

# ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE (QWL) PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIKARANG LISTRINDO BABELAN-BEKASI)

Salim Rizaly Azmi<sup>1</sup>, Djoko Pitoyo<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Teknik Industri, Universitas Sangga Buana

<sup>1</sup>korespondensi: salim.r.azmi@gmail.com

## ABSTRACT

*In intense competition, companies must always strive to improve their quality in order to excel in competition with other companies and Human Resources (HR) is certainly the most important asset to be considered in order to support the company's sustainability, therefore the company must create a good working condition and can provide incentives to employees to satisfy employees who work on the system that runs in the company. Employee job satisfaction is an important aspect that needs to be considered as an effort to improve the quality of human resources in a company because employees who have high job satisfaction can provide high productivity for the company. This study aimed to analyze the effect of Quality of Work Life on employee job satisfaction. The population in this study were all employees of PT. Cikarang Listrindo Babelan-Bekasi totaling 248 employees. The sampling technique used was saturated sampling, then 101 research respondents filled out the questionnaire in full, data processing and analysis were carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method, and it was found that the Quality of Work Life variable produced a t-statistic value of  $22.46 > 1.96$  and p-value  $0.00 < 0.05$  so that the hypothesis is accepted, which means Quality of Work Life has a positive effect and significant on employee job satisfaction.*

*Keywords: Employee, Quality of Work Life (QWL), Employee Job Satisfaction, Structural Equation Modeling*

## ABSTRAK

*Dalam persaingan yang ketat, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan kualitasnya agar dapat unggul dalam persaingan dengan perusahaan lain dan Sumber Daya Manusia (SDM) tentu merupakan aset paling penting untuk diperhatikan guna mendukung keberlanjutan perusahaan, oleh karenanya perusahaan harus menciptakan suatu kondisi kerja yang baik dan dapat memberikan insentif pada karyawan guna memuaskan karyawan yang bekerja pada sistem yang berjalan di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah satu aspek penting yg perlu diperhatikan sebagai upaya menaikkan kualitas SDM pada suatu perusahaan karena karyawan yg mempunyai kepuasan kerja yg tinggi dapat memberikan produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Quality of Work Life pada kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cikarang Listrindo Babelan-Bekasi sejumlah 248 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh kemudian diperoleh 101 responden penelitian yang mengisi kuesioner secara penuh, selanjutnya pengolahan serta analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) kemudian didapati bahwa variabel Quality of Work Life menghasilkan nilai t-statistic  $22,46 > 1,96$  dan p-value  $0,00 < 0,05$  sehingga Hipotesis diterima, yang berarti Quality of Work Life berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.*

*Kata Kunci: Karyawan, Quality of Work Life (QWL), Kepuasan Kerja Karyawan, Structural Equation Modeling*

## PENDAHULUAN

Salah satu tantangan terbesar dalam mengelola sumber daya manusia adalah menemukan cara terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan aspek yang

perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas talenta perusahaan. Biasanya jika kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya tercapai, mereka dapat bekerja dengan baik, bila tidak maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan

di tempat kerja menyebabkan tingginya *turnover* karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan perilaku negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan karyawan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan mereka diharapkan mampu menaikkan moral kerja, dedikasi, loyalitas karyawan pada perusahaan (1). Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat (2).

Selama bertahun-tahun ada lima dimensi dari pekerjaan diidentifikasi untuk mewakili karakteristik yang paling penting yaitu: pekerjaan itu sendiri, upah kerja, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja kemudian watanabe menambahkan variabel ke enam yaitu kondisi kerja juga berpengaruh secara sederhana dalam kepuasan kerja (3).

Survei kepuasan karyawan dapat mengidentifikasi apa yang harus dicari untuk mempertahankan kondisi kerja yang mendukung kepuasan karyawan dan untuk menghasilkan sikap serta perilaku karyawan yang berkualitas (4).

Kepuasan bersifat pribadi dan bervariasi pada orangnya, sehingga tidak ada standar mutlak untuk mengukur kepuasan, sehingga diperlukan suatu cara untuk mengukur kepuasan karyawan. Salah satu cara untuk mengukur kepuasan karyawan yaitu dengan mengetahui bagaimana karyawan menilai kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) hal ini berhubungan karena QWL bertujuan untuk meningkatkan kepuasan diri

dan lingkungan kerja secara optimal serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang tinggi (5). Kondisi QWL yang rendah sejalan dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, *stress level* yang tinggi, tidak adanya kesempatan menambah skill baru, hubungan kerja yang buruk dan tingginya tingkat pengunduran diri (6).

QWL memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dan karyawan. Untuk perusahaan, tentunya kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keuntungan perusahaan (7), sedangkan bagi karyawan, QWL mendukung karyawannya memiliki rasa positif terhadap pekerjaannya, meminimalkan keluhan, membuat karyawan merasa tidak mudah bosan, juga meningkatkan kepuasan serta semangat kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal (8).

Hal tersebut tentunya sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu tentang kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja (7), ataupun yang menemukan hal serupa bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara QWL dan *job performance* karyawan (9).

Ada sembilan faktor pembentuk *Quality of Work Life* di antaranya faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan yang aman, kompensasi yang layak, komunikasi, partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, pengembangan karir, dan kebanggaan (10).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka untuk penelitian ini penulis berasumsi mengambil hipotesis ( $H_1$ ) yaitu :

“Terdapat pengaruh *QWL* terhadap kepuasan kerja”.

## METODE

Analisis data menggunakan program *smartPLS 3.0* karena adalah metode analisis yang kuat karena tidak menggunakan banyak asumsi (11).

Konstruk aplikatif yang digunakan untuk penelitian ini adalah konstruk multidimensi. Konstruk multidimensi memiliki dua konstruk, konstruk orde pertama dan konstruk orde kedua. Konstruk orde pertama merupakan variabel penegasan dari konstruk orde kedua yang merupakan variabel utama yang akan diteliti.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (Variabel X) dan variabel dependent (Variabel Y). Kepuasan karyawan ditetapkan sebagai variabel dependent terdiri dari enam faktor kepuasan kerja yang diutarakan oleh Luthans (3) dan untuk *QWL* ditetapkan variabel independennya yang terdiri dari 9 faktor *QWL* (10).

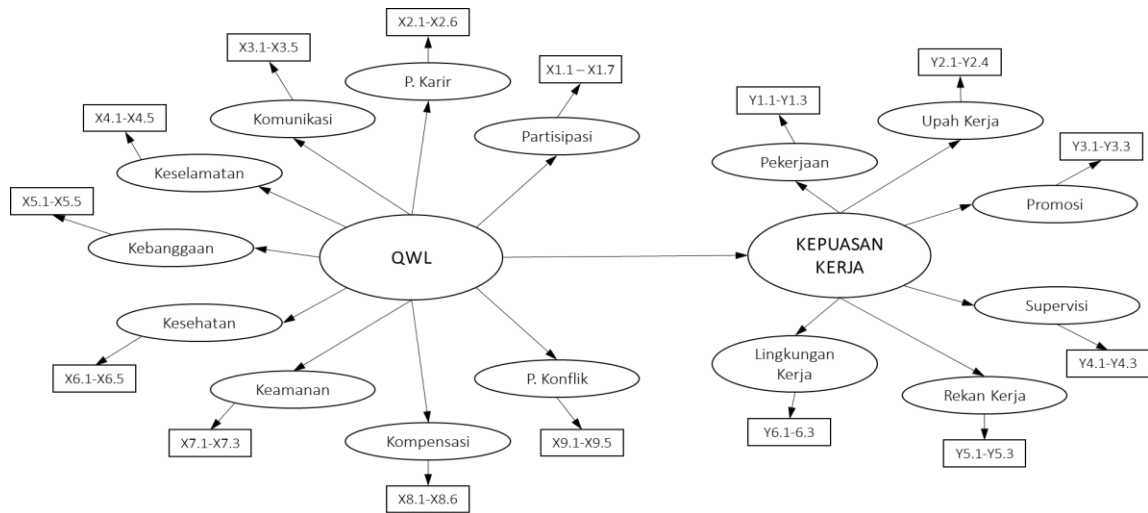
Instrument kuesioner diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang sudah teruji dan dapat digunakan pada penelitian ini (12).

Objek dalam penelitian seluruh karyawan PT. Cikarang Listrindo yang berlokasi di Babelan-Bekasi sejumlah 248 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh 101 responden penelitian yang mengisi kuesioner secara penuh sebagai data primer penelitian.

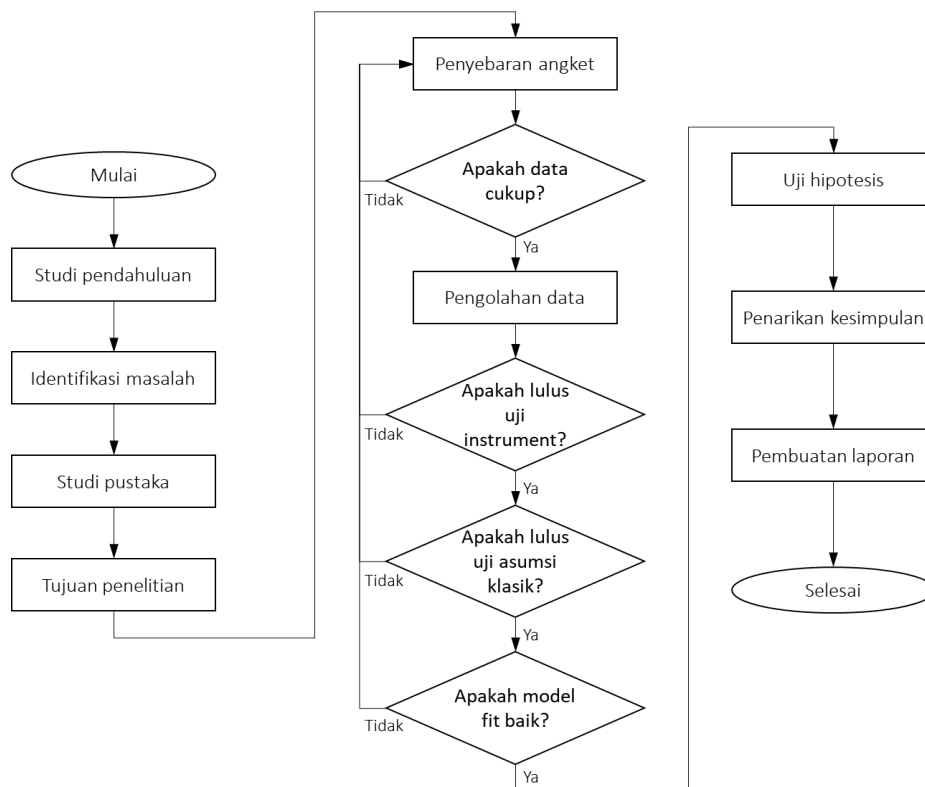
Pada dasarnya jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah keseluruhan anggota populasi itu sendiri. Namun jika ukuran suatu populasi besar maka penelitiannya dapat dilakukan dengan survei sampel. Penentuan ukuran sampel dapat menggunakan rumus *Slovin* (13). Pada penelitian ini penulis menetapkan penelitian memiliki derajat kepercayaan 95%, maka toleransi tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of error* sebesar 5% atau 0,05, dengan memasukkan margin error tersebut ke dalam *formula slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} \dots\dots\dots [1]$$

Dari perhitungan rumus *Slovin* didapatkan bahwa sampel minimum yang diperlukan pada penelitian ini adalah 71, sehingga sampel minimum untuk penelitian ini terpenuhi dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengolahan data berikutnya. Selanjutnya sesuai dengan penjelasan di atas maka paradigma penelitian dan alur penelitian akan dijelaskan melalui Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1: Paradigma Penelitian



Gambar 2: Alur Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya nilai rata-rata dari *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja dengan skala 1-5 dengan kategori tidak baik,

kurang baik, cukup, baik, dan sangat baik. Dari hasil statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 67 butir instrumen yang disampaikan kepada 101 orang responden sebagai uji coba, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1: Analisis Deskriptif**

Variabel	Indikator	Kode Item	Min	Max	Mean	Standard Deviation
<i>Quality of Work Life</i>	Partisipasi karyawan	X1.1-7	1	5	4,22	0,05
	Pengembangan Karir	X2.1-6	1	5	4,12	0,07
	Komunikasi	X3.1-5	1	5	4,2	0,03
	Keselamatan kerja	X4.1-5	1	5	4,22	0,05
	Kebanggaan	X5.1-5	1	5	4,38	0,02
	Kesehatan kerja	X6.1-5	1	5	3,86	0,11
	Keamanan kerja	X7.1-3	1	5	3,74	0,25
	Kompensasi yang layak	X8.1-8	1	5	4,16	0,06
	Penyelesaian konflik	X9.1-5	1	5	3,64	0,31
<b>Total nilai rata-rata dan Standar Deviasi</b>		<b>X1.1-X9.5</b>	1	5	<b>4,08</b>	<b>0,16</b>
Variabel	Indikator	Kode Item	Min	Max	Mean	Standard Deviation
<b>Kepuasan Kerja</b>	Pekerjaan	Y1.1-3	1	5	4,07	0,03
	Upah Kerja	Y2.1-4	1	5	4,32	0,06
	Peluang promosi	Y3.1-3	1	5	3,93	0,06
	Supervisi	Y4.1-4	1	5	4,09	0,05
	Rekan Kerja	Y5.1-3	1	5	4,23	0,03
	Lingkungan Kerja	Y6.1-3	1	5	4,19	0,03
<b>Total nilai rata-rata dan Standar Deviasi</b>		<b>Y1.1-Y6.3</b>	1	5	<b>4,15</b>	<b>0,07</b>

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Dari Tabel 1 dapat dilihat secara keseluruhan dari kesembilan variabel *Quality of Work Life* didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,08. Nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa responden menunjukkan penilaian yang baik terhadap terhadap variabel *Quality of Work Life*, Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dari keenam variabel diperoleh nilai rata-rata 4,15 di mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa responden

menunjukkan penilaian yang positif terhadap terhadap variabel kepuasan kerja.

#### Uji Instrumen

Uji validitas yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menggunakan pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator dengan nilai *cut-off* lebih besar > 0,6 (11). Namun pada *SmartPLS* nilai minimum untuk validitas adalah >0,7 (14), untuk itu indikator yang memiliki nilai <0,7 akan dihapus dari model.

*Average Variance Extracted (AVE)* Metode ini digunakan untuk mengevaluasi

*discriminant validity* untuk setiap konstruk dan variabel laten dengan nilai *cut-off* 0,5 (14).

*Composite Reliability test* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen pada model

penelitian, bila semua nilai variabel memiliki nilai > 0,7 maka berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan pada penelitian ini konsisten/handal (14).

**Tabel 2: Hasil Uji Instrumen**

	Convergent Validity (11 indicators will be deleted) 55 indicators will be used	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keamanan Kerja	(X7.1)	0,793	0,660
Kebanggaan	(X5.1)	0,940	0,796
Kepuasan Kerja		0,949	0,606
Kesehatan Kerja	(X6.1, X6.2)	0,931	0,818
Keselamatan Kerja	(X4.2)	0,908	0,712
Kompensasi yang layak	(X8.3)	0,911	0,672
Komunikasi	(X3.4)	0,844	0,576
Lingkungan Kerja		0,904	0,758
Partisipasi Karyawan	(X1.4, X1.5, X1.6, X1.7)	0,845	0,646
Pekerjaan		0,899	0,748
Peluang promosi		0,931	0,818
Pengembangan Karir		0,902	0,647
Penyelesaian konflik		0,930	0,768
QWL		0,948	0,563
Rekan Kerja		0,935	0,828
Supervisi		0,895	0,682
Upah Kerja		0,863	0,613

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Dari Tabel 2 tersebut dapat dilihat indikator instrumen yang memiliki nilai validitas <0,7 sebanyak 11 indikator akan dihapus dari model sehingga sisanya adalah 36 indikator variabel X dan 19 indikator Variabel Y yang memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik yang akan digunakan pada model penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Pada *SmartPLS* satu-satunya uji asumsi klasik dihasilkan adalah *multicollinearity test*, Adapun nilai *cut off* yang digunakan adalah nilai VIF < 5 yang berarti model lulus uji *multicollinearity test*.

Hasil olah data *SmartPLS* didapatkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada seluruh 55 item indikator yang digunakan dalam model

penelitian ini karena karena setiap indikator nilai  $VIF < 5$ .

### Pengukuran Model Fit

Pengukuran *Model Fit* adalah uji kesesuaian antara nilai pengamatan tertentu dengan nilai harapannya/teoretis. Ada banyak metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran model fit dan beberapa metode yang digunakan untuk untuk melakukan pengukuran *Model Fit* pada penelitian ini adalah Uji *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, *SRMR* dan *Good of Fitness*.

Nilai *R-Square* (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) dapat digunakan untuk menilai pengaruh *substantive* variabel laten independen (7). Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin tinggi kemampuan variabel laten independen dapat menjelaskan variabel laten dependen. Hasil *R Square* sebesar 0,67 , 0,33 , dan 0,19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (7).

Penilaian nilai *F-Square* (*Effect Size*) digunakan untuk mengevaluasi apakah ketika variabel eksogen dihilangkan memiliki dampak yang substantif terhadap variabel endogen. Nilai  $f^2$  sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35

dapat diinterpretasikan apakah *predicator* variabel laten memiliki pengaruh yang kecil, menengah, dan besar pada tingkat struktural (7).

Pengujian *Q-Square* (*predictive relevance*) memiliki fungsi untuk memvalidasi model. Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* 0,002 (lemah), 0,15 (moderat) dan 0,35 (kuat). Hasil *predictive relevance* ( $Q^2$ ) dikatakan baik jika nilainya  $> 0$ , yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya (7). Pengecekan nilai indeks *SRMR* adalah untuk mengetahui rata-rata dari semua perbedaan diantara data yang diuji dan model yang secara tidak langsung berkorelasi. Adapun nilai *SRMR* yang diterima model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai *SRMR*  $< 0,10$  dan model dinyatakan tidak layak jika nilai *SRMR*  $> 0,15$ ” (7).

Pengujian *Goodness of Fit* (*GoF*) digunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan yang dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE * R^2} \dots\dots\dots [2]$$

adapun nilai *Cut off* yang diterima pada *GoF* adalah  $>0,5$  (15)

**Tabel 3: Hasil Uji R Square, F Square, Q Square**

Orde Pertama	Orde Kedua	R Square (Cut off >0,19)	F Square (Cut off >0,15)	Q Square (Cut off >0,15)		
				SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
QWL	Keamanan Kerja	0,49	0,95	202,00	140,20	0,31
	Kebanggaan	0,70	2,31	404,00	182,41	0,55
	Kesehatan Kerja	0,39	0,64	303,00	209,00	0,31
	Keselamatan Kerja	0,68	2,09	404,00	212,25	0,47

Orde Pertama	Orde Kedua	R Square (Cut off >0,19)	F Square (Cut off >0,15)	Q Square (Cut off >0,15)		
				SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	Kompensasi yang layak	0,78	3,52	505,00	247,61	0,51
	Komunikasi	0,48	0,94	404,00	298,14	0,26
	Partisipasi Karyawan	0,46	0,84	303,00	218,60	0,28
	Pengembangan Karir	0,67	2,05	505,00	291,14	0,42
	Penyelesaian konflik	0,69	2,18	404,00	198,43	0,51
	Lingkungan Kerja	0,54	1,19	303,00	185,88	0,39
	Pekerjaan	0,80	4,12	303,00	124,00	0,59
	Peluang promosi	0,62	1,65	303,00	152,29	0,50
	Rekan Kerja	0,76	3,24	303,00	114,27	0,62
	Supervisi	0,73	2,71	404,00	212,00	0,48
	Upah Kerja	0,68	2,13	404,00	245,48	0,39

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

**Tabel 4: Hasil Uji SRMR**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,093	0,102

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

**Tabel 5: Hasil Uji Goodness of Fit**

<u>AVE</u>	<u>R<sup>2</sup></u>	<u>AVE*R<sup>2</sup></u>	<b>GOF</b>
<b>0,709</b>	0,632	0,448	<b>0,670</b>

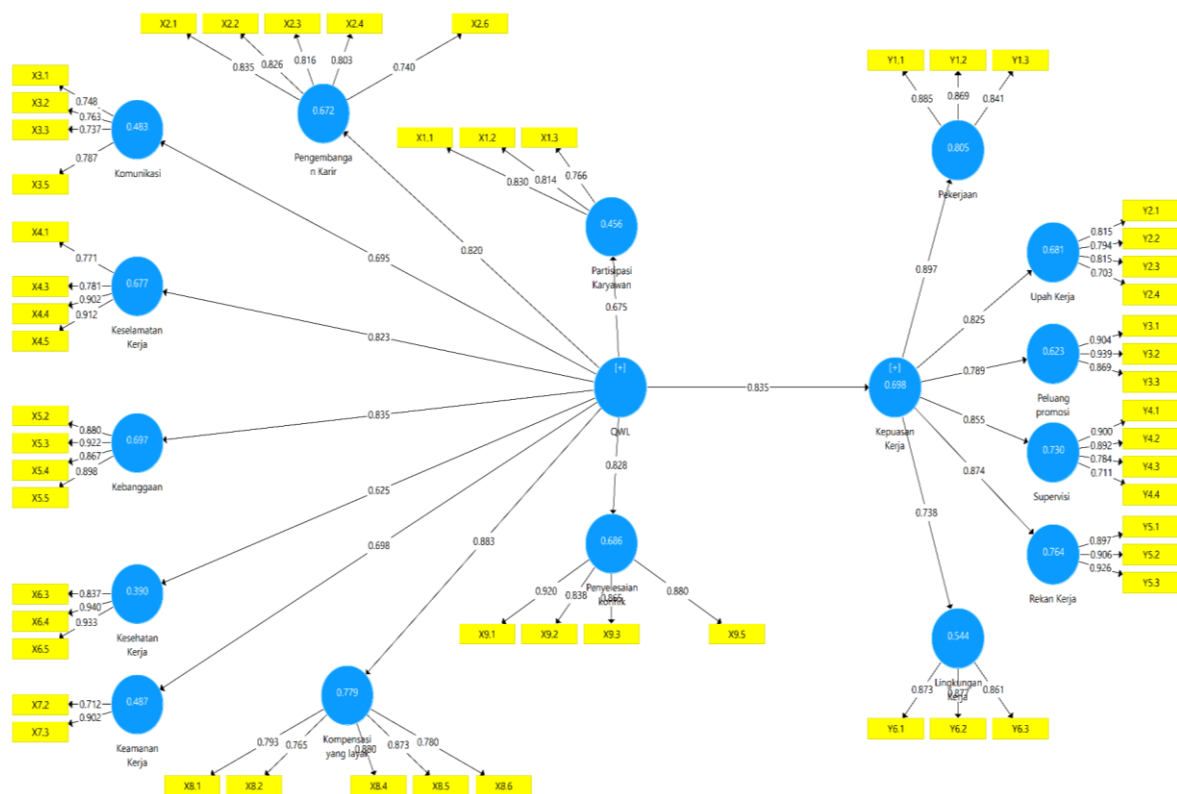
Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Pada Tabel 3, 4 dan 5 diatas dapat dilihat bahwa Hasil *R-Square*, *F-Square*, *Q-Square*, *SRMR* dan *Goodness of fit* dari model dalam kategori baik sehingga Hasil Pengukuran model penelitian memiliki kebaikan suai antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) dengan nilai harapannya (frekuensi teoritis).

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan koefisien *t-statistic*. Di mana hasil / output dari perintah *bootstrapping* menghasilkan *t-statistic*. Indikator yang memiliki *t-statistic* > 1,96 dikatakan signifikan (7), juga dikatakan berpengaruh jika memiliki *p-value* < 0,05 (10).





Gambar 3: Uji Hipotesis

Tabel 5: Hasil Pengukuran Path Coefficient, T statistics dan P Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<b>QWL -&gt; Keamanan Kerja</b>	0,70	0,70	0,07	10,34	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Kebanggaan</b>	0,84	0,84	0,03	25,39	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Pengembangan Karir</b>	0,82	0,82	0,03	25,52	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Kesehatan Kerja</b>	0,62	0,63	0,07	9,59	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Keselamatan Kerja</b>	0,82	0,82	0,04	21,98	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Kompensasi yang layak</b>	0,88	0,88	0,03	33,25	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Komunikasi</b>	0,70	0,70	0,07	10,04	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Partisipasi Karyawan</b>	0,68	0,68	0,05	12,48	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Penyelesaian konflik</b>	0,83	0,83	0,03	26,92	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Lingkungan Kerja</b>	0,74	0,75	0,07	9,87	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Pekerjaan</b>	0,90	0,90	0,02	43,53	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Peluang promosi</b>	0,79	0,79	0,05	14,49	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Rekan Kerja</b>	0,87	0,87	0,03	34,77	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Supervisi</b>	0,85	0,86	0,03	24,98	<b>0,00</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Upah Kerja</b>	0,83	0,83	0,03	25,30	<b>0,00</b>
<b>QWL -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,84	0,84	0,04	22,46	<b>0,00</b>

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat kesembilan dimensi yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, komunikasi, keselamatan kerja, kebanggaan, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan penyelesaian konflik memiliki  $P Value < 0$  yang berarti berpengaruh dan  $T statistics$  di atas 1,96 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesembilan dimensi tersebut benar merupakan pembentuk variabel *Quality of Work Life*.

Begitupun keenam dimensi yaitu Pekerjaan, Supervisi, Upah Kerja, Peluang promosi, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki  $P Value < 0$  yang berarti berpengaruh dan  $T statistics$  di atas 1,96 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keenam dimensi tersebut benar merupakan pembentuk variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena mempunyai nilai  $t-statistic 22,46 > 1,96$  dan  $p-value 0.00 < 0,05$  maka hipotesis diterima, yang berarti *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di mana perubahan nilai *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kepuasan kerja atau dengan kata lain apabila *Quality of Work Life* meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat kepuasan kerja dan begitupun juga sebaliknya apabila *Quality of Work Life* menurun maka akan terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja

## SIMPULAN

Secara deskriptif penerapan *Quality of Work Life* di PT. Cikarang Listrindo, Babelan-Bekasi berada pada kategori baik. Hal tersebut didasarkan pada hasil nilai rata-rata dari seluruh jawaban responden sebesar 4,08 berada pada rentang setuju atau dapat diartikan baik. Begitupun dengan tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik. Hal tersebut didasarkan pada hasil nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden secara keseluruhan yaitu sebesar 4,15 berada pada rentang setuju yang berarti baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengolahan data dan Uji Hipotesis yang sudah dilakukan didapati bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja di mana nilai  $t-statistic 22,46 > 1,96$  dan  $p-value 0.00 < 0,05$  maka Hipotesis diterima, yang berarti *Quality of Work Life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga Hipotesis ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Rahayu K, Srihastuti E. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *J Mutiara Madani*. 2018;06(2):182–92.
2. Prasetyo ET, Marlina P. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *J Inspirasi Bisnis dan Manaj*. 2019;3(1):21–30.
3. Luthans F. *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. 12th ed.

- New York: The McGraw-Hill Companies, Inc; 2011.
4. Moh. Asad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty; 2012.
5. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara; 2014.
6. Algazlan N, Al-jedai A, Alamri A, Alshehri AM, Aldaiji L, Almogbel Y. *Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists*. Vol. 30, Saudi Pharmaceutical Journal. 2022. p. 103–7.
7. Putri M, Mirza. *Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan*. *Seurune J Psikol Unsyiah*. 2018;1(1):1–17.
8. Verma DS, Doharey AK. *To Assess The Quality of Work Life Employee In Small Scale Industries*. 2016;1(7):38–46.
9. AP H, Shambhushankar, R B. *Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway*. *Res J Manag Sci*. 2014;3(11):8–11.
10. Wayne F. Cascio. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life. 11th ed*. United States: McGraw-Hill Education; 2018.
11. Ghozali I, Latan H. *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0*. 2nd ed. Semarang: Universitas Diponegoro; 2015.
12. Hayati IK. *Analysis of Quality of Worklife (QWL) Implementation Against Job Satisfaction and Commitment of the Employees*. *Manag J Binaniaga*. 2016;1(01):9–18.
13. Sujarweni Wiratna. *Belajar mudah SPSS untuk skripsi, tesis, disertasi & umum*. Yogyakarta: Ardana Media; 2007.
14. Sun L, Ji S, Ye J. *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models*. G. David Garson and Statistical Associates Publishing. 2018. 1–262 p.
15. Akgül Y. *Structural Equation Modeling Approaches to E-Service Adoption*. Turkey; 2019. 1–350 p.