

**Pengaruh *Quality of Work Life*, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang**

**Rizky Amalia<sup>1</sup>, Wita Farla<sup>2</sup>, Yos Karimudin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya  
amaliarizky995@gmail.com<sup>1</sup>, witafarla@unsri.ac.id<sup>2</sup>, yoskarimudin@fe.unsri.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine or analyze the effect of quality of work life and work motivation on employee job satisfaction. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of the Sako Kenten Service Unit Office of PDAM Tirta Musi Palembang. The sample used is saturated sampling so that the sample in this study is the entire population of employees of the Office of the Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang Service Unit, totaling 36 respondents. This study used primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis as a data analysis technique. Based on the results of the hypothesis analysis, it was concluded that partially the quality of work life has a significant effect on employee job satisfaction while work motivation has a insignificant effect on employee job satisfaction. However, in a simulant way, quality of work life and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction at the Sako Kenten Service Unit Office, PDAM Tirta Musi, Palembang.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Work Motivation, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau menganalisis pengaruh *quality of work life*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang yang berjumlah 36 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis hipotesis, disimpulkan bahwa secara parsial *quality of work life* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun secara simultan *quality of work life*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

**Kata kunci:** *Quality of Work Life, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.*

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan langkah dalam memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan,

memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2020). Untuk melihat bagaimana SDM yang ada di perusahaan tersebut berkualitas baik dan juga memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan yaitu dengan melihat tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan indikator yang sangat penting dalam meningkatkan semua aspek kinerja yang perlu diperhatikan SDM. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dinilai oleh setiap karyawan (Badriyah, 2019).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi merupakan salah satu perusahaan milik daerah atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi merupakan perusahaan khusus yang bergerak pada bidang penyediaan air minum di Kota Palembang khususnya untuk daerah Sako, Kenten dan sekitarnya. Sebagai perusahaan milik daerah dan salah satu perusahaan yang harus memperhatikan kualitas lingkungan kerja guna memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang sangat memuaskan dengan juga mementingkan pemberian motivasi. Hal tersebut diperlukan agar para karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dalam menyelesaikan tugas.

Adanya fenomena berupa hasil survei kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak SDM PDAM Tirta Musi Palembang menghasilkan bahwa karyawan tidak merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan selain itu tidak adanya sistem promosi jabatan juga dirasakan oleh sebagian karyawan. Hal ini berdampak pada hasil rencana dan reliasi yang terjadi pada tahun 2022.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pekerja terhadap kondisi fisik serta kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. QWL adalah suatu metode atau program yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memperbaiki lingkungan kerja dengan cara meningkatkan produktivitas lingkungan dan respons individu terhadap pekerjaan sebagai hasil dari penerapan metode dan perkembangan yang ada di dalam organisasi (Setyawati dkk., 2020).

Selain fenomena tersebut dari data absensi selama tahun 2022 terjadi kenaikan karyawan yang tidak hadir. Hal ini dapat dipicu dari motivasi kerja karyawan yang cukup rendah. Menurut Halimah (2014), indikasi motivasi antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingginya kerusakan, kegelisahan dimana-mana, tuntunan yang sering terjadi, serta pemogokan. Motivasi kerja sendiri merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan, 2017).

Sebelumnya peneliti membandingkan judul yang berkaitan dengan *quality of work life* pada penelitian Intan Silfianti (2022) kesimpulan yang dapat diambil adalah secara parsial penerapan *quality of work life* dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Faisal Corporation. Santhi dan Mujiati (2016) kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah *quality of work life* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh

mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya, Bali. Astitiani dan Surya (2016) jurnalnya memiliki kesimpulan bahwa *quality of work life* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur.

Atas pembahasan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka penulis akan melakukan penelitian tentang bagaimana *quality of work life*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

## STUDI KEPUSTAKAAN

### *Quality of Work Life*

*Quality work of life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Karena itu integritas yang berarti kemampuan SDM dan perusahaan untuk menjalin suatu hubungan kerja yang dinamis dengan keseluruhan aspek-aspek di dalamnya dapat disebut *quality work of life* (kualitas kehidupan kerja) (Soetjipto, 2017). Menurut Soetjipto (2017) ada berbagai dimensi yang menjadi indikator dalam pengukuran program QWL yaitu 1) pertumbuhan dan pengembangan, 2) partisipasi, 3) sistem imbalan yang inovatif, 4) lingkungan kerja, 5) integrasi sosial.

### Motivasi Kerja

Robbins dan Timothy (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Tetapi intensitas tidak hanya menunjukkan sisi positif: intensitas tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik kecuali jika upaya diarahkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, perlu memperhatikan kualitas bisnis, serta intensitasnya. Dimensi motivasi kerja menurut Kartika dan Thomas (2010) menyatakan bahwa dimensi motivasi ada tiga yaitu : 1) arah perilaku (*direction of behavior*), 2) tingkat usaha (*level of effort*), 3) tingkat kegigihan (*level of persistence*)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2019). Menurut Rivai (2014) ada beberapa dimensi dalam kepuasan kerja yaitu : 1) beban kerja, 2) gaji, 3) pengawas, 4) rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah *quality of work life*, motivasi kerja dan kepuasan kerja dimana jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan survei berupa kuesioner. Jenis dan Sumber Data Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun melalui kuesioner dari karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang, sedangkan data sekunder dihimpun dari buku, dan laporan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis (kuesioner) kepada responden di Kantor Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang dimana skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Responden diharapkan memberikan tanggapan atas pertanyaan/ Pernyataan yang ditanyakan dengan memberikan penilaian atas pertanyaan/ pernyataan tersebut.

Populasi mengacu pada seluruh kelompok masyarakat, peristiwa atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti (Uma dan Roger, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi yang berjumlah 36 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Metode teknik analisis data menggunakan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedisitas. Menggunakan teknik analisis linear berganda dan analisis koefisien korelasi dan determinasi. Serta uji hipotesis berupa uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Secara umum profil responden penelitian didominasi oleh laki-laki usia 36-40 tahun. Dengan pendidikan responden didominasi Strata 1 (S1) yang memiliki masa kerja 10-15 tahun.

### Uji Validitas

Adapun hasil yang diperoleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner**  
Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
<i>Quality of Work Life</i>	Butir Pernyataan 1	0,775	0,329	Valid
	Butir Pernyataan 2	0,759	0,329	Valid

(X1)	Butir Pernyataan 3	0,859	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 4	0,893	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 5	0,892	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 6	0,832	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 7	0,768	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 8	0,907	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 9	0,907	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 10	0,851	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 11	0,751	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 12	0,906	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 13	0,930	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 14	0,784	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 15	0,869	0,329	Valid	
	<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
	Motivasi Kerja (X2)	Butir Pernyataan 1	0,918	0,329	Valid
Butir Pernyataan 2		0,887	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 3		0,949	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 4		0,961	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 5		0,935	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 6		0,944	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 7		0,914	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 8		0,785	0,329	Valid	
Butir Pernyataan 9		0,879	0,329	Valid	
<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>	
Kepuasan Kerja (Y)	Butir Pernyataan 1	0,827	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 2	0,882	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 3	0,886	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 4	0,918	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 5	0,875	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 6	0,827	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 7	0,803	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 8	0,884	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 9	0,937	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 10	0,847	0,329	Valid	
	Butir Pernyataan 11	0,930	0,329	Valid	

	Butir Pernyataan 12	0,913	0,329	Valid
--	------------------------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel-tabel di atas, di atas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel *quality of work life* (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Nilai r tabel didapatkan dengan menggunakan rumus  $df = n - 2 = 36 - 2 = 34$ , sehingga nilai r tabel diketahui 0,239. Hasil menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	36	15	0,971
Motivasi Kerja (X2)	36	9	0,971
Kepuasan Kerja (Y)	36	12	0,971

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha pada ketiga kuesioner berada di atas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 24

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12531811
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.087
	Negatif	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar (>) dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Sumber: Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Variabel	Tolerance	VIF
Quality of Work Life	0,232	4.320
Motivasi Kerja	0,232	4.320

Hasil estimasi pada Tabel 4 menunjukkan nilai VIF variabel *Quality of Work Life* 4.320 lebih kecil (<) dari 10,00 dan nilai *tolerance* 0,232 lebih besar (>) dari 0,10. Variabel Motivasi Kerja dengan nilai VIF sebesar 4.320 lebih kecil (<) dari 10,00 dan nilai *tolerance* 0,232 lebih besar (>) dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.031	1.939		.532	.599
Quality of Work Life	.056	.057	.349	.987	.331
Motivasi Kerja	-.050	.097	-.183	-.516	.609

Tabel 5 menunjukkan nilai Sig. dari variabel *Quality of Work Life*, dan Motivasi Kerja, masing-masing 0,331 dan 0,609. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan absolute residual. Hasil tersebut berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Linear Berganda**

**Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.833	3.497		1.382	.176
Quality of Work Life	.776	.102	.980	7.582	.000
Motivasi Kerja	-.072	.176	-.053	-.410	.684

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari nilai constant ( $\alpha$ ) sebesar 4.833, sedangkan nilai (b/koefisien regresi) dari variabel *quality*

of work life sebesar 0,776 dan variabel motivasi kerja sebesar -0,072. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,883 + 0,776X_1 - 0,072X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,883 dengan nilai positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan bernilai 4,883 jika variabel *quality of work life* dan motivasi kerja bernilai 0.
- 2) Variabel *quality of work life* memiliki koefisien regresi sebesar 0,776 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan arah dari pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja adalah signifikan positif. Artinya setiap kenaikan satu persen (1%) variabel *quality of work life* maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,776 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- 3) Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,072. Hal ini menunjukkan dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan negatif. Artinya setiap kenaikan satu persen (1%) variabel motivasi kerja sebesar -0,072 maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.865	3.21863

Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,934, nilai ini berada di interval koefisien 0,80-1,00. Artinya *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,872, hal ini berarti bahwa 87,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F Simultan**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2335.772	2	1167.886	112.735	.000 <sup>b</sup>
	Residual	341.866	33	10.360		
	Total	2677.639	35			

Berdasarkan tabel 8 nilai F-hitung yang diperoleh adalah  $112,73 > 3,28$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya *quality of work life* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

## Uji t

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Sumber : Perhitungan Menggunakan SPSS 24

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.833	3.497		1.382	.176
Quality of Work Life	.776	.102	.980	7.582	.000
Motivasi Kerja	-.072	.176	-.053	-.410	.684

Dari hasil analisis data pada tabel di atas didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

1) Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pada tabel 3.11 menunjukkan bahwa tingkat signifikan pada variabel *quality of work life* adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan, sedangkan nilai t-tabel dapat dihitung  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 33$  di dapat tabel sebesar 2.034 t-hitung  $>$  t-tabel ( $7.582 > 2.034$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa tingkat signifikan pada variabel motivasi kerja adalah sebesar  $0.684 > 0.05$  artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t-tabel dapat dihitung  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 33$  di dapat tabel sebesar 2.034 t-hitung  $>$  t-tabel ( $-0.410 < 2.034$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

## Pembahasan

### Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang. Hal ini berarti jika *quality of work life* meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Karyawan merupakan pelaku atau subjek dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan ialah perencana, pengatur, dan pelaksana dari segala hal kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap orang yang bekerja pada

sebuah perusahaan, sangat berharap agar lingkungan kerjanya nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa diajak untuk bekerja sama, dan juga adanya dukungan dari atasan dalam hal pengembangan diri.

*Quality of work life* adalah suatu metode atau program yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memperbaiki lingkungan kerja dengan cara meningkatkan produktivitas lingkungan dan respon individu terhadap pekerjaan sebagai hasil dari penerapan metode dan perkembangan yang ada di dalam organisasi (Setyawati dkk., 2020). Menurut Wibowo (2017) dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Dimana *quality of work life* sendiri merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pekerja terhadap kondisi fisik serta kesejahteraan mental mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Ruhana dkk. (2020), Ayu dkk. (2020), Nurbiyati (2014), Setyawati dkk. (2020), Rita Perangin dkk. (2020), semua penelitian tersebut menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dengan hasil uji analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi (b1) yang bernilai positif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif yang dengan kata lain jika variabel *quality of work life* ditingkatkan maka variabel kepuasan kerja karyawan bertambah 0,776.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang. Cara mengetahui tingkat motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan melihat bagaimana SDM dalam perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi yang baik membuat karyawan merasa diakui kehadirannya, dihargai atas kerja kerasnya, sehingga timbul rasa kepuasan kerja. Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting. Dengan motivasi tentu memberikan perubahan terhadap seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari (Mujanah, 2019).

Hasil motivasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Timotius dkk. (2022) dan Mappamiring (2020) dua penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dengan hasil uji analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) yang bernilai negatif, dapat diartikan bahwa arah dari pengaruh variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dengan kata lain jika variabel motivasi kerja ditingkatkan maka variabel kepuasan kerja karyawan menurun sebesar -0,072.

### **Pengaruh *Quality of Work Life*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu secara simultan *quality of work life* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,934 yang menunjukkan hubungan antara *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Sementara hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,872. Hal ini berarti variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi sebesar 86,5%, sedangkan untuk sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santhi dan Mujiati (2016) menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *quality of work life* dan motivasi kerja. Selain itu juga penelitian ini selaras dengan penelitian Ayu dkk. (2020), Widodo (2017), serta Astianti dan Surya (2016) yang menyatakan bahwa *quality of work life* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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>
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534%0Ahttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University* (16th ed.). Pearson.

- Halimah, N. (2014). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrasi Negara*, 2(4), 1926–1937.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kartika, E. ., & Thomas, S. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life ( Qwl ) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai. *Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Thimoty, A. T. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. (2020). The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia). *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 1–4.
- Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300–7327.
- 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>
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTTATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Timotius, Ardi, & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Uma, S., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis; Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT.Rajagrafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2017), 1–10.