

## PENGARUH *QUALITY WORK OF LIFE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUD KABUPATEN BULELENG

Putu Novia Wijayanti <sup>1</sup>, Ni Luh Eka Ayu Permoni <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja

\*Corresponding: noviawijayanti98@gmail.com

---

### CHRONICLE

---

### ABSTRACT

---

*Article History:*

*Received* : July 3<sup>rd</sup>, 2022

*Revised* : July 21<sup>th</sup>, 2022

August 15<sup>th</sup>, 2022

*Accepted* : August 27<sup>th</sup>, 2022

---

**Keywords :**

*Quality work of life; Work motivation; Job satisfaction.*

*This study aims to determine the effect of work quality of life and work motivation on employee job satisfaction at Buleleng District Hospital. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection techniques. The number of samples in this study were 56 respondents. The analytical technique used in this study uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that the quality of work of life and work motivation had an effect on job satisfaction in Buleleng District Hospital which was supported by the results of hypothesis testing with the T-Test test, it was found that  $t\text{-count} > t\text{-table}$  so that the hypothesis was accepted*

---

### I. Latar Belakang :

Organisasi yang sehat menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan dari keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, dimana sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Rivai, 2018).

Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Bakotic (2015) mengemukakan kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan. Robbins (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan individu secara umum yang dikaitkan dengan pekerjaan.

Handoko (2016) mengatakan kepuasan kerja sangat penting adanya dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan di berbagai bidang seperti sumber daya manusia, perilaku

organisasi, dan sosiologi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuatnya menjadi semakin termotivasi, merasa senang dalam bekerja dan nantinya tujuan perusahaan akan tercapai. Hasibuan (2017) menyatakan karyawan cenderung untuk menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil yang diberikan organisasi. Menjaga hubungan yang baik antar pegawai diperlukan untuk menghantarkan pegawai mencapai kepuasan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja atau sering dikenal dengan Quality work of life dan motivasi kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja. Menurut Permana dkk. (2015) Quality work of life merupakan upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut. Dewasa ini banyak perusahaan menganggap manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan menganggap perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat di dalamnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan istilah Quality work of life.

Cascio (2015) menyatakan Quality work of life menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Quality work of life dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006).

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017). Ishfaq et al., (2015) menyatakan karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya kepuasan kerja atau rasa keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasi supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Bakti dkk., 2015).

Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan kepada masyarakat yaitu pertama pelayanan kesehatan dan kedua pelayanan administrasi. Semua masyarakat pasti menginginkan suatu pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Keinginan tersebut di sadari sebagai salah satu dari tujuan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Upaya mencapainya tujuan tersebut maka perlu dukungan dengan kualitas peralatan dan sumber daya manusia yang memadai. Sedangkan pada pelayanan administrasi juga sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan usaha suatu Rumah Sakit. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng merupakan Rumah Sakit Milik pemerintah satu-satunya ada di Singaraja, yang berlokasi di jalan Ngurah Rai No. 30 Singaraja. Kepuasan kerja

karyawan di bagian administrasi menjadi penting mengingat kegiatan yang tidak berhubungan dengan pelayanan kesehatan juga diperlukan support dari pegawai administrasi.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa tingkat absensi karyawan tahun 2020 mengalami peningkatan. peningkatan absensi ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan semakin menurun dimana pada bulan Januari tingkat absensi sebesar 5,36% kemudian dalam bulan Februari tingkat absensi mengalami sama sebesar 5,36% , selanjutnya pada bulan maret kembali mengalami peningkatan absensi sebesar 8,93% dan turun kembali pada bulan april sebesar 7,14% dan pada bulan Mei tingkat absensi turun menjadi sebesar 3,57% dan pada bulan Juni meningkat kembali menjadi 7,14% dan pada bulan Juli dan agustus tetap sebesar 7,14% dan pada bulan September mengalami kenaikan sebesar 8,93% dan pada bulan Oktober dan November mengalami kenaikan sebesar 10,71% dan pada bulan Desember meningkat paling tinggi sebesar 14,29% dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 8,04%. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Quality work of life dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat sekaligus baik secara teoritis maupun aplikatif dimana secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu pengaruh QWL dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut, sedangkan secara aplikatif penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan sains anak melalui metode kuantitatif yaitu dengan menguji jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar sebelumnya menggunakan metode yang telah ditentukan untuk menjawab permasalahan penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan atau organisasi.

## **II. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Ngurah Rai Nomor 30 Singaraja dengan populasi penelitian adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Administrasi Layanan yang ada pada RSUD Kabupaten Buleleng yang berstatus PNS sejumlah 56 Orang dimana semua pegawai administrasi PNS ini akan dijadikan sebagai responden penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau penelitian sensus karena menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dokumentasi dan kuesioner dengan instrument penelitian dan pengujian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis pada penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, analisis uji F-Test dan T-Test.

### III. Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada responden di RSUD Kabupaten Buleleng terkait dengan variabel yang diteliti, sebanyak 56 kuesioner, ternyata diketahui bahwa hanya sebanyak 52 kuisioner yang dalam keadaan baik dan lengkap, hal ini disebabkan karena sebanyak 4 kuisioner tidak layak untuk dipakai yang dalam hal ini disebabkan oleh jawaban yang diberikan oleh responden tidak lengkap atau ada beberapa lembar jawaban masih kosong. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka jumlah kuisioner yang layak dipakai adalah kondisi kuisioner dalam keadaan baik dan lengkap sebanyak 52 kuisioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation (R-Hitung)	R-Tabel (N:52 – 2 = 50) ^ 0,266	Kesimpulan
X1.1	0,552	> 0,266	Valid
X1.2	0,449	> 0,266	Valid
X1.3	0,669	> 0,266	Valid
X1.4	0,553	> 0,266	Valid
X1.5	0,699	> 0,266	Valid
X2.1	0,612	> 0,266	Valid
X2.2	0,718	> 0,266	Valid
X2.3	0,724	> 0,266	Valid
Y1.1	0,615	> 0,266	Valid
Y1.2	0,530	> 0,266	Valid
Y1.3	0,467	> 0,266	Valid
Y1.4	0,482	> 0,266	Valid
Y1.5	0,600	> 0,266	Valid

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa corrected item total correlation (R-Hitung) lebih besar dari dari 0,266 dengan syarat validitas  $df = n - 2$  ( $52 - 2 = 50$ ) sebagai syarat valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Kesimpulan
Quality work of life(X1)	0,798	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,824	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,765	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 For Windows terkait dengan variabel yang diteliti yaitu pengaruh Pelayanan dan Atmosfer Toko terhadap Keputusan Konsumen dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,979	0,569	
1 Pelayanan	0,584	0,074	0,705
Atmosfer Toko	0,182	0,071	0,229

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,979 + 0,584 (X_1) + 0,182 (X_2) + 0,280 (\text{error})$$

$$Y = 1,979 + 0,584 (\text{Quality work of life}) + 0,182 (\text{Motivasi Kerja}) + 0,280 (\text{error})$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diketahui bahwa (1) nilai konstan untuk Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,979, ini berarti bahwa apabila Quality work of life dan Motivasi Kerja bersifat konstan atau tetap maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,979, (2) koefisien regresi dari variabel Quality work of life sebesar 0,584 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Quality work of life, maka akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja, (3) koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja sebesar 0,182 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Kerja, maka akan menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja.

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien korelasi dapat diketahui dari besarnya  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan yang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi

Model	$r$ (Parsial)	$R$ (Simultan)	Kesimpulan
$R_{X_1 X_2 Y}$	-	0,849 <sup>a</sup>	Sangat Kuat
$R_{X_1 Y}$	0,826	-	Sangat Kuat
$R_{X_2 Y}$	0,602	-	Sangat Kuat

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai  $r$  atau korelasi secara simultan adalah sebesar 0,849, apabila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2017) maka koefisien korelasi sebesar 0,849 terletak antara 0,80 – 1,000. Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara bersama-sama antara variabel bebas Quality work of life ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ )

pada RSUD Kabupaten Buleleng.

Secara parsial nilai korelasi untuk Quality work of life (X1) adalah sebesar 0,826 sehingga bila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2017) koefisien korelasi sebesar 0,826 terletak antara 0,80 – 1,000 Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara parsial antara variabel bebas Quality work of life (X1) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). selanjutnya nilai korelasi parsial untuk Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,602 sehingga bila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2017) koefisien korelasi sebesar 0,602 terletak antara 0,60 – 0,799. Hal ini berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan kuat secara parsial antara variabel bebas Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas data dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,37791073
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,140
	<i>Positive</i>	0,140
	<i>Negative</i>	-0,128
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,140
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,127c

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan uji normalitas data menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,127 dan tidak signifikan pada 0,05 ( $0,127 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal sehingga model regresi yang nantinya dibuat dapat diterima dan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

#### Uji Multikolonieritas

Hasil pengujian Multikolonieritas dapat ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

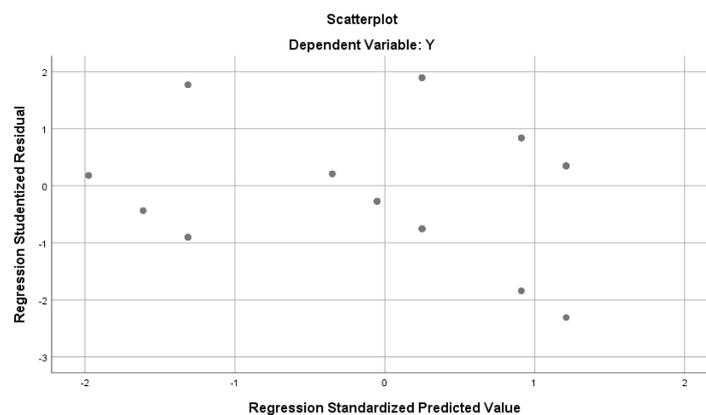
Model		<i>Collinearity Statistics</i>		<i>Keterangan</i>
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	X1	0,720	1,389	<i>Non Multikolinieritas</i>
	X2	0,720	1,389	<i>Non Multikolinieritas</i>

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas nilai 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan menggunakan grafik scatterplot dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dimana hasilnya dapat ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas tampak bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara merata dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Model (Goodness Of Fit)

Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah mencari besarnya prosentase pengaruh Pelayanan (X1) dan Atmosfer Toko (X2) terhadap Keputusan Konsumen (Y). Berdasarkan hasil perhitungan analisis determinasi dengan bantuan program SPSS 21.0 maka hasilnya seperti nampak pada Tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi

Model	R Square (r <sup>2</sup> x 100%)	Standarized Coefficient Beta	Correlation Zero -Order	Determinasi
A	B	C	D	E = (C x D) x 100%
1	72,0	-	-	-
2	-	0,705	0,826	58,2
3	-	0,229	0,602	13,8

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 72,0%. Ini berarti bahwa Quality work of life (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 72,0% dan sisanya sebesar  $100\% - 72,0\% = 28,0\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh parsial Quality work of life (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 58,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Quality work of life (X1) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 58,2%. Selanjutnya pengaruh parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 13,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 13,8%.

### Analisis Uji F-Test

Analisis Uji F digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan F-Test dapat ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji F-Test

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	18,774	2	9,387	63,150
	<i>Residual</i>	7,284	49	,149	,000b
	<i>Total</i>	26,058	51		

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{tabel} = F(\alpha, dfn/dfd)$ . Besarnya  $\alpha$  atau taraf keyakinan (level of significant) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) =  $K - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) =  $n - k = 52 - 3 = 49$ . Sesuai dengan tabel F, besarnya  $F(\alpha, dfn/dfd)$  untuk  $F(5\%, 2/49)$  adalah 3,19, sedangkan sesuai dengan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 ternyata pada dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = 2 dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = 49, besarnya F- hitung yaitu 63,150. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $63,150 > 3,19$ ) dengan  $\alpha = 0,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara statistik pada taraf kesalahan 5%, maka hipotesis diterima yakni “Quality work of life dan Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng”.

### Pengujian Hipotesis Analisis Uji T-Test

Untuk menguji hipotesis, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya :

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,481	,001

X1	7,920	,000
X2	2,574	,013

Sumber: Hasil Analisis Statistik (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel Quality work of life adalah sebesar 7,920 sedangkan besarnya nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 2,574. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) =  $n - k = 52 - 3 = 49$  sehingga besarnya t-tabel =  $t(\alpha, df)$  yang dicari adalah  $t(5\%, 49)$  adalah 1.677 (Sugiyono, 2012). Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah :

Ho diterima apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  (Non Significant)

Ho ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (Significant)

Mengacu pada hasil di atas maka diperoleh nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $7,920 > 1.677$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,000 di bawah 0,05. Artinya  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga “Semakin baik Quality work of life maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng”, selanjutnya nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,574 > 1.677$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,007 di bawah 0,05. Artinya  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga “Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng”.

## Pembahasan

### Pengaruh Quality work of life (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Quality work of life berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja RSUD Kabupaten Buleleng sebesar 0,584 satuan atau sebesar 58,2% dengan koefisien korelasi sebesar 0,826 yang menunjukkan hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara parsial antara variabel bebas Quality work of life (X1) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya hasil uji T-Test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $7,920 > 1.677$ ) sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin baik Quality work of life maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng RSUD Kabupaten Buleleng”.

Hasil ini menunjukkan bahwa QWL adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut, seperti pada RSUD Kabupaten Buleleng saat ini terus mengupayakan terciptanya QWL sehingga karyawan selalui puas dalam bekerja sehingga mereka mampu melayani dengan sepenuh hati sesuai dengan prinsip yang digaungkan oleh RSUD Kabupaten Buleleng yaitu PRISMA (Peduli, Responsif, Integritas, Sentuhan, Mudah dan Aman).

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasnita dan Mellyana (2019) pada penelitiannya menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dimana sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, sehingga dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan akan secara

langsung berdampak pada kepuasan kerja mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astitiani (2016) juga diperoleh hasil bahwa QWL berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana pada penelitiannya menyebutkan bahwa Quality work of life merupakan salah satu faktor penting untuk motivasi manusia dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga faktor QWL ini sangat diperhatikan oleh perusahaan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja RSUD Kabupaten Buleleng sebesar 0,182 satuan atau sebesar 13,8% dengan nilai korelasi parsial untuk Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,602 yang menunjukkan hubungan berbanding lurus dan sangat kuat secara parsial antara variabel bebas Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,574 > 1,677$ ) sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng.”.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pada RSUD Kabupaten Buleleng sendiri, pihak manajemen selalu berusaha meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja baik secara finansial maupun non finansial sehingga pegawai selalu puas dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Juniari, dkk (2015) dimana kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tarigan (2017) pada penelitiannya diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana Kepuasan kerja itu dapat terjadi dan dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Quality work of life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di RSUD Kabupaten Buleleng dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin baik Quality work of life maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng RSUD Kabupaten Buleleng”. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Di RSUD Kabupaten Buleleng yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T-Test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  sehingga hipotesis diterima yakni “Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Buleleng”.

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran-saran yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga hendaknya perusahaan mempertahankan kebijakan QWL yang ada saat ini dan bahkan terus meningkatkannya dengan cara meningkatkan partisipasi kerja karyawan, memperhatikan pengembangan karier karyawan, menjalin komunikasi yang baik dan dua arah, memberikan kompensasi yang layak atas pekerjaan karyawan, meningkatkan rasa kebanggaan bekerja di RSUD Kabupaten Buleleng. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja maka hendaknya motivasi kerja karyawan semakin ditingkatkan dengan cara selalu menjalin hubungan baik antar karyawan maupun dengan pimpinan, memberikan arahan yang positif kepada karyawan dan memberikan kesempatan untuk berprestasi sehingga timbul motivasi dalam bekerja dalam rangka meningkatkan kepuasan bekerja. Bagi mahasiswa lain yang berminat meneliti masalah pengaruh Quality work of life dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja diantaranya adalah insentif finansial, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

## Referensi

- Anatan, Lina dan Lena, Ellitan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Aryansah, I., dan Erika S. K. 2013. *Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humanitas*, Vol.X, No.1. Aslam
- Astitiani, Ni Luh Putu dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. *Pengaruh Quality Work of Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, Agustus.
- Bakotic, D., and Babic, T. K. 2015. *Relationship Between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (2) : 206-212.
- Bakti, M.M., Rahardjo, K., and Riza, M.F. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (2).
- Cascio, W.F. 2015. *Managing Human Resources : Productivity, Quality Work of Life, Profits*. 7th Edition. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 2015. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

- Ishfaq Ahmed, Muhammad Nawaz Musarrat, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2015. Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: a Case Study of University of The Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(3): 70- 80.
- Juniari, I Kadek Eni, I Gede Riana & Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840. ISSN : 2337-3067
- Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., and Farazi, A. 2015. Health - Related Quality Of Life In Staff And Hospital Personnel Of Arak University Of Medical Sciences In 2009. *Journal Of Arak Medical University*, Vol.13, No.1, 40-48 (Persian).
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh Yogyakarta : Andi.
- Martoyo, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2015. *Pengembangan Manajemen & Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mubaroqah, ST dan Muhammad Yusuf. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Kinerja* 17 Vol. 2, 2020 222-226. *Kinerja- pISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528-1127*.
- Naeem, AT., Freeha Ihsan and Zahid Mahmood. 2015. The study of organizational justice, violation of psychological contract and its effect on job satisfaction in Paris Industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Business and Social Science*. 4(12).pp. 244-251.
- Paseki, F. M. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4, Hal. 1240-1249. ISSN 2303-1174.
- Permana, DA., Hamid, D dan Iqbal, M. 2015. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) kantor cabang utama malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 26(2): 1-10.
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Santhi, Ni Putu Melda Cahaya dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Quality Work of Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7300-7327. ISSN : 2302-8912
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 21. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Tarigan, Sri Aprianti. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Volume 2 No. 1 Desember. ISSN: 2614-5154
- Umar, Husein. 2015. *Metode Riset Akutansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indo.
- Yasnita, Vika dan Mellyana Eka Yan Fitri. 2019. Pengaruh Quality Work of Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas* Volume 21 No 2, Juli 2019.