

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen SDM merupakan suatu proses perencanaan pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson B, 2012:5). Pengelolaan SDM yang baik akan membawa pengaruh terhadap baiknya kinerja individu dan kelompok dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja organisasi.

Kinerja individu yang dalam organisasi biasa disebut dengan istilah kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan sesuai standar. Kinerja karyawan dapat dinilai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Suatu organisasi akan dapat berkinerja baik jika manajemen kinerja karyawan dan unit kerjanya dikelola dengan baik pula. Organisasi perlu melakukan strategi khusus dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan praktek sumber daya manusia yang menghasilkan kompetensi dan perilaku karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak penelitian yang telah memberi kesimpulan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja dalam suatu organisasi.

Rasa puas karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya yang berkualitas baik akan memberi rasa nyaman karyawan dalam melakukan segala tugas pekerjaannya. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan tetapi juga kepuasan kerja karyawan (Gayathiri dan Ramakrishan, 2013:4). Disamping itu, Kualitas Kehidupan Kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Permana, *et.al*, 2015:8). Jika Kualitas Kehidupan Kerjanya bagus maka para karyawan akan lebih tertib dalam bekerja, seperti hadir kerja tepat waktu, tidak banyak meninggalkan kantor pada jam kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tercipta komunikasi kerja yang baik antar karyawan. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Reformasi Birokrasi (RB) organisasi pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah bentuk upaya pencapaian kualitas kehidupan kerja yang baik. Ada tiga arah kebijakan RB dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Sedarmayanti, 2013:327), yaitu: (1) menuntaskan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), (2) meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan (3) meningkatkan kinerja aparatur negara. Dalam rangka melaksanakan *good governance*, penyelenggara pemerintah terutama pimpinan di Pusat dan Daerah, berkewajiban mengeliminir segala dampak permasalahan yang melemahkan birokrasi pemerintah. Selalu terjadi, berapapun banyaknya serta sebaik apapun kebijakan publik yang telah dibuat akan percuma kalau di lapangan

diinterpretasikan sendiri, sehingga tidak terlaksana dengan baik. Kondisi demikian menjadikan birokrasi kurang sehat (Sedarmayanti, 2013:335). Terjadinya birokrasi yang kurang sehat ini dapat mencerminkan kurang baiknya kualitas kehidupan kerja organisasi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah yang akan mempengaruhi kualitas kinerja organisasi.

Reformasi bermakna perubahan dengan suatu loncatan, yang sengaja dirancang untuk menghasilkan sesuatu yang jauh lebih baik. RB merupakan upaya melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, yang meliputi empat hal utama, yaitu: (1) menetapkan apa yang diimpikan dan hendak dicapai (visi) dan bagaimana mencapainya, (2) penyederhanaan tata kerja dan efisiensi kerja, (3) peningkatan kompetensi SDM, dan (4) penyesuaian kelembagaan. Secara umum tujuan RB adalah untuk membangun profil dan perilaku aparatur negara yang ditujukan untuk membentuk profil dan perilaku aparatur yang berintegritas tinggi, produktif, bertanggung-jawab, dan dapat memberikan pelayanan prima. Sedangkan secara khusus, RB dimaksudkan untuk membangun: (1) Birokrasi yang bersih, bekerja atas dasar peraturan perundangan yang berlaku dan nilai-nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindakan penyimpangan dan perbuatan tercela; (2) Birokrasi yang efisien, efektif, dan produktif yaitu birokrasi yang mampu memberikan manfaat kepada masyarakat dan dapat menjalankan tugas dengan cermat dan berdayaguna; (3) Birokrasi yang transparan yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan rahasia Negara. (Badan Pusat Statistik, 2011:9).

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu organisasi pemerintah non kementerian juga telah melakukan RB. Sebagai instansi yang mempunyai tugas pokok menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan dan relevan bagi pengguna data, BPS bersungguh-sungguh melakukan RB dalam upaya mencapai hasil yang lebih baik. Upaya Reformasi Birokrasi di BPS diawali dengan penetapan renstra (Rencana Strategis) BPS 2010-2014. Reformasi Birokrasi BPS bertujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang **profesional**, mempunyai **integritas** tinggi, dan mengemban **amanah** dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. BPS harus mampu melakukan penyesuaian agar dapat tercapai kinerja yang lebih baik. (Badan Pusat Statistik, 2014:9). Profesional, Integritas, dan Amanah (PIA) merupakan Nilai Inti (*Core Value*) BPS yang merupakan pondasi kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. (Badan Pusat Statistik, 2014:5).

Ada 4 bidang Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) yang mengalami proses RB untuk mencapai lompatan peningkatan kualitas kinerja aparat pemerintah, yaitu (1) Penataan kelembagaan dan penyederhanaan ketatalaksanaan, (2) Peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur, (3) Pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, (4) Pengembangan pelayanan prima (Sedarmayanti, 2013:336). Beberapa hal yang dilakukan BPS dalam RB adalah penataan dan penguatan organisasi, penataan peraturan perundang-undangan, penataan sumber daya manusia, penataan tata laksana, peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas

kinerja, manajemen perubahan serta monitoring dan evaluasi. Inti dari Reformasi Birokrasi adalah manajemen perubahan. Manajemen perubahan diperlukan untuk menuju visi yang diimpikan. Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju arah kinerja yang lebih baik untuk mengelola individu yang terkena dampak dari proses perubahan tersebut (Badan Pusat Statistik, 2014:10). Kondisi yang diinginkan BPS telah tercantum dalam visi BPS sebagai Pelopor Data Statistik Terpercaya untuk semua.

Berkaitan dengan tugas BPS untuk menyediakan data, tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Ini merupakan permasalahan yang dihadapi BPS. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-ekonomi. Meskipun demikian, BPS tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan partai politik karena dinilai tidak mencerminkan realitas di lapangan. Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan. (Badan Pusat Statistik, 2011:4).

Upaya peningkatan ragam dan kualitas data tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja BPS. Pola pikir, budaya kerja, dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) belum

maksimal mencapai nilai-nilai professional, berintegritas, dan amanah sesuai dengan nilai-nilai inti (*Core Values*) BPS. Sistem rekrutmen pegawai masih belum optimal sehingga mengakibatkan kurangnya SDM yang professional dan kompeten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Sistem perencanaan karir SDM yang meliputi pola karir, rotasi, mutasi, dan promosi juga belum sempurna. (Badan Pusat Statistik, 2011:4). Permasalahan ini perlu mendapat perhatian dan pembenahan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPS.

Kelengkapan sarana dan prasarana kerja untuk mendukung Kualitas Kehidupan Kerja di lingkungan BPS juga perlu mendapat perhatian untuk mencapai hasil yang maksimal. Penerapan teknologi informasi dan komunikasi di BPS sudah ada namun masih perlu dikembangkan. Fungsi pengawasan internal perlu ditingkatkan agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Akuntabilitas kinerja aparatur BPS masih perlu ditingkatkan pula.

Tabel 1.1.
Hasil Penilaian SAKIP BPS
oleh Kemenpan-RB Tahun 2012-2014

No.	Komponen yg dinilai	Bobot	2012	2013	2014
1	Perencanaan Kinerja	35	20,39	24,29	25,66
2	Pengukuran Kinerja	20	10,78	11,56	13,18
3	Pelaporan Kinerja	15	9,88	10,05	10,85
4	Evaluasi Kinerja	10	3,92	4,52	5,57
5	Capaian Kinerja	20	15,14	14,78	14,79
Nilai Hasil Evaluasi		100	60,11	65,20	70,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			CC	B	B

Sumber: Surat Menpan-RB RI No. B/2921/M.PAN-RB/8/2014

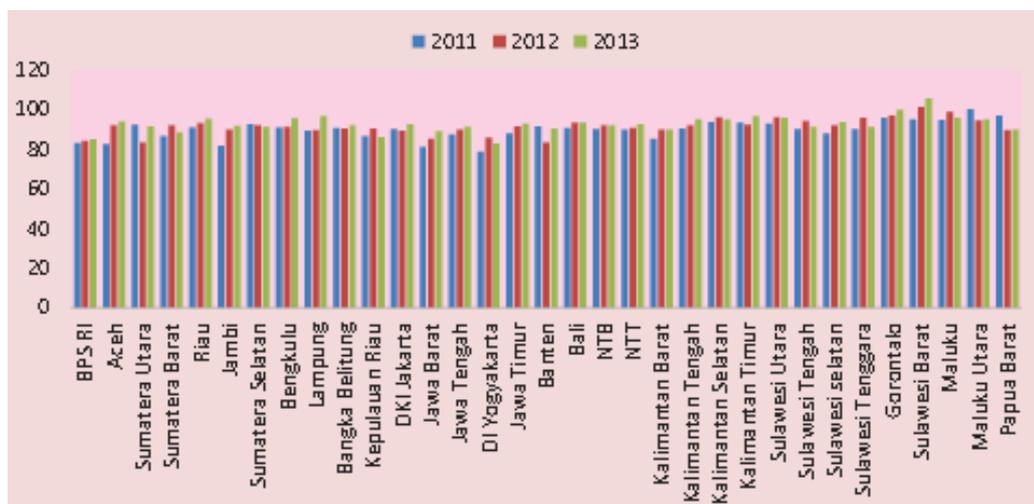
Hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) Republik Indonesia terhadap BPS menunjukkan bahwa kinerja

BPS sudah termasuk dalam predikat baik. Namun demikian masih perlu ditingkatkan lagi karena total nilai yang diperoleh baru 70,05 (tahun 2014) dari standar nilai 100. Tabel 1.1 memperlihatkan perkembangan nilai evaluasi SAKIP BPS oleh Kemenpan-RB. Walaupun dari tahun ke tahun terus ada peningkatan nilai yang diperoleh, namun upaya peningkatan kinerja BPS masih harus terus dilakukan.

Jajaran BPS sangat menyadari masih adanya kesenjangan (*gap*) antara kondisi saat ini dan kondisi masa depan. Hasil survei “Tingkat Kepuasan Pengguna Data terhadap BPS” yang dilakukan oleh perusahaan konsultan Ernst & Young pada tahun 2010 menunjukkan kurang-puasan pengguna data. Walau sebagian besar memandang positif terhadap BPS, namun ada juga yang memandang negatif (Badan Pusat Statistik, 2014:9). Ini perlu mendapat perhatian pihak manajemen BPS dalam melakukan langkah strategis meningkatkan kinerja organisasi. Pencapaian kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari peran serta seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kinerja baik setiap karyawan akan menentukan baiknya kinerja organisasi. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, perasaan tenang, puas, dihargai dan suasana kerja yang menyenangkan dengan berbagai fasilitas sarana dan prasarana kerja yang memadai dan berkualitas. Ini tercermin dalam Kualitas Kehidupan Kerja yang baik.

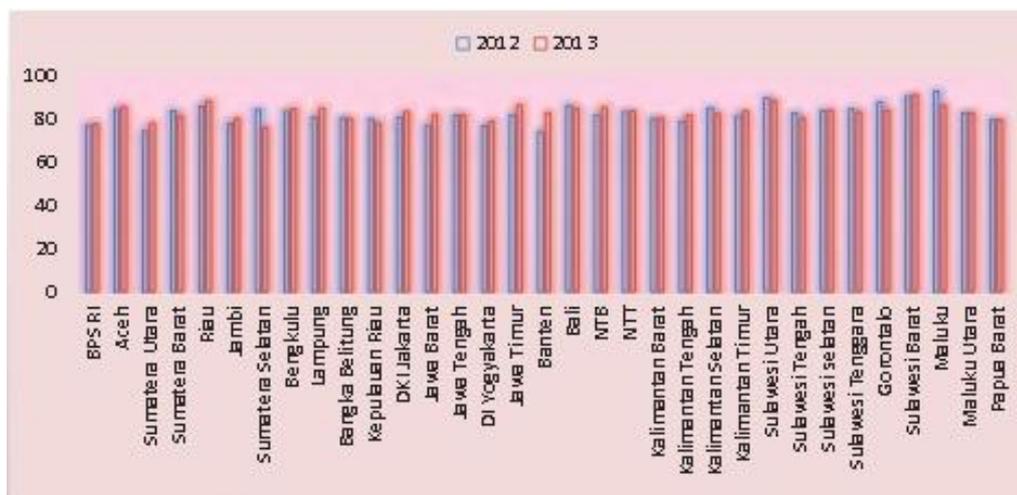
Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPS dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, salah satu kegiatan yang dilakukan adalah melaksanakan survei tentang Kepuasan Konsumen Data sebagai bentuk evaluasi pelayanan kepada

masyarakat. Survei tersebut dilaksanakan setiap tahun sejak 2011 di BPS Pusat dan 33 provinsi dengan nama Survei Kebutuhan Data (SKD). Hasil SKD adalah Indeks Kepuasan Konsumen (IKK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). IKK merupakan perbandingan antara harapan dan kinerja, sedangkan IKM menggambarkan tingkat kinerja unit pelayanan BPS yang dihitung sejak 2012. Nilai IKK BPS RI termasuk dalam kategori ‘memuaskan’ dan terus mengalami peningkatan, yaitu 83,30 (2011), 84,40 (2012) dan 85,06 (2013). Sedangkan nilai IKM BPS RI tahun 2012 adalah 76,70 dan tahun 2013 sebesar 77,20 (Badan Pusat Statistik, 2014:81). Perbandingan nilai IKK dan IKM setiap BPS Provinsi dapat dilihat pada Gambar 1.1 dan 1.2.



Sumber: Laporan RB BPS 2010-2014 (2014:80)

Gambar 1.1.
Nilai Indeks Kepuasan Konsumen (IKK) BPS
Tahun 2011-2013



Sumber: Laporan RB BPS 2010-2014 (2014:81)

Gambar 1.2.
Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) BPS
Tahun 2012-2013

Gambar 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa nilai IKK dan IKM seluruh BPS Provinsi semuanya sekitar 80-an. Ini menunjukkan bahwa semua provinsi termasuk dalam kategori 'memuaskan', namun kiranya masih bisa terus diupayakan peningkatannya dengan berbagai langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan BPS.

Selain SKD, BPS juga telah melakukan Survei Kepuasan Pegawai (SKP). Survei ini dimaksudkan untuk melakukan evaluasi dalam implementasi strategi manajemen perubahan. Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja BPS sebagai suatu instansi pemerintah dalam meningkatkan 'motivasi' dan 'kepuasan pegawai' dalam melaksanakan tugas setelah program perubahan dijalankan. Hasil dari Survei ini ditunjukkan dengan nilai Indeks Kepuasan Pegawai (IKP). IKP tahun 2012 sebesar 71,42 yang menunjukkan pegawai puas terhadap perubahan yang terjadi (Badan Pusat Statistik, 2014:123). Nilai tersebut

masih harus diupayakan untuk bisa ditingkatkan dengan sasaran peningkatan kinerja pegawai yang bisa dilakukan dengan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, selain upaya peningkatan kepuasan pegawai, BPS juga melakukan upaya peningkatan kedisiplinan pegawai. Penegakan kedisiplinan dimaksudkan untuk mendorong pegawai lebih produktif dan berprestasi. Upaya yang dilakukan adalah menerapkan *reward* bagi pegawai/unit kerja yang berprestasi/disiplin. Sebaliknya bagi pegawai yang melanggar peraturan disiplin dikenakan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ini dimaksudkan untuk membina pegawai yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta berusaha memperbaiki diri pada masa yang akan datang (Badan Pusat Statistik, 2014:51). Dalam rangka penerapan disiplin aparatur, telah dilakukan sistem presensi/kehadiran dengan mesin pemindai sidik jari (*finger print*). Kebijakan ini diterapkan di BPS Pusat sejak tahun 2001, di BPS Provinsi sejak tahun 2006, dan di BPS Kabupaten/Kota sejak tahun 2010. Dengan menggunakan sistem ini, pegawai yang terlambat atau pulang sebelum jam kantor, meskipun hanya satu menit, dikenakan sanksi. (Badan Pusat Statistik, 2011:6).

BPS Provinsi D.I. Yogyakarta sebagai salah satu perwakilan BPS yang berkedudukan di tingkat Provinsi juga telah melakukan Reformasi Birokrasi sejalan dengan yang dilakukan BPS Pusat. Banyak upaya telah dilakukan untuk mencapai tujuan Reformasi Birokrasi, diantaranya adalah meningkatkan kualitas sarana dan prasarana kerja. Para karyawan dapat bekerja dengan menikmati segala

fasilitas kantor yang cukup memadai disertai adanya peningkatan pendapatan seluruh karyawan yang cukup signifikan sejak adanya tunjangan kinerja (TK) dalam beberapa tahun belakangan ini. Sejak tahun 2009 BPS (termasuk BPS Provinsi D.I. Yogyakarta) melakukan pengadaan perangkat komputasi dengan program “*one man one PC*” untuk menunjang upaya peningkatan kinerja pegawai. Sampai dengan tahun 2015 ini sudah hampir semua pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta telah mendapat fasilitas PC/laptop.

Reformasi birokrasi yang dilakukan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta belum sepenuhnya memberikan hasil seperti yang diharapkan, seperti juga yang telah dilakukan BPS Pusat. Masih ditemui adanya berbagai kritik dari masyarakat pengguna data BPS, khususnya BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang mengeluhkan tentang mutu data dan keterlambatan waktu penyajian data yang membuat data tersebut menjadi seperti kurang akurat atau relevan lagi dengan kondisi terkini. Walaupun sebagian besar kritikan data BPS disebabkan karena kekurangpahaman pengkritik dalam mencermati angka dan memahami konsep-definisi yang digunakan BPS namun itu sudah menunjukkan bahwa kinerja BPS perlu ditingkatkan. Seluruh pegawai BPS harus ikut mendukung dan berpartisipasi aktif meningkatkan kinerja masing-masing untuk mencapai kinerja BPS yang lebih berkualitas.

Selain keluhan dari pengguna data, terkadang juga terdengar adanya keluhan dari pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta sendiri tentang beberapa hal seperti: adanya rasa ketidak-puasan terhadap besaran tunjangan kinerja, kekurang-puasan terhadap kesempatan peningkatan karir, kekurang-puasan terhadap

penempatan pegawai dalam suatu unit kerja, kurang-puasan terhadap hasil evaluasi dan penilaian kinerja, tumpang tindihnya jadwal waktu kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain. Ini menunjukkan bahwa kinerja BPS Provinsi D.I. Yogyakarta perlu ditingkatkan. Di samping itu, ada juga keluhan tentang adanya rekan kerja yang tidak bisa bekerja sama dengan baik, kurang terjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai, ada sarana dan prasarana yang belum terpenuhi sesuai kebutuhan dan lain-lain yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja di BPS Provinsi D.I. Yogyakarta juga masih perlu ditingkatkan lagi.

BPS Provinsi D.I. Yogyakarta juga telah menerapkan sistem presensi/kehadiran dengan menggunakan mesin pemindai sidik jari (*finger print*) untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Walaupun telah diterapkan pemberian sanksi bagi karyawan yang hadir terlambat meskipun hanya satu menit, kiranya tetap masih ditemui adanya karyawan yang terlambat hadir ke kantor. Hasil rekap presensi setiap bulan menunjukkan masih ada saja karyawan yang terlambat. Ini merupakan salah satu bukti bahwa karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta masih ada yang kurang disiplin. Untuk itu masih diperlukan upaya penegakan disiplin karyawan agar kinerjanya bisa lebih bagus. Tabel 1.2 memperlihatkan masih adanya karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang pernah terlambat hadir atau pulang kerja sebelum jam kantor pada bulan Januari sampai dengan Juni 2015.

Uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

BPS Provinsi D.I. Yogyakarta? Apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dipengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta? Apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dipengaruhi tingkat Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta? Apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja dipengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta? Apakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dipengaruhi tingkat Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta? Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Tabel 1.2.
Banyaknya Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta
yang terlambat hadir atau pulang sebelum jam kantor
pada Bulan Januari – Juni 2015

Bulan	Total karyawan	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4
Januari	76	27	4	2	8	2	5	1	21
Pebruari	76	18	2	3	8	1	2	1	7
Maret	76	18	4	0	4	0	0	1	15
April	75	19	5	3	4	1	2	2	6
Mei	74	24	4	1	10	0	2	0	11
Juni	74	24	4	0	3	0	1	1	19

Sumber: BPS Provinsi D.I. Yogyakarta (diolah dari data rekaman presensi)

Keterangan:

- TL1 : Terlambat 1-30 menit
- TL2 : Terlambat 31-60 menit
- TL3 : Terlambat 61-90 menit
- TL4 : Terlambat > 90 menit / tidak presensi
- PSW1 : Pulang lebih cepat 1-30 menit
- PSW 2 : Pulang lebih cepat 31-60 menit
- PSW 3 : Pulang lebih cepat 61-90 menit
- PSW 4 : Pulang lebih cepat > 90 menit / tidak presensi

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang peneliti susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life / QWL*) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
8. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
9. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
10. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
2. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
3. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
5. Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
6. Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.
7. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
8. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.
9. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
10. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Dapat dipergunakan oleh BPS Provinsi D.I. Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi BPS.
2. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja dan dapat mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa mendatang.