

Analisa *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

(Studi Kasus : PT. Infimedia Solusi Humanika, Jakarta)

Serin Latukau¹, Novita Wahyu Setyawati², Dewi Sri Woelandari P.G³, Tyna Yunita⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi^{1,2,3,4}

Page | - 469 -

Correspondence Email : Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *quality of work life (QWL)* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating pada PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk mengetahui apakah H_a diterima atau H_0 ditolak.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Quality of work life (QWL)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Dengan demikian semakin baik *quality of work life (QWL)* nya maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya. (2) Motivasi tidak bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan *quality of work life (QWL)* dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Hal ini dimungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi *quality of work life (QWL)* dengan kepuasan kerja seperti disiplin, kepemimpinan, dan kompensasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the quality of work life (QWL) of employee job satisfaction with motivation as a moderating variable at PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta.

This research uses quantitative research methods, with data collection techniques through interviews, questionnaires and literature study. The number of samples in this study were 100 respondents who were employees of PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Tests used to test the research instruments are validity, reliability, classic assumption tests, and hypothesis testing to find out whether H_a is accepted or H_0 is rejected.

The results of this study indicate that: (1) Quality of work life (QWL) has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Thus the better the quality of work life (QWL), the better the job satisfaction of its employees. (2) Motivation does not act as a moderating variable that affects the relationship of quality of work life (QWL) with employee job satisfaction at PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. This is possible for other variables that affect the quality of work life (QWL) with job satisfaction such as discipline, leadership, and compensation.

Keywords: *QWL, Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia bisnis saat ini semakin pesat. Hal tersebut tentunya akan menyebabkan persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat sehingga dapat menimbulkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan subyek utama dalam organisasi kerja yang akan dihadapkan pada berbagai macam masalah yang menyangkut tentang kerja dan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan yang berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Kenyamanan pada karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pentingnya *Quality of work life (QWL)* dalam suatu perusahaan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu yang berhubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja. *Quality of work life (QWL)* merupakan suatu metode atau program yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan membuat lingkungan tersebut lebih produktif, dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.

Quality of work life (QWL) adalah sejauh mana individual mampu memenuhi kebutuhan penting pribadi mereka (misalnya, kebutuhan untuk kemerdekaan) sementara dipekerjaan oleh perusahaan. Perusahaan yang tertarik untuk meningkatkan *Quality of work life (QWL)* karyawannya umumnya mencoba untuk mananamkan pada karyawan perasaan keamanan, keadilan, kebanggaan, keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Quality of work life (QWL) juga dapat menjadi faktor yang menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Melalui *Quality of work life (QWL)* karyawan dapat menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan pada dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan. Dimana motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi karyawan dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang lebih akan merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa memiliki

semangat dan arah untuk bekerja mencapai tujuan serta sasaran perusahaan. Sebaliknya, pada karyawan yang kurang termotivasi akan kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik, malas dalam bekerja dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, perilaku karyawan tidak memperlhatikan goal directed dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga pekerjaannya menjadi tidak maksimal dan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2015:211). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku negatif. Dengan ia menunjukkan sikap-sikap seperti suka bolos, sering datang terlambat, malas dalam bekerja, menentang atasan, menyibukkan diri dengan kegiatan-kegiatan yang tidak ada hubungan dengan tugas-tugasnya bahkan ada yang sampai beralih ke pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara dengan karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting kaitannya dengan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi pekerjaan yang dapat merangsang para karyawan agar merasa puas terhadap sistem yang berjalan diperusahaan tersebut. Seorang karyawan tersebut mengeluhkan mengenai kualitas kehidupan kerja yang rendah diperusahaan, misalnya tidak terciptanya hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan, karyawan merasa dipandang remeh oleh atasan, pemimpin yang kurang mau menopang tanggung jawab yang berat, karyawan kurang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta ketegangan yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Kemudian banyak karyawan yang merasa gaji yang dibayarkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka.

Kepuasan kerja yang rendah juga disebabkan karena kurangnya dorongan atau motivasi. Salah satu karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi yang berupa dukungan serta perlakuan baik dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu kurangnya motivasi karyawan juga ditunjukkan dengan tidak adanya motivasi dari diri karyawan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, sehingga keterlambatan terjadi berulang-ulang. Dengan demikian motivasi pada PT. Infimedia Solusi Humanika masih kurang optimal diterapkan oleh beberapa orang karyawan.

Adanya indikasi ketidakpuasan tersebut juga diperkuat oleh data turnover karyawan yang setiap tahunnya meningkat. Kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja yang diindikasikan dapat

mempengaruhi turnover intention pegawai sehingga karyawan merasa apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik.

Tabel.1.

Data Turn Over Karyawan di PT. Infimedia Solusi Humanika

No.	Tahun	Jumlah Pekerja	Resign	Total Existing
1.	2015	277	4	273
2.	2016	298	3	296
3.	2017	315	7	308
4.	2018	319	10	309
5.	September 2019	331	9	322

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa perpindahan atau keluar karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika mengalami peningkatan dari tahun 2015 – September 2019. Dengan demikian terdapat indikasi ketidakpuasan pada karyawan pada PT. Infimedia Solusi Humanika.

Banyak penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel *quality of work life (QWL)*, motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyawati dan Kusnudin (2015), Santhi et al (2016), Alfani (2018), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *quality of work life (QWL)* dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniari et al (2015), Santhi et al (2016), Lusri dan Siagian (2017), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti **“QWL dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika, Jakarta”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 331 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan merode slovin. Dalam Sunyoto (2015) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Banyak sampel,

N = Banyak populasi,

e = Presentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir.

Hasil perhitungan sample adalah :

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 3 Nomor 1 Mei Tahun 2020

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{331}{(1+331 \times 0,05^2)} = 181,122$$

Berdasarkan tingkat kesalahan 5% maka ukuran sampel didapat sebesar 181,122 yang dibulatkan menjadi 182 karyawan pada PT Infimedia Solusi Humanika Jakarta.

Page | - 473 -

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi. Menurut Sugiyono (2017:142) orang seringkala mengartikan observasi sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dengan menggunakan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung, dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara.
2. Kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adanya kuesioner ini dimaksudkan agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Responden di sini adalah karyawan di PT. Polymindo Permata. Sehingga hasil isian dari responden merupakan tanggapan dan jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan dalam lembar kuesioner.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan model tertutup karena jawaban telah tertera dalam angket dan pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat prefensi jawaban, sebagai berikut:

SS : Sangat setuju	= 5
S : Setuju	= 4
RG : Ragu-Ragu	= 3
TS : Tidak Setuju	= 2
STS: Sangat Tidak Setuju	= 1

Setelah skor diperoleh lalu dicari rata-rata skor per responden. Data responden secara individu didistribusikan berdasarkan kriteria tertentu, sehingga dapat dideskripsikan distribusi jawabannya.

3. Wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2017:137-138)
4. Studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan informasi yang bersifat fakta yang telah diteliti terlebih dahulu sehingga terbukti keasliannya

dan yang ada kaitannya dengan objek penelitian, informasi tersebut berasal dari buku-buku, jurnal, karya ilmiah, dan sumber-sumber lainnya.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni, 2015:108). Dalam uji validitas digunakan korelasi product moment dengan mengkolerasikan data pada masing-masing pernyataan pada skor total untuk menganalisa validitas digunakan teknik kolerasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y : Skor total

Σx : Jumlah skor dalam distribusi X

Kriteria kelayakannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrument angket dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrument angket dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2016:110). Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

- a. Cronbach's alpha < 0,6 = Reliabilitas buruk
- b. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = Reliabilitas diterima
- c. Cronbach's alpha 0,8 = Reliabilitas baik

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Purnomo, 2016: 107). Penggunaan formula atau rumus statistik tergantung pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian lebih dari satu variabel maka formula yang digunakan yaitu formula statistik parametrik dan nonparametrik, dengan demikian uji asumsi klasik adalah uji yang di persyaratkan untuk penggunaan statistik parametrik atau non parametrik.

Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Priyatno, 2013:34).

Uji Multikolinearitas. Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2013:56). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Toleranse dan nilai Varian Inflasi Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai Toleranse yang rendah sama dengan nilai Varian Inflasi Factor (VIF) yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Autokolerasi. Uji autokolerasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokolerasi (Priyatno, 2013:59)

Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Sujarwani, 2014:226)

Uji Analisis Regresi Berganda. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan atau mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2013: 116).

Persamaan regresi linear berganda menurut Sujarwani (2014: 149) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *quality of work life (QWL)*

b_2 = Koefisien regresi motivasi

x_1 = *Quality of work life (QWL)*

x_2 = Motivasi

Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima dan keputusan menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau juga bisa salah, sehingga menimbulkan resiko besar.

Uji t (Pengujian Secara Parsial). Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sujarwani, 2015:161)

Uji F (Pengujian Sears Simultan). Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh

Quality of work life (QWL) (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara simultan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²). Digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2015:164)

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan dengan mengkolerasikan skor masing-masing pernyataan dengan skor penjumlahan dari keseluruhan pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui validitas kuesioner dengan menggunakan tabel "r" *product moment* dimulai dengan mencari nilai df, yaitu dapat dihitung sebagai berikut df= n-k atau df = 100-2 = 98 dengan nilai signifikansi 5% maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,197. Kemudian nilai r_{hitung} yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid, berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas *Quality of work life (QWL)* (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	(2-Tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0,760 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 2	0,780 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 3	0,783 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 4	0,755 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 5	0,784 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 6	0,754 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 7	0,824 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 8	0,854 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 9	0,811 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 10	0,811 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 11	0,764 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 12	0,848 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 13	0,739 **	0,197		0,000	Valid
Pernyataan 14	0,741 **	0,197		0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa untuk pernyataan dalam variabel *quality of work life (QWL)* (X_1) dinyatakan valid yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,197).

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Page | - 477 -

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Pernyataan 15	0,878 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 16	0,808 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 17	0,812 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 18	0,845 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 19	0,790 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 20	0,876 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 21	0,800 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 22	0,892 **	0,197	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa untuk pernyataan dalam variabel motivasi (X_2) dinyatakan valid yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,197).

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Pernyataan 23	,808 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 24	,790 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 25	,837 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 26	,833 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 27	0,831	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 28	,861 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 29	,873 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 30	,717 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 31	,821 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 32	,896 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 33	,899 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 34	,881 **	0,197	0,000	Valid
Pernyataan 35	,794 **	0,197	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa untuk pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,197).

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dinyatakan data tersebut reliabel. Begitupun sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas yang terdiri sebagai berikut:

Tabel 5.

Uji Reliabilitas *Quality of work life (QWL)* (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
,952		14

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,952, maka dapat disimpulkan bahwa instrument variabel *quality of work life (QWL)* (X₁) dinyatakan reliabel.

Tabel 6.

Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
,937		8

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937, maka dapat disimpulkan bahwa instrument variabel motivasi (X₂) dinyatakan reliabel.

Tabel 7.

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
,964		13

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937, maka dapat disimpulkan bahwa instrument variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan metode *Normal Probability Plots*.

Dalam metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka residual terdistribusi secara normal. Sedangkan dalam metode *Normal Probability Plots* cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*. Jika penyebaran datanya mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Page | - 479 -

Tabel 8.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88359196
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,043
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig.2-Tailed) sebesar 0,16. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual terdistribusi dengan normal.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode *Normal Probability Plot* adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Uji Normalitas P-Plots

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas.

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.

Tabel.9.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,746	1,791		,975	,332			
Quality of work life (QWL) (X1)	,197	,051	,223	3,891	,000	,328	3,046	
Motivasi (X2)	1,229	,093	,755	13,154	,000	,328	3,046	
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)								

Berdasarkan data dari tabel di atas nilai tolerance dari kedua variabel independen sebesar $0,328 > 0,10$ dan VIF sebesar $3,046 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Autokolerasi

Model regresi yang mensyaratkan tidak adanya masalah autokolerasi . berikut hasil uji autokolerasi pada penelitian ini:

Tabel 10.

Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	Model Summary ^b				Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,946 ^a	,895	,893	2,913		1,922
a. Predictors: (Constant), Motivasi, <i>Quality of work life (QWL)</i>						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson sebagai dengan ketentuan sebagai berikut: Berikut adalah pengambilan keputusan pada uji autokolerasi menggunakan uji Durbin-Watson:

- du < dw < 4 – du, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokolerasi.
- dw < dl atau dw > 4 – dl, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokolerasi
- dl < dw < du atau $4 - du < dw < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,922 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai $d_U < dw < 4 - Du$ ($1,7152 < 1,922 < 2,2848$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokolerasi pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi.

Uji Glejser ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11.

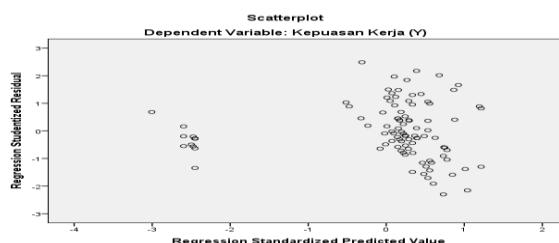
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,618	1,029	-,601	,549
	Quality of work life (QWL) (X1)	,017	,029	,097	,569
	Motivasi (X2)	,062	,054	,195	1,149

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan data dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *quality of work life* (QWL) (X_1) sebesar $0,571 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *quality of work life* (QWL) (X_1) . Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel motivasi (X_2) yakni $0,253 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi (X_2).



Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari hasil gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka

0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen *quality of work life (QWL)* (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Tabel 12.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,746	1,791		,975	,332
	<i>Quality of work life (QWL) (X1)</i>	,197	,051	,223	3,891	,000
	Motivasi (X2)	1,229	,093	,755	13,154	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut, maka dapat diketahui persamaannya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,746; artinya jika *quality of work life (QWL)* dan motivasi nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya 1,746.
2. Koefisien regresi variabel *quality of work life (QWL)* sebesar 0,197; artinya jika *quality of work life (QWL)* mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,229; artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,229 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *quality of work life (QWL)* dan motivasi secara individual mempengaruhi kepuasan kerja. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas
 - a. jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Hasil dari uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12.

Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					Page - 483 -
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,746	1,791	,975	,332	
	<i>Quality of work life</i>	,197	,051	,223	3,891	,000
	<i>(QWL) (X1)</i>					
	Motivasi (X2)	1,229	,093	,755	13,154	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui nilai signifikansi *quality of work life (QWL)* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, dan t hitung sebesar $3,891 > 1,984$ (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *quality of work life (QWL)* (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Kemudian untuk variabel Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, dan t hitung sebesar $13,154 > 1,984$ (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh *quality of work life (QWL)* (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika dilihat dari nilai signifikansi:

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

2. Jika dilihat dari nilai f:

F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima

F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak

Tabel 13.

Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					Sig.
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F		
1	Regression	7033,445	2	3516,722	414,388	,000 ^b
	Residual	823,195	97	8,487		
	Total	7856,640	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), <i>Quality of work life (QWL)</i> (X1)						

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar $414,388 > 3,09$ (f tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *quality of work life (QWL)* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh *quality of work life (QWL)* dan motivasi secara serentak terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil dari uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,946 ^a	,895	,893		2,913
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), <i>Quality of work life (QWL)</i> (X1)					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,893 atau 89,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *quality of work life (QWL)* dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 89,3%, sedangkan sisanya sebesar 10,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi I. Berdasarkan analisis regresi I yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,560 + 0,741 X_1$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,560 memberikan arti bahwa apabila variabel *quality of work life (QWL)* nilainya = 0, maka kepuasan kerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar 10,560.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,741 memberikan arti bahwa *quality of work life (QWL)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan *quality of work life (QWL)* maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,741.

Nilai adjusted R² dalam analisis regresi I adalah sebesar 0,708 artinya kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 70,8% oleh variabel *quality of work life (QWL)*. Sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis ini berarti menerima hipotesis pertama yaitu *quality of work life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Analisis Regresi II. Berdasarkan analisis regresi II yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -23,480 + 0,823 X_1 + 2,121 X_2 - 0,021 X_1 X_2 + 0,05$ Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -23,480 memberikan arti bahwa apabila variabel predictor/independen diasumsikan = 0, maka kepuasan kerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar -23,480.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,823 memberikan arti bahwa *quality of work life (QWL)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan *quality of work life (QWL)* maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,823.

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 2,121 memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,021.
- d. Koefisien regresi $X_1 X_2$ sebesar -0,021 memberikan arti bahwa interaksi antara *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan interaksi antara *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi kerja maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja sebesar -0,021

Nilai adjusted R^2 dalam analisis regresi II adalah sebesar 0,902 berarti kepuasan kerja karyawan dipengaruhi sebesar 90,2% oleh interaksi antara variabel *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, nilai Fhitung 414,388 dan signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menunjukkan bahwa dari tiga variabel independen yaitu *quality of work life* (*QWL*), motivasi, dan interaksi antara *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi, hanya variabel *quality of work life* (*QWL*) dan motivasi yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis ini menolak hipotesis kedua. Hal ini berarti motivasi bukan merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara *quality of work life* (*QWL*) dan kepuasan kerja. Hal ini dimungkinkan adanya variabel lain yang mempengaruhi *quality of work life* (*QWL*) dan kepuasan kerja seperti disiplin, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

Analisis Regresi III. Analisis ini dilakukan untuk memperkuat hasil analisis regresi II yang menyatakan bahwa variabel motivasi bukan merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara *quality of work life* (*QWL*) dan kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian variabel independen terhadap variabel dependen, nilai Fhitung 414,388 dan signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel independen yang secara bersama-sama dengan *quality of work life* (*QWL*) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Analisis *Quality of work life* (*QWL*) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *quality of work life* (*QWL*) (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *quality of work life* (*QWL*) (X_1) yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, dan t hitung sebesar $3,891 > 1,984$ (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, jika *quality of work life* (*QWL*) pada PT. Infimedia Solusi Humanika semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat,.

Analisis Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan

dengan nilai signifikansi motivasi (X_2) yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,005$, dan t hitung sebesar $13,154 > 1,984$ (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, apabila karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika memiliki motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

Analisis *Quality of work life (QWL)* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of work life (QWL)* (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar $414,388 > 3,09$ (f tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, apabila *quality of work life (QWL)* dan motivasi karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga semakin meningkat.

Kemudian berdasarkan hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai nilai R Square sebesar 0,893 atau 89,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbang pengaruh variabel *quality of work life (QWL)* (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 89,3%, sedangkan sisanya sebesar 10,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan analisis diatas, maka dapat dipastikan bahwa *quality of work life (QWL)* dan motivasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika. Dimana diharapkan PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta dapat memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau pendapat terkait pekerjaan, meningkatkan partisipasi karyawan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Selain itu penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sangat penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan *quality of work life (QWL)* para karyawan. Diharapkan dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, karyawan dapat merasa puas terhadap pekerjaannya dan hal tersebut juga bisa membuat PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta dapat menikmati efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik.

Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan untuk datang tepat waktu bisa dilakukan dengan memberikan apresiasi bagi karyawan yang datang tepat waktu dan memberikan peringatan yang keras bagi karyawan yang sering melanggar batas ketepatan waktu. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang berkaitan dengan rekan sekerja yaitu dengan menciptakan hubungan yang lebih harmonis diantara karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan yang menuntut kebersamaan antar karyawan seperti rekreasi bersama.

Selain itu, apabila terjadi konflik sebaiknya dapat diselesaikan secara terbuka dengan pimpinan sebagai pihak yang memediasi sehingga dapat dihasilkan keputusan bersama yang dapat diterima oleh para pegawai yang berkonflik dan dapat memperkuat lagi hubungan antar karyawan yang renggang karena konflik agar para karyawan bisa bekerjasama dengan baik sebagaimana mestinya. Dengan demikian diharapkan motivasi karyawan bisa meningkat dan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan teori-teori yang

mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru mengenai *quality of work life (QWL)* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan mengenai Analisis *Quality of work life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Infimedia Solusi Humanika, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: *Quality of work life (QWL)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Dengan demikian semakin baik *quality of work life (QWL)* nya maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya.

Page | - 487 -

Motivasi memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. *Quality of work life (QWL)* dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta. dengan demikian semakin baik *quality of work life (QWL)* dan motivasi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

REKOMENDASI

PT. Infimedia Solusi Humanika Jakarta diharapkan dapat memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau pendapat terkait pekerjaan, meningkatkan partisipasi karyawan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

PT. Infomedya Solusi Humanika Jakarta memperhatikan sistem kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan datang tepat waktu bisa dilakukan dengan memberikan apresiasi bagi karyawan yang datang tepat waktu dan memberikan peringatan yang keras bagi karyawan yang sering melanggar batas ketepatan waktu. Selain itu menciptakan hubungan yang lebih harmonis diantara karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan yang menuntut kebersamaan antar karyawan seperti rekreasi bersama. Selain itu apabila terjadi konflik sebaiknya dapat diselesaikan secara terbuka dengan pimpinan sebagai pihak yang memediasi sehingga dapat dihasilkan keputusan bersama yang dapat diterima oleh para pegawai yang berkonflik dan dapat memperkuat lagi hubungan antar karyawan yang renggang karena konflik agar para karyawan bisa bekerjasama dengan baik sebagaimana mestinya.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan teori-teori yang mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru mengenai *quality of work life (QWL)* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfani, M. H. 2018. Analisis Pengaruh *Quality of work life (QWL)* (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Page | - 488 -
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD, 11, 823–840.
- 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, K. 2016. Pengaruh *Quality of work life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.24853/jurtek.8.1.9-16>
- Priyatno, D. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Purnomo, R. A., & E, M, Si, S. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. 2016. Pengaruh *Quality of work life (QWL)* , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300–7327.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. 2015. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sunyoto, D. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.