur 20-25 21 orang (52.5%), umur 26-30 yakni 5 orang (12.5%), dan umur 30-35 yaitu 8 orang (20 %). Berdasarkan data yang didapat pegawai berjenis kelamin lelaki ialah 22 orang (55%), sementara wanita yaitu 18 orang (45%).

### Uji Validitas

Berdasarkan data yang didapat terlihat perhitungan korelasi mendapat koefisien korelasi yang bisa dipakai untuk menguji tingkat kevalid-an guna menentukan layak atau tidak data yang diperoleh. Dengan demikian diuji signifikan koefisien korelasi ditaraf signifikansi 0,05. Mencermati seluruh pernyataan dari variabel yang dinilai valid dibuktikan melalui uji validitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 1: Validitas Indikator

No.	Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Kualitas_KJ1	0,702	0,202	Valid
		Kualitas_KJ2	0,604		Valid
		Kualitas_KJ3	0,766		Valid

		Kualitas_KJ4	0,762		Valid
		Kualitas_KJ5	0,685		Valid
		Kualitas_KJ6	0,776		Valid
2	Komunikasi Organisasi (X2)	Komunikasi_Org1	0,681	0,202	Valid
		Komunikasi_Org2	0,863		Valid
		Komunikasi_Org3	0,796		Valid
		Komunikasi_Org4	0,881		Valid
		Komunikasi_Org5	0,818		Valid
		Komunikasi_Org6	0,837		Valid
		Komunikasi_Org7	0,781		Valid
		Komunikasi_Org8	0,778		Valid
		Komunikasi_Org9	0,695		Valid
		Komunikasi_Org10	0,809		Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan_Krj1	0,682	0,2021	Valid
		Kepuasan_Krj2	0,812		Valid
		Kepuasan_Krj3	0,578		Valid
		Kepuasan_Krj4	0,712		Valid
		Kepuasan_Krj5	0,647		Valid
		Kepuasan_Krj6	0,766		Valid
		Kepuasan_Krj7	0,641		Valid
		Kepuasan_Krj8	0,767		Valid
		Kepuasan_Krj9	0,813		Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja_kry1	0,776	0,2021	Valid
		Kinerja_kry2	0,833		Valid
		Kinerja_kry3	0,865		Valid
		Kinerja_kry4	0,908		Valid
		Kinerja_kry5	0,903		Valid
		Kinerja_kry6	0,817		Valid
		Kinerja_kry7	0,721		Valid
		Kinerja_kry8	0,884		Valid
		Kinerja_kry9	0,791		Valid
		Kinerja_kry10	0,829		Valid

Hasil uji validitas data dari semua indikator variabel menunjukkan semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2021). Oleh karena itu semua indikator dinyatakan valid

### Uji Reliabilitas

Tabel 2: Reliabilitas Variabel

Variable	Cronch Bach's Alpha	N item	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,811	6	Reliabilitas
Komunikasi Organisasi	0,933	10	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,879	9	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,959	10	Reliabilitas

Sumber: Data Primer 2023

Dalam tabel 2 di atas menjelaskan semua variabel memenuhi syarat reliabilitas, karena semua nilai *Cronch Bach's Alpha* di atas *cut of value* 0,7. Oleh karena itu data dapat digunakan untuk analisis regresi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda ialah untuk mengukur 2 ataupun lebih variabel bebas pada variabel terikat melalui rumus:

$$Y = 2,020 - 0,924X_1 + 0,991X_2 + 0,577 X_3 + e$$

Yang berarti

- a. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) ialah 2,020 yang menunjukan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  setara dengan 0 yakni kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, serta kepuasan kerja.
- b. Nilai koefisien  $X_1$  ialah -0,924 artinya tiap peningkatan variabel  $X_1$  (kualitas kehidupan kerja) yaitu 1 % nilai trust, maka kinerja karyawan pegawai menurun jadi 0,924 demikian juga kebalikannya.
- c. Koefisien  $X_2$  ialah 0,991 artinya tiap peningkatan variabel  $X_2$  (komunikasi organisasi) yakni 1 % nilai trust, maka kinerja pegawai naik jadi 0,991 begitupun kebalikannya.
- d. Koefisien  $X_3$  ialah 0,557 artinya tiap peningkatan variabel  $X_3$  (kepuasan kerja) yaitu 1 %, maka kinerja karyawan meningkat jadi 0,557 begitupun kebalikannya.

### Uji T (Parsial)

Penyajian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diperoleh

Dari hasil uji reliabilitas bahwa *Crhonbachs's Alpha* tiap variabel menghasilkan > standar *Crhonbachs's Alpha* yang telah di syaratkan yakni 0,60. Dengan demikian seluruh variabel dalam kajian ini untuk mengkaji kuesioner bisa dinyatakan reliabel dari variabel yang dikatakan dapat diyakini ataupun jawabannya konsisten.

nilai  $t_{hitung}$  variable kualitas kehidupan kerja ialah -6.010 dengan nilai signifikan yakni 0,000, sementara nilai  $t_{tabel}$  ditingkat signifikansi 5 % serta  $t_{tabel}$  yaitu 2.012, artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (-6.010 > 2.026), serta nilai signifikansi < 0,05, karena itu  $H_{01}$  di tolak sementara  $H_{a1}$  di terima. Karena itu, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Penyajian Hipotesis kedua ( $H_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variable komunikasi Organisasi ialah 11.156 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  ditingkat signifikansi yaitu 5 % serta  $t_{tabel}$  yakni 2.026, artinya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (11.156 > 2.026) dengan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian  $H_{01}$  di tolak sementara  $H_{a1}$  di terima. Maka dari itu, komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penyajian Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variable stres kerja ialah 4.326 dengan nilai signifikansi 0,05. Sementara nilai  $t_{tabel}$  ditingkat signifikansi 5 % serta  $t_{tabel}$  yaitu 2.026, artinya  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (4.326 < 2.026) dengan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian  $H_{01}$  di tolak sementara  $H_{a1}$  di terima. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi R

Dari hasil di atas, bisa dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* ialah 0,872, yang artinya pengaruh variable kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), serta kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simulatan memiliki pengaruh pada variable kinerja karyawan (Y) yakni 87,2%.

Tabel 3: Uji T  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.020	2.098		.963	.342
	Kualitas Kehidupan Kerja	.924	.154	.493	6.010	.000
	Komunikasi Organisasi	.991	.089	.895	11.156	.000
	Kepuasan Kerja	.577	.133	.391	4.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen, yaitu kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien unstandar sebesar 0.924 dengan standar error 0.154 dan koefisien standar 0.493, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 6.010. Di sisi lain, komunikasi organisasi menunjukkan pengaruh positif

yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien unstandar 0.991, standar error 0.089, dan koefisien standar 0.895, serta nilai t-statistik sebesar 11.156. Sementara itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien unstandar 0.577, standar error 0.133, koefisien standar 0.391, dan nilai t-statistik sebesar 4.326. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4: Koefisien Determinasi  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.872	3.301

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

Hasil analisis dalam tabel 4 menunjukkan evaluasi keseluruhan dari model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah penjelasan untuk setiap metrik: R (Koefisien Korelasi), nilai R menunjukkan seberapa kuat hubungan linier antara variabel independen (kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam hal ini, nilai R sebesar 0.939 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.

*R Square* (Koefisien Determinasi): Nilai *R Square* menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dalam hal ini, nilai *R Square* sebesar 0.882 artinya sekitar

88.2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model tersebut.

*Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi yang Disesuaikan): Nilai *Adjusted R Square* menyesuaikan *R Square* dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Hal ini penting karena *R Square* memiliki kecenderungan untuk meningkat seiring penambahan variabel independen, terlepas dari kebenaran model. Nilai *Adjusted R Square* yang lebih rendah menunjukkan bahwa model regresi ini mungkin lebih umum dan tidak terlalu "overfitting" terhadap data. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.872 menunjukkan bahwa sekitar 87.2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam

model, setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. *Std. Error of the Estimate (Standar Error Estimasi)*: Ini merupakan perkiraan standar deviasi dari kesalahan prediksi model terhadap nilai sebenarnya dalam satuan unit dari variabel dependen. Nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa model memiliki tingkat ketepatan yang lebih tinggi dalam memprediksi kinerja karyawan. Dalam hal ini, nilai *standar error estimasi* sebesar 3.301 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi dalam model ini adalah sekitar 3.301 unit pada skala kinerja karyawan.

Analisis statistik menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ( $6.010 > -2.026$ ) dan nilai probabilitas yang kurang dari taraf signifikansi 0,05 (0,000). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Iskandar, Frangky et al., 2019).

Berikutnya, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ( $11.156 > 2.026$  untuk komunikasi organisasi;  $4.326 > 2.026$  untuk kepuasan kerja) dan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 (0,000). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Tkalac Verčič, 2021). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 87,2% terhadap variabilitas kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,8

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Preksu Ayam Geprek Susu. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung turut meningkat. Sebaliknya, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika komunikasi di dalam organisasi berjalan lancar dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka,

maka kinerja mereka cenderung meningkat. Selain itu, secara bersama-sama, kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Preksu Ayam Geprek Susu. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Agow, M. F., & Dotulo, O. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi serta Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai di PT.PLN Ulp.Airmadidi. *JREMBANA*, 4(2).
- Agustin, A. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mizan.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja serta Persaingan Kerja pada Produktivitas Kerja Lewat Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening di Pegawai UPPB-Medan. *JMT*, 2(3).
- Christiadi, A. Y. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan lewat Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya. *JMSO*, 2(3), 63-74.
- Delamibrands, P. T., & Busana, K. (2021). tabel ( $5,767 > 2,001$ ). 70–76.
- Diana, D., & Anggreany, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada kinerja pegawai di PT.Tunas Perkasatekindo. *JMMB*, 2(1), 92-103.
- Ernika, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi serta Motivasi pada Kinerja Pegawai di PT.Inti Tractor Samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, 2(4), 85–110.
- Green, K. W., Wu, C., Whitten, D., & Medlin, B. (2006). The impact of strategic human resource management on firm performance and HR professionals' work attitude and work performance. *International Journal of Human Resource Management*, 17(4), 559–579. <https://doi.org/10.1080/09585190600581279>
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar. *Journal Management*, 1–

13. <http://eprint.unm.ac.id/id/e-print/145923>.
- Iskandar, Frangky, K., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Islami, N.A., Paluvi, T. F. M. & Romadhan, I. M. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Pada Kinerja Pegawai di PT.Feva Indonesia. *Representant*, 5(3), 61–69. <https://doi.org/11.30994/representant.v7i01.5126>.
- Mauli, A., & Mukarram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai. *JRBI*, 1(3), 17. <https://doi.org/11.35698/jrbi.v2i2.72>.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja serta Komitmen Afektif pada Kinerja Pegawai. *Journal Management*, 1(3), 398-413. <https://doi.org/11.24126/diversifikasi.v1i2.572>.
- Pebriansyah, N. (2021). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi serta Keterikatan Pegawai di Trinikarya Yogyakarta. *JMB*, 11(1), 279-283. <https://doi.org/11.31002/jmb.d10i1.4324>.
- Pfammatter, A., Tanner, M. B., & Baldauf, A. (2024). Resource sharing with local partners: How do hotels benefit? *International Journal of Hospitality Management*, 118, 103648. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103648>
- Rini, K.Q., & Sidiq, A. (2020). Iklim Organisasi Sekolah, Semangat Kerja, serta Kualitas Kehidupan Kerja Guru. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 80-90. <https://doi.org/11.35761/psi.2020.v12i1.2934>.
- Simbolon, S. (2021). Analisa Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai di GrandCityhall Medan. *JMB*, 2(3), 223–238. <https://doi.org/11.54357/jmb.v3i1i4.1413>.
- Suryana, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, <http://repository.unpas.ac.id/31546/4/BABIII>.
- Syasindi, B. N., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variable Intervening PT.Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *JMB*, 1(3), 160–173. <https://doi.org/11.36504/jmb.v2i1.242>.
- Tkalac Verčič, A. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1), 102009. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>
- Trimurti, A., Ie, M., & Heny, H. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Minat Bertahan Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi. *JMIEB*, 2(1), 446. <https://doi.org/11.24612/jmieb.v4i3.1331>