



Volume 21 No 2, Juli 2019

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Vika Yasnita¹, Mellyna Eka Yan Fitri^{2*}^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas Padang
eka.melly@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lembah Karet di Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi sejumlah 237 orang dan sampel diambil sebanyak 149 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode purposive sampling dengan kriteria karyawan bekerja pada bagian produksi dan telah berusia lebih dari 18 tahun. Analisa data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel independen adalah *quality of work life* dan motivasi kerja serta variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ditemukan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga halnya secara simultan bahwa *quality of work life* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT Lembah Karet.

Kata Kunci: *quality of work life*, motivasi kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Terlebih pada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mempertahankan eksistensinya dalam inovasi-inovasi keunggulan. Kinerja dari sumber daya manusia akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap kualitas perusahaan tersebut (Aryansah & Kusumaputri, 2013). Zin (2004) menyebutkan bahwa ada tujuh dimensi dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya

manusia, yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, kepemimpinan, integrasi dan relevansi sosial. Penjelasan di atas menyiratkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Melalui proses-proses tersebut, sumber daya manusia (karyawan) diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka.

Anatan dan Ellitan (2009) mengatakan *quality of work life* (QWL) merupakan suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan dan organisasi. Selanjutnya Nadler dan Lawler (1983) seperti yang dikutip Anatan dan Ellitan (2009) mengemukakan bahwa *Quality of*

work life terdiri dari dua elemen utama yaitu adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasional serta adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan. Sangat penting untuk menekankan bahwa QWL tidak terbatas pada isi sesuatu pekerjaan, akan tetapi “memanusiakan” lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia.

PT. Lembah Karet Padang adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (*crumb rubber*) dan karet SIR 20. Untuk menjadikan perusahaan ini memiliki *quality of work life* yang baik bagi karyawannya, maka perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja yang terjadi pada karyawannya. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan PT Lembah Karet Padang yaitu permasalahan kecelakaan kerja yang banyak terjadi pada karyawan.

Gambar 1
Klasifikasi Kecelakaan Karyawan
PT. Lembah Karet Padang Periode
Tahun 2010 – 2017



Sumber : PT. Lembah Karet Padang, Agustus 2018

Dari gambar 1, dapat dilihat bahwa dari tahun 2010 sampai dengan 2011 jumlah kecelakaan kerja cenderung tinggi dan stabil, meski mengalami penurunan dari tahun 2012 sampai tahun 2015, namun kecelakaan kerja kembali mengalami peningkatan dari 2 orang pada tahun 2015 menjadi 11 orang pada

tahun 2016 dan naik menjadi 15 pada tahun 2017. Hal ini mengindikasikan setiap tahunnya karyawan selalu saja ada yang mengalami kecelakaan kerja dan ini menunjukkan *quality of work life* kerja karyawan yang cukup bermasalah. Wirawan (2015) mengatakan tujuan *quality of work life* adalah untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. *Quality of work life* dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

PT. Lembah Karet hingga tahun 2016 belum memiliki ahli K3 umum di perusahaan. Meskipun telah memiliki sertifikasi ISO 9001 (Standarisasi Manajemen Mutu) serta telah menetapkan beberapa kebijakan dasar tentang keselamatan saat bekerja misalnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sederhana seperti pemakaian *safety helm* atau sepatu kerja, namun angka kecelakaan kerja ini menunjukkan fakta bahwa potensi bahaya serta risiko kecelakaan kerja di PT. Lembah Karet Padang masih cukup tinggi dan masih perlu dikaji lagi sehingga bisa ditemukan upaya dan solusi yang tepat sasaran agar angka kecelakaan kerja tersebut bisa diturunkan, bila perlu mencapai tujuan diterapkannya kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu *Zero Accident*.

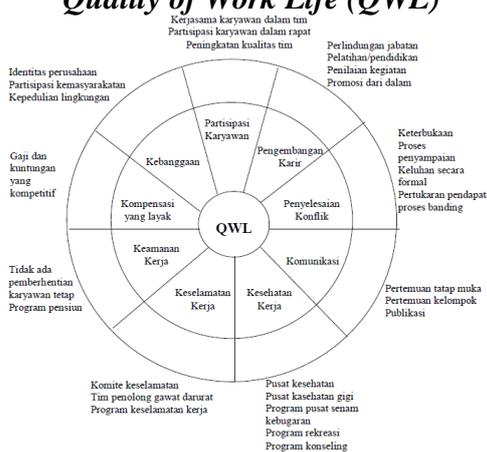
Quality of work life (kualitas kehidupan kerja) adalah konsep yang komprehensif yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan (Khorsandi *et al.*, 2010). Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan *Quality of work life* dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja (Paseki, 2013).

Quality of work life adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak

pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan, 2007). *Quality of work life* merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk dampak dari pekerjaan tersebut terhadap kesejahteraan karyawan (Umstot dalam Idrus, 2006).

Quality of work life mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari Quality Of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994 seperti yang dikutip Anisah, 2017). Selanjutnya, Flippo (2005) mendefinisikan *quality of work life* 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. Sistem *quality of work life* Cascio (2006) dapat ditunjukkan oleh gambar 2.

Gambar 2
Quality of Work Life (QWL)



Sumber : Cascio (2006).

Cascio (2006) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan *quality of work life* secara berhasil diperlukan beberapa persyaratan sebagai berikut :

1. Manajer seharusnya dapat menjadi seorang pemimpin yang baik serta dapat menjadi pembimbing karyawannya, bukan sebagai " Bos" dan diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan, kedua faktor tersebut merupakan persyaratan utama dalam penerapan konsep *quality of work life* dalam manajemen.
3. Informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan manajemen harus diinformasikan kepada karyawan dan saran-saran dari para karyawan harus diperhatikan secara serius.
4. *Quality of work life* harus dilakukan secara berkelanjutan mulai dari proses pemecahan masalah yang dihadapi oleh manajemen dan para karyawan hingga sampai membentuk mitra kerja diantara mereka.
5. *Quality of work life* tidak dapat dilaksanakan secara sepihak oleh manajemen saja, melainkan peran serta seluruh karyawan perlu ditingkatkan.

Selanjutnya Wirawan (2015) mengatakan karena terkait dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai, maka dapat diasumsikan *quality of work life* terkait dengan kepuasan kerja, akan tetapi bukan kepuasan kerja. Skornya dapat berpengaruh terhadap skor kepuasan kerja. Demikian juga dapat diasumsikan bahwa *quality of work life* dapat mempengaruhi motivasi kerja, semangat kerja para pegawai, *quality of work life* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Banyak penelitian tentang *quality of work life* telah dilakukan, Rokhman (2012) dalam penelitiannya

membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Quality Of Work Life* dengan kepuasan kerja, yang dapat diartikan semakin tinggi *Quality Of Work Life* seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hasil penelitian lainnya juga mengungkapkan hubungan *Quality Of Work Life* dan kepuasan kerja pada pegawai organisasi pemerintahan di Iran, dimana dikatakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Nekouei, *et.al*, 2014).

Hasil-hasil penelitian tersebut menyiratkan bahwa *Quality of Work Life* adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan melalui suatu proses, sumber daya manusia (karyawan) akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka (Aryansah dan Erika, 2013).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi (Teck-Hong dan Waheed, 2011). Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan bahwa “Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang, antara lain: kedudukan, pangkat atau jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, serta mutu pengawasan”. Murtiningrum (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya (Arifin, 2012). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Kepuasan kerja adalah

hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2009). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Definisi tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2001) yang mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Jadi kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang mengenai pekerjaannya serta perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006) sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk

- belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
2. Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
 3. Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi;
 4. Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
 5. Rekan kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan hasil survey awal pada karyawan Agustus 2018 di PT Lembah Karet dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang melaksanakan rangkap jabatan. Kemudian gaji yang mereka terima masih relatif kecil karena disesuaikan dengan kemampuan kerja mereka. Selanjutnya, kesempatan promosi juga sangat terbatas. Sementara jika dilihat hubungan rekan kerja terkadang mereka lebih bekerja secara individual, sehingga mereka jarang membantu satu sama lain.

Robbins dan Timothy (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik karena dengan cara tersebut perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan hasil sesuai harapan perusahaan.

Motivation adalah suatu dorongan atau menggerakkan dimana dalam manajemen motivasi hanya ditujukan kepada sumber daya manusia dengan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan

agar dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Sunyoto, 2013).

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Definisi motivasi menurut Robbins (2008) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga unsur kunci dalam definisi adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Mathis dan Jackson (2001) mengatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Selanjutnya Luthan (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi juga berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada dalam diri manusia, motivasi tidak dapat terlihat dari luar. Motivasi dapat menggerakkan manusia untuk menampilkan sesuatu tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan.

Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian ringkasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sejumlah dorongan untuk melakukan berbagai tindakan,

dorongan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri individu. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan, tujuan dan sejumlah kepentingan yang muncul dari dalam diri individu, motivasi merupakan kesadaran yang terbentuk secara alami maupun dipengaruhi oleh orang lain

Rivai (2009) mengatakan pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah;

2. Rasa aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup;

3. Kepemilikan sosial

Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4. Penghargaan diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain;

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Gambaran di atas menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin

ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan hasil survey awal pada karyawan Agustus 2018 dikatakan bahwa karyawan yang bekerja tidak terpenuhi kebutuhan keamanan kerja, kemudian untuk kebutuhan sosial mereka masih kesulitan untuk bertukar pikiran dengan rekan sekerja serta. Selanjutnya untuk kebutuhan harga diri karyawan cenderung jarang mendapatkan penghargaan dalam organisasi ataupun pengakuan dari rekan

kerja. Setelah itu untuk kebutuhan otonomi karyawan jarang untuk dapat mengemukakan ide dalam bekerja serta juga tidak mendapatkan kesempatan untuk pengembangan kemampuan dalam bekerja yang merupakan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diteliti adalah bagaimana pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Lembah Karet Padang.

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

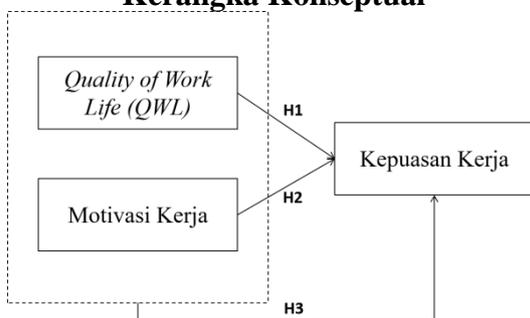
Peneliti / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Kusuma W, dkk (2015)	pengaruh stres dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan non medis Ibnu Sina Gresik)	Variabel independen : •Stres Kerja •Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen : •kepuasan kerja •kinerja karyawan	<i>partial least square</i>	<ul style="list-style-type: none"> •variabel Stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja •Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan •Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan •kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan •Variabel kepuasan kerja mempunyai

				<p>pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> •Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja •Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja
Sudaryatun (2014)	<p>pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Kualitas Kehidupan Kerja •Konflik peran <p>Variabel dependen</p> <ul style="list-style-type: none"> •Komitmen organisasi <p>Variabel intervening</p> <ul style="list-style-type: none"> •kepuasan kerja 	Path Analysis	<ul style="list-style-type: none"> •kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, •konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, •kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, •konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, •kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, •kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, •kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen

					organisasi.
Poniasih dan Dewi (2015)	pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres terhadap kepuasan karyawan	Variabel independen : •motivasi kerja •komunikasi kerja •stres kerja	regresi linier berganda.	variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	
		Variabel dependen •kepuasan kerja			
Santhi dan Mujiati (2016)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan	Variabel independen : •Quality Of Work Life •Motivasi	regresi linier berganda.	<i>quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
		Variabel dependen •kepuasan kerja			

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian serta teori yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat kerangka konseptual yang disesuaikan untuk menunjang penelitian sebagai berikut.

Gambar 3
Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian ringkasan tersebut, hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : *Quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang

H3 : *Quality of work life* dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Lembah Karet Padang yang beralamat di Jl. By Pass KM 2 Batipuh Panjang, Koto Tangah Kota Padang – Sumatera Barat. Populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang yang berjumlah 237 orang. Sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan rumus Slovin dengan jumlah sampel minimal adalah 149 orang karyawan yang bekerja pada

bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang
2. Karyawan telah berusia lebih dari 18 tahun, alasan dipilihnya usia tersebut adalah pada umumnya responden telah memiliki kemampuan untuk mengisi angket dengan benar.

Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur
Quality Of Work Life.	Menurut Cascio (2006) QWL dapat diartikan menjadi dua pandangan, pertama menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. kedua mengartikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2006).	<ul style="list-style-type: none"> •Partisipasi karyawan •Penyelesaian konflik •Komunikasi •Keselamatan dan Kesehatan kerja •Keamanan Kerja •Kompensasi yang layak •Kebanggaan •Pengembangan karir (Cascio, 2006). 	Skala likert
Motivasi Kerja	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2009)	<ul style="list-style-type: none"> •kebutuhan fisiologis •kebutuhan rasa aman •kebutuhan sosial •kebutuhan penghargaan diri •kebutuhan aktualisasi diri Rivai (2009) 	Skala likert
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Luthans (2006)	<ul style="list-style-type: none"> •kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri •kepuasan dengan gaji •kepuasan dengan kesempatan promosi •kepuasan dengan pengawasan •kepuasan dengan Rekan kerja Luthans (2006) 	Skala likert

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Rancangan angket ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-

masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	4
2	S (Setuju)	3
3	TS (Tidak setuju)	2
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Angket dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang setelah melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan (*library research*), merupakan pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Studi lapangan (*field research*), merupakan pengumpulan data dengan mengunjungi objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang dengan cara menyebarkan angket kepada sampel penelitian.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2014). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y . Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah menurut Kurniawan, (2014) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan rumus (1) di atas yaitu variabel kepuasan kerja (Y), variabel *Quality Of Work Life* (X_1),

variabel motivasi kerja (X_2), konstanta (a), koefisien regresi (b_1 dan b_2) serta error (e).

Langkah-langkah dalam melakukan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Uji parsial dengan Uji t
Uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t_{hitung} yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% (Sugiyono, 2014) yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan rumus (2) di atas adalah nilai statistik uji distribusi t (t), ukuran sampel (n), nilai korelasi parsial (r).

Kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan kriteria bahwa jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha \geq 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

2. Uji Simultan dengan Uji F
Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dengan Uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada $(\alpha) = 5\%$ (0.05). Untuk melakukan pengujian

dalam hal ini taraf signifikansi 5% (Sugiyono,2014) yaitu:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan rumus (3) di atas adalah koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan, banyaknya variabel independen (k), ukuran sampel (n), dan nilai $F_{hitung}(F_h)$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} (n- k-1) = derajat kebebasan.

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ maka dua atau lebih variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat). $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha \geq 0,05$ maka dua atau lebih variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat).

3. Menentukan Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu: r koefisien determinasi biasa (*R Square*) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Adapun rumus koefisien determinasi menurut Kurniawan (2014) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan rumus (4) di atas adalah koefisien determinasi (KD) dan besarnya koefisien korelasi berganda (r^2).

Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square* untuk melihat

koefisien determinasi, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang, maka dilakukan proses penyebaran Angket penelitian kepada 149 orang karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang.

Dari hasil penyebaran Angket yang telah dilakukan 76,5% Angket berhasil dikembalikan dan diisi dengan lengkap sehingga dapat dibuat sebuah tabulasi hasil penelitian. Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat dikelompokkan. Deskripsi hasil penyebaran Angket sebagai berikut:

Tabel 4
Ringkasan Penerimaan dan Pengembalian Angket

No	Keterangan	Jumlah	%
1	Total Angket yang disebar	149	100
2	Total Angket yang dikembalikan responden	132	88,6
3	Total Angket yang tidak dikembalikan	17	11,4
4	Total Angket yang tidak lengkap pengisiannya	18	12,1
5	Total Angket yang rusak	-	-
6	Total Angket yang dapat di pergunakan	114	76,5

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas dijelaskan bahwa dari 149 (100%) Angket yang disebar hanya 132 (88,6%) Angket yang dikembalikan responden, sementara total Angket yang tidak dikembalikan oleh responden sebanyak 17 (11,4%) Angket, sedangkan dari

jumlah Angket yang kembali juga terdapat 18 (12,1%) Angket yang tidak lengkap pengisiannya. Dengan demikian total Angket yang dapat dipergunakan dan diolah datanya adalah 114 (76,5%) Angket

Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat dikelompokkan karakteristik responden yang berpartisipasi didalam penelitian ini meliputi umur, gender, pendidikan, pendapatan, status pernikahan dan jabatan seperti yang terlihat pada sub bab dibawah ini:

Tabel 5
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Umur		
23 - 28 tahun	25	21,9
29 - 34 tahun	69	60,5
35 - 40 tahun	19	16,7
> 40 tahun	1	,9
Gender		
Pria	103	90,4
Wanita	11	9,6
Pendidikan Terakhir		
SLTP	2	1,8
SLTA	112	98,2
Pendapatan		
> Rp 1.000.000 s/d Rp 2.100.000	9	7,9
> Rp 2.100.000 s/d Rp 3.000.000	96	84,2
> Rp 3.100.000 s/d Rp 4.000.000	9	7,9
status pernikahan		
Belum Kawin	39	34,2
Kawin	75	65,8
Jabatan		
Bag.gilingan	1	,9
Bag.bangunan	2	1,8
Bag.cuci lory	4	3,5
Bag.giling contoh	1	,9
Bag.gilingan	36	31,6
Bag.gomok	1	,9
Bag.gudang bahan penolong	1	,9
Bag.gudang LK	1	,9
Bag.gudang produk jadi	4	3,5
Bag.ipal pagi	2	1,8
Bag.ipal sore	1	,9
Bag.jaga malam	3	2,6
Bag.jaga pompa	2	1,8
Bag.kebersihan kantor	2	1,8
Bag.kebersihan taman	1	,9
Bag.kontaminasi meja	1	,9

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Bag.operator gilingan	1	,9
Bag.parit pagi	4	3,5
Bag.peremahan(CR)	3	2,6
Bag.piket	1	,9
Bag.press	15	13,2
Bag.satpam	5	4,4
Bag.sopir forklift	4	3,5
Mandor & anggota timbang	18	15,8

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 114 responden mayoritas karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang memiliki rentang umur dari 29 –34 tahun sebanyak 69 orang (60,5%) dan yang paling sedikit adalah yang berumur > 40 tahun sebanyak 1 orang (0,9%) dari keseluruhan responden. Selanjutnya dari gender ditemukan bahwa pada umumnya karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang adalah pria sebanyak 103 orang (90,4%) dan sisanya wanita sebanyak 11 orang (9,6%) dari total keseluruhan responden.

Dari tabel 5 terlihat bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 112 orang (98,2%) dan sisanya yang memiliki pendidikan SLTP sebanyak 2 orang (1,8%) dari keseluruhan responden. Kemudian pada umumnya karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang berpendapatan berkisar >Rp 2.100.000 s/d Rp 3.000.000 sebanyak 96 orang (84,2%) dan yang paling sedikit berpendapatan berkisar masing-masing > Rp1.000.000 s/d Rp 2.100.000 dan > Rp3.100.000 s/d Rp 4.000.000 masing-masing sebanyak 9 orang (7,9%) dari keseluruhan responden.

Selain itu terlihat bahwa pada umumnya karyawan yang bekerja pada bagian produksi pada PT. Lembah Karet Padang memiliki status pernikahan sudah kawin sebanyak 75 orang (65,8%)

dari keseluruhan responden dan sisanya belum kawin sebanyak 39 orang (34,2%) dari keseluruhan responden. Dimana jabatan yang dimiliki responden pada umumnya sebagai karyawan bagian gilingan sebanyak 36 orang (31,6%) dari keseluruhan responden.

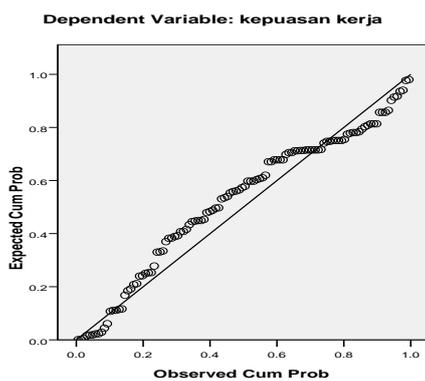
Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terdapat keseluruhan 30 item valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda yang terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini maka ditemukan hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4 di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ghozali, (2011) mengatakan uji normalitas dapat menggunakan cara analisis Grafik yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data

sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dalam hal ini asumsi normalitas terpenuhi.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *tolerance* (Kurniawan, 2014)

Adapun hasil uji multikoloniaritas data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6
Uji Multikolonieritas

variabel independen	Tole-rance	VIF	Keterangan
Quality of work life (X1)	0,699	1,431	Asumsi terpenuhi
Motivasi kerja (X2)	0,699	1,431	Asumsi terpenuhi

sumber : data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis, didapat dua variabel independen dalam penelitian ini nilai VIF-nya di bawah 10 dan tolerancinya mendekati 1. Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen berupa *Quality of work life*, motivasi kerja tersebut memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinieritas.

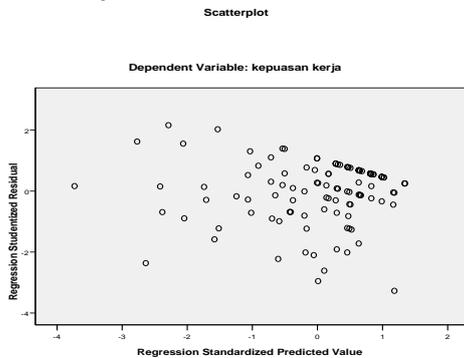
Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana dasar pengambilan keputusan adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji *scatterplot* data hasil penelitian dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:

Gambar 5
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari gambar 5 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji asumsi terpenuhi sehingga dapat dilakukan analisis lanjutan yaitu analisis regresi linear berganda. Tujuan ini adalah untuk melihat pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang dan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	variabel independen	Koefisien Regresi	T hitung	Signifi kan	α	Ket	Keputusan Hipotesis
Kepuasan kerja (Y)	Konstanta	1,060					
	<i>Quality of work life</i> (X1)	0,440	3,488	0,001	0,05	Signifi kan	Diterima
	Motivasi kerja (X2)	0,276	2,627	0,010	0,05	Signifi kan	Diterima
T tabel = 1,982							

sumber : data primer diolah, 2018

Dari proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada

persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = 1,060 + 0,440 X_1 + 0,276 X_2 + e$$

Persamaan analisis regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,060 menyatakan bahwa jika tidak ada *Quality of work life* dan motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang adalah tetap sebesar 1,060.
2. Koefisien regresi *Quality of work life* (X₁) sebesar 0,440 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu satuan *Quality of work life* maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang sebesar 0,440.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,276 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu satuan motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang sebesar 0,276.

Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh dari tabel 7 di atas bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. Begitu juga dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang.

Selanjutnya hasil uji secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

F Hitung	F tabel	Sig	Keterangan
20,841	3,078	0,000	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 di atas bahwa model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang atau dapat dikatakan bahwa *Quality of work life* dan motivasi kerja

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.273	.260	.31490

Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square* untuk melihat koefisien determinasi, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. Hasil ini dapat dijelaskan nilai adjusted R square adalah sebesar 0,260 hal ini berarti 26% dari kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang yang dapat dijelaskan oleh *Quality of work life* dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 74% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil di atas, hal ini mengindikasikan semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya posisi dan kedudukan karyawan ditetapkan berdasarkan SK, atasan karyawan memberikan penghargaan dan sanksi atas pelaksanaan pekerjaan yang baik atau buruk, Insentif yang diterima karyawan diberikan secara adil dan wajar sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, kemudian rasa bangga bangga karyawan bekerja di perusahaan dan karyawan punya rasa memiliki terhadap perusahaan ini serta kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan karyawan diberi kebebasan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan juga adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kusuma W, dkk (2015) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik). Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak

langsung pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sudaryatun (2014) meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung dari konflik peran terhadap komitmen organisasi.

Dari segi motivasi kerja karyawan, berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. Hal ini mengindikasikan semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang, dengan kata lain perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang cukup baik, sekaligus karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, dan

Pekerjaan yang dijalani sama sekali tidak mencampuri urusan pribadi serta merasa nyaman bekerja karena instansi memberikan perlindungan kepada karyawan dan karyawan berkesempatan untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan, karyawan juga memiliki kesempatan untuk diskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja tentang pekerjaan. Sekaligus karyawan merasa dihormati ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki kesempatan untuk pengembangan kemampuan dalam bekerja serta diberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki adalah yang mendorong mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Poniasih dan Dewi (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Santhi dan Mujiati (2016) meneliti tentang Pengaruh *Quality Of Work Life*, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, secara simultan hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Santhi dan Mujiati (2016) meneliti tentang Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang .
3. Berdasarkan hasil penelitian maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang atau dapat dikatakan bahwa *Quality of work life* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta Bandung.
2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta
- Anisah. 2013. *Evaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero)*. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.1 Tahun 2017*
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi, Anak Agung. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, N. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara*. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012 11-21.
- Aryansah, Imam & Kusumaputri, Erika Setyanti. 2013. *Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan* . Humanitas, Vol. X No.1 Januari.
- Chandranshu, Sinha. 2012. Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1 No.11, 31-40.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 7th Edition. McGraw-Hill Companies, Inc. USA
- Fitriadi, B. Y. 2012. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T Hani. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Idrus, M. 2006. Implikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Vol. 3 No. 1: 94-106*
- Kartika, Lindawati. 2009. Analisis kepuasan kerja karyawan melalui Faktor-faktor quality of work life (qwl) Pada PT

- Pertamina (Persero) Perkapalan. Tesis Ilmu Administrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta
- Kermansaravi, F., Ali N., Shahindokht N. R., and Fariba Yaghoubinia. 2015. The Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction Of Faculty Members In Zahedan University Of Medical Sciences. *Global Journal Of Health Sciences, Vol.7, No.2*
- Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., and Farazi, A. 2010. Health - Related Quality Of Life In Staff And Hospital Personnel Of Arak University Of Medical Sciences In 2009. *Journal Of Arak Medical University, Vol.13, No.1, 40-48 (Persian)*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono, Yogyakarta : Andi Offset
- Mangkunegara, AA. AP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organizational Konsep Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Murtinigrum, D. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk. Thesis. Magister Manajemen Universitas Sumatra Utara
- Nekouei. 2014. Quality of Work Life and Job Satisfaction among Employee in Government Organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied, Vol.4, No.1*
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta : Indeks
- Robbins Stephen. P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Paseki, F. M. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. *Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Hal. 1240-1249. ISSN 2303-1174.*
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka. Jakarta
- Saputro, Widyaningsih. 2014. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Skripsi.Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Negeri Islam.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.

- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Teck-Hong, T., and Waheed, A. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Of Money. *Asian Academy Of Management Journal*, Vol.16, No.1.
- Veithsal, Rivai., dan Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Walton, R. E. (1973). *Quality Of Work Life, What Is It?*. *Sloan Management Review Journal*, 11-21.
- Wexley K.N. dan G.A. Yuki. 2006. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan. PT Bineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zin, R.M. 2004. Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6 (3), 323-334