

## ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Muhammad Giri Pratama**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

e-mail: [giripratama05@gmail.com](mailto:giripratama05@gmail.com)

**Kusuma Chandra Kirana**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

**Didik Subiyanto**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

---

### ABSTRACT

**Tujuan:** penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life (QWL)* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Muhammad Zein.

**Metode:** penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kusioner dan studi pustaka. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan RSUD Muhammad Zein. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

**Hasil dan Kesimpulan:** hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). *Quality of work life* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Sehingga semakin bagus *quality of work life* yang diberikan maka akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan 2). Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan memberikan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3). *Quality of work life (QWL)* dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Hal ini menunjukkan jika *quality of work life* dan motivasi berjalan dengan baik maka akan diiringi dengan naiknya tingkat kepuasan kerja karyawan.

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

---

### PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan dalam dunia bisnis semakin pesat. Hal ini tentunya akan menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantara pebisnis, dengan adanya persaingan yang begitu ketat diantara pebisnis tentu dapat menimbulkan banyak permasalahan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai inti pelaksana kegiatan produksi disuatu perusahaan. Organisasi sangat perlu peran sumber daya manusia, bukan hanya sebagai alat produksi, namun merupakan indikator yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya sangat penting pada setiap perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan divisi yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar semua pekerjaan berjalan lancar tanpa adanya hambatan. Karena di zaman yang sangat kompetitif ini dibutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan mampu bersaing untuk menjadi pembeda perusahaan daripada perusahaan pesaing. Untuk mendukung sumber daya manusia yang produktif dan mampu bersaing di era globalisasi, perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk menjalankan kewajibannya.

Salah satu cara perusahaan memberikan kenyamanan bekerja kepada para karyawannya adalah dengan memperhatikan *Quality of Work life* para pegawainya. *Quality of work life (QWL)* adalah sejauh mana individual mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka (misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan) sementara dipekerjakan oleh perusahaan (Setyawati et al., 2020). Dalam upaya meningkatkan *quality of work life (QWL)* tentunya tidak mudah, karena dalam prosesnya tentu ada tantangan dan perlu didukung oleh banyak pihak. *Quality of work life (QWL)*

dapat menjadi alasan yang membuat karyawan menjadi berkeinginan untuk tetap tinggal dan bertahan ditempat ia berkerja. Ada beberapa faktor yang dapat dipengaruhi QWL diantaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat namun tetap berhati-hati. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi kerja setiap orang tentunya berbeda-beda. Namun perusahaan dapat membangun motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Disinilah peran penting manajemen sumber daya untuk meningkatkan QWL untuk memberikan motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah bisa juga disebabkan karena kurangnya motivasi atau dorongan dari perusahaan kepada karyawan. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mengeluh atas kurangnya dorongan motivasi dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas bisa disimpulkan bahwa quality of work life dan motivasi kerja dibutuhkan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas bisa disimpulkan bahwa quality of work life dan motivasi kerja dibutuhkan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Para karyawan akan lebih puas dalam bekerja jika kualitas kehidupan kerja mereka terpenuhi, serta perusahaan harus memberikan rasa nyaman kepada karyawan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Quality of Work Life adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Quality of work life dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. (Cascio, 2010) quality of work life adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. quality of work life dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Menurut (Robbins and Judge, 2013) dalam (Bekti, 2018). dalam Kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Quality Of Work life dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Menurut Cascio dalam (Bekti, 2018) menyatakan bahwa quality of work life terdiri dari communication (komunikasi), conflict resolution (penyelesaian masalah), career development (pengembangan karir), employee participation (keterlibatan karyawan), pride (rasa bangga terhadap institusi), equitable compensation (kompensasi yang seimbang), safe environment (rasa aman terhadap pekerjaan), job security (keselamatan kerja), wellness (kesejahteraan). Tujuan dari pembangunan sistem QWL adalah (1) Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. (2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. QWL mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja. (3) Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari QWL adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi. (4) Menciptakan pembelajaran organisasi. QWL membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (5) Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan perusahaan harus di dukung oleh para pekerja dan akan memengaruhi kehidupan mereka.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Robbins dan Timothy dalam (Astitioni & Surya, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.

Menurut George & Jones dalam (Lusri & Siagian, 2017), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Saydam dalam Kadarisman (Camilla Bianca, 2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

Dalam usaha menjaga motivasi karyawan hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah senagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.
- c. Supervisi yang Baik  
Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.
- d. Jaminan Karir  
Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.
- e. Status dan Tanggung Jawab  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.
- f. Peraturan yang Fleksibel  
Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (dalam Lusri & Siagian, 2017) sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuannya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja.

Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Yasnita & Fitri, 2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut (Tri Darma Putra et al., 2021) teori kepuasan kerja pertama kali diajukan oleh Herzberg. Melalui hasil studi yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap orang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok. Artinya, kelompok kepuasan, situasi yang telah terbukti menjadi sumber kepuasan kerja. Kehadiran faktor ini mengarah pada kepuasan, tetapi ketidakhadirannya tidak selalu mengarah pada ketidakpuasan. Kelompok ketidakpuasan merupakan faktor yang telah membuktikan bahwa merupakan penyebab ketidakpuasan. Menghilangkan kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi bukan karena itu bukan sumber dari kepuasan kerja.

Dalam mengukur kepuasan kerja tentu diperlukan indikator-indikator yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans dalam (Yasnita & Fitri, 2021) indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan memberikan rasa menarik karena adanya peluang belajar untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki dan juga mendapatkan rasa tanggung jawab bagi perusahaan.
2. Gaji  
Upah yang diterima harus sesuai dengan apa yang dikerjakan. Hal ini bisa menimbulkan rasa adil dan kepuasan terhadap pekerjaan.
3. Kesempatan promosi  
Dengan adanya kesempatan promosi karyawan bisa mendapatkan kesempatan mengembangkan karir untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan .
4. Pengawasan  
Karyawan diberikan pengawasan dan dukungan selama diberikan pekerjaan. Hal ini tentu dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan.
5. Rekan kerja  
Rekan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa kepuasan kerja. Rekan kerja yang baik dapat membantu kita lebih nyaman dalam bekerja.

Quality of Work Life dapat dilakukan untuk menunjang sistem kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Quality of Work Life adalah proses sebuah perusahaan untuk menjamin kesejahteraan para karyawannya. Menurut (Bekti, 2018) kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life). Hal tersebut karena Quality of Work Life merupakan bagian penting yang harus diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut: H1: adanya pengaruh positif antara Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja bisa terbentuk jika kualitas kerja yang diberikan perusahaan baik. Apabila suatu perusahaan memeberikan kualitas kerja yang baik kepada karyawan tentu hal itu akan meningkatkan motivasi karyawan tersebut. Jika motivasi karyawan tinggi hal ini juga sejalan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut (Lusri & Siagian, 2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat

dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H2: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya Quality of work life sejalan dengan meningkatnya motivasi kerja. Apabila Quality of work life dan motivasi kerja sudah baik maka akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Menurut (Setyawati et al., 2020) Quality of work life (QWL) dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta. dengan demikian semakin baik quality of work life (QWL) dan motivasi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H3: Quality Of Work Life dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana data mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan tujuan spesifik penelitian. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap RSUD Muhammad Zein yang berlokasi di kecamatan Manggar kabupaten Belitung Timur Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan data internal rumah sakit populasi yang ada di RSUD Muhammad Zein berjumlah 55 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah subjeknya kurang dari 100 maka peneliti mengambil semua populasi yang ada yaitu 55 orang karyawan. target mencakup semua karyawan yang terdaftar sebagai karyawan tetap di RSUD Muhammad Zein. Dimana nantinya peneliti akan melakukan pembagian kuesioner kepada karyawan rumah sakit, sehingga responden nantinya diharuskan menyelesaikan kuesioner yang akan peneliti berikan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling atau sampel jenuh, artinya mengumpulkan atau mengambil data yang tidak dipilih secara acak., dikarenakan pada penelitian ini ditemukan populasi yang jelas namun bisa dikatakan relative kecil. Tujuan lain dari penulis dalam menggunakan sampel jenuh ini adalah dimana dalam sampel jenuh semua karyawan harus mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dirancang dengan skor 1-5 untuk menyatakan opini responden misal sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Mengacu pada judul diatas maka penelitian ini menggunakan pengukuran yang mempengaruhi sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja. Peneliti menguji hipotesis dengan memakai beberapa teknik analisis linier menggunakan program SPSS. model analisis linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi quality of work life (QWL)

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja

x1 = Quality of work life (QWL)

x2 = Motivasi Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Berdasarkan data penelitian yang sudah dilakukan dengan menyebarkan kusioner maka didapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Deskripsi data karakteristik responden akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Karakteristik Data Responden RSUD Muhammad Zein**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
1	Laki-laki	26	47,3
2	Perempuan	29	52,7
	Jumlah	55	100
<b>Usia</b>			
1	25-30 Tahun	13	23,6
2	31-35 Tahun	12	21,8
3	36-40 Tahun	16	29,1
4	41-45 Tahun	10	18,2
5	>45 Tahun	4	7,3
	Jumlah	55	100
<b>Pendidikan terakhir</b>			
1	SD	1	1,8
2	SLTP	2	3,6
3	SLTA	8	14,6
4	Diploma 3 (D3)	13	23,6
5	Sarjana (S1)	31	56,4
	Jumlah	55	100
<b>Lama Bekerja</b>			
1	< 1 Tahun	8	14,6
2	1-3 Tahun	16	29,1
3	4-6 Tahun	10	18,1
4	7-10 Tahun	5	9,1
5	> 10 Tahun	16	29,1
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer, 2022, diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden karyawan RSUD Muhammad Zein adalah sebagai berikut. karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang atau sebesar 47,3% sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau sebesar 52,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di RSUD Muhammad Zein lebih banyak perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa RSUD Muhammad Zein menerima karyawan sama rata baik laki-laki maupun perempuan.

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kusioner. Menurut (Setyawati et al., 2020) Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan perhitungan menggunakan 'r' tabel. Rumus untuk mengetahui r tabel adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} df &= (N-2) \\ &= (55-2) \\ &= 53 \end{aligned}$$

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5% maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,265

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Quality of Work Life**

Pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0,247	0,265	0,069	Tidak Valid
Pernyataan 2	0,672	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,828	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,823	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,647	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,789	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,678	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,431	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,600	0,265	0,000	Valid

Pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 10	0,477	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 11	0,721	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 12	0,759	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 13	0,414	0,265	0,013	Valid
Pernyataan 14	0,642	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 15	0,591	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 16	0,611	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 17	0,671	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 18	0,461	0,265	0,000	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0,376	0,265	0,005	Valid
Pernyataan 2	0,753	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,676	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,717	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,507	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,387	0,265	0,004	Valid
Pernyataan 7	0,760	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 8	0,810	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,783	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,814	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 11	0,540	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 12	0,499	0,265	0,000	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	r Tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0,606	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,790	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 3	0,699	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 6	0,655	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 7	0,128	0,265	0,351	Tidak Valid
Pernyataan 8	0,743	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,265	0,000	Valid
Pernyataan 10	0,851	0,265	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel quality of work life (QWL), motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempunyai pearson correlation lebih dari 0,265 dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi dari responden dalam menjawab variabel variabel yang disusun dalam bentuk kusioner. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan data tersebut reliabel. Namun apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 dapat dinyatakan bahwa data yang yang dihasilkan tidak reliabel. Berikut ini merupakan data pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Quality of work life (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	18

Berdasarkan tabel diatas variabel quality of work life (QWL) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908 dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	12

Berdasarkan tabel diatas variabel motivasi kerja yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875 dapat dinyatakan reliabel.

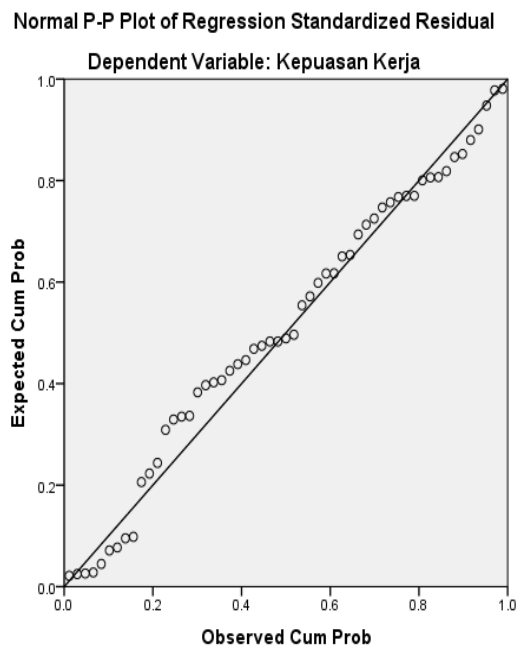
**Tabel 7 Uji Realiabilitas Kepuasan Kerja (Y1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Berdasarkan tabel diatas variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867 dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak distribusi data variabel penelitian. Dalam penelitian Uji normalitas peneliti menggunakan pengujian menggunakan teknik analisis Kolmogorov- Smirnov (K-S) berdasarkan nilai signifikansinya berdasarkan software SPSS 23 for Windows dan normal Probability plots. Dalam teknik analisis Kolmogorov- Smirnov (K-S) Uji normalitas dikatakan normal jika tingkat signifikansinya > 0,05. Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka dikatakan tidak normal. Sedangkan menurut Normal Probability Plots data variabel dikatakan normal dengan melihat penyebaran data berdasarkan grafik Normal Probability Plots Regression Standarized Residual. Apabila data variabel menyebar mengikuti garis diagonal maka data dapat dikatakan normal. Berikut ini merupakan data penelitian uji normalitas menurut peneliti:



**Gambar 1 Uji Normal Probability Plots**

Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2022

**Tabel 8 Uji Normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		Unstandardized Residual	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.70855586
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.070
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Sumber: data yang diolah oleh penulis, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada penelitian ini lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel data penelitian ini normal. Dari hasil uji *Normal Probability Plots* data menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi multikoleniaritas pada variabel data. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Setyawati et al., 2020).

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	1.681	2.716		.619	.539		
	Quality of work life	.201	.058	.375	3.476	.001	.417	2.396
	Motivasi Kerja	.482	.096	.543	5.025	.000	.417	2.396

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai dari tolerance variabel *Quality of work life (QWL)* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) lebih dari 0,1 yaitu 0,417 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel *Quality of work life (QWL)* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) kurang dari 10 yaitu 2,396 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel data.

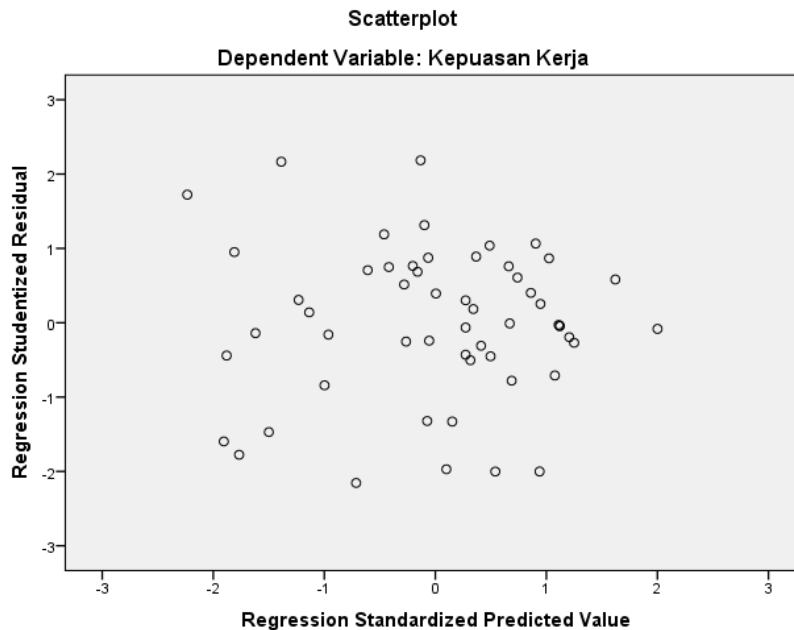
**Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.077	1.592		3.817	.000
	Quality of work life	-.043	.034	-.255	-1.263	.212
	Motivasi Kerja	-.030	.056	-.106	-.527	.600

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil signifikansi variabel Quality of work life (X1) lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,212 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,600 maka tidak terjadi heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05.



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot menyebar membentuk pola yang jelas berada di antara angka 0 sumbu x dan y. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 11 Hasil Analisis Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.681	2.716		.619	.539
	Quality of work life	.201	.058	.375	3.476	.001
	Motivasi Kerja	.482	.096	.543	5.025	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis linear berganda maka dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 1,681 + 0,375X_1 + 0,543X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi quality of work life (QWL)
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi motivasi kerja
- x<sub>1</sub> = Quality of work life (QWL)
- x<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- ε = Error

1. Pada variabel *quality of work life (QWL)* terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh positif. Yang terbukti dengan t<sub>hitung</sub> yang mempunyai nilai lebih besar daripada t<sub>tabel</sub>. Dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,467 dan nilai t tabel 2,006 dan nilai signifikansi variabel *quality of work life (QWL)* 0,01 yang terbukti mempunyai nilai lebih kecil dari 0,05. Maka dengan hasil tersebut dapat

dinyatakan H1 yang berbunyi adanya pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Pada variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif. Yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  5,025 yang bernilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,006. Maka H2 yang berbunyi adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Uji f dilakukan untuk menguji semua variabel independen apakah mempengaruhi variabel dependen. Dengan membandingkan nilai  $f_{hitung} >$  dari  $f_{tabel}$ .

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= f(k;n-k) \\
 &= f(2;55-2) \\
 &= f(2;53) \\
 &= 3,172
 \end{aligned}$$

**Tabel 12 Uji F Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168.387	2	584.193	76.681	.000 <sup>b</sup>
	Residual	396.159	52	7.618		
	Total	1564.545	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Quality Work of Life

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 76,681 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  3,172 dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berbunyi adanya pengaruh simultan antara *quality of work life (QWL)* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.737	2.76015

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Quality Work of Life

Sumber: diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 13 maka dapat diketahui nilai r square sebesar 0,747 atau 74,7% yang menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara variabel *quality of work life* dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 74,4% dan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel *quality work of life (QWL)* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,476 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life (QWL)* memiliki peran positif terhadap variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama ini dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Santhi & Mujiati, 2016) Pengaruh positif dan signifikan dari *quality of work life* terhadap kepuasan kerja berarti apabila partisipasi, lingkungan fisik, pengembangan dan integrasi kerja dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,025 dan  $t_{tabel}$  2,006. Dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis kedua dapat dikatakan diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Astitioni & Surya, 2016), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki  $f_{hitung}$  sebesar 76,681 yang artinya lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,172 dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang artinya variabel *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Semakin tinggi *quality of work life* dan motivasi kerja akan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan nilai R square sebesar 0,747 atau 74,7%. Hal ini memperlihatkan bahwa pengaruh presentase *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 74,7%, yang mana sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *quality of work life (QWL)* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Dengan meningkatnya *quality of work life (QWL)* maka akan sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. maka dapat ditarik kesimpulan tingginya motivasi kerja karyawan seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. *quality of work life (QWL)* dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Hal ini berarti semakin baik *quality of work life* dan motivasi kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

## REFERENSI

- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Camilla Bianca, O. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karya hidup sentosa di. 14(1), 55–64.
- Cascio, W. F. (2010). Human resource. *Kybernetes*, 29(3), 1–705. <https://doi.org/10.1108/k.2000.06729cae.004>
- D'Mello, L., Monteiro, M., & Pinto, N. (2018). The *Quality of Work life* and Job Satisfaction of Private Sector Employees. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.47992/IJMTS.2581.6012.0032>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of *quality of work life* factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Hasmalawati, N., & Resta, W. P. D. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 64–68. <https://doi.org/10.17977/um023v6i22017p064>
- J, Ashwini Anand, P. D. (2014). Correlation of *QWL* Factors with Employee Satisfaction in Manufacturing Sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(6), 01–09. <https://doi.org/10.9790/487x-16640109>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Prasetyawati, M., & Kusnudin. (2018). Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja

- karyawan di PT Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9–16. <http://jurnal.ftumj.ac.id/index.php/jurtek>
- Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300–7327. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/22427/16110>
- Setyawati, N. W., Latukau, S., Woelandari PG, D. S., & Yunita, T. (2020). Analisa Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 469. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v3i1.52>
- Shan, Y., Imran, H., Lewis, P., & Zhai, D. (2017). Investigating the Latent Factors of Quality of Work-Life Affecting Construction Craft Worker Job Satisfaction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(5), 04016134. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001281](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001281)
- Tri Darma Putra, I. nyoman, Ardika, I. W., Antara, M., & Idrus, S. (2021). THE EFFECT OF QUALITY OF WORK-LIFE ON THE JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION, AND WORK PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES IN WEST LOMBOK. *International Journal of Research*, 8(7), 192–204. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/ab6ff8b34010867083b7c198ed1b0f45.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/ab6ff8b34010867083b7c198ed1b0f45.pdf)
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2021). Pengaruh quality of work life dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas Pengaruh*, 23(1), 185–194. <http://www.jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/30>