



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun

Marsiana Tia Fitrianti¹, Veronika Agustini Srimulyani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

¹Marsianatia.fitrianti@gmail.com, ²sveronikaagustins@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga diuji pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai pemediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun yang berjumlah 169 orang sebagai responden yang diambil menggunakan *proportionate random sampel*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Individu dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan kencang sehingga dapat memberikan kepuasan bagi orang-orang yang ada di dalamnya. Namun pada sisi lain, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika karyawan yang dimiliki tidak memiliki motivasi dan kepuasan dalam bekerja sehingga kualitas kehidupan kerja menjadi buruk. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2003:2). Oleh sebab itu, fokus utama MSDM adalah bagaimana mengelola manusia (karyawan) agar bekerja secara profesional sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan anggota organisasi.

Perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kehidupan kerja yang kondusif, tidak hanya memberikan imbalan secara fisik kepada karyawan tetapi perlu memperhatikan imbalan secara non fisik, seperti kepuasan, keamanan sosial, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dalam sebuah perusahaan tersebut untuk menjadikan dan menimbulkan suatu komitmen pada karyawan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan ialah dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja. Menurut Kualitas kehidupan kerja secara operasional menggambarkan aktivitas yang dapat dirasakan oleh pekerja sebagai usaha-usaha yang mengarah pada terciptanya kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Menurut Paseki (2013) kualitas kehidupan kerja adalah suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja memberikan suatu ruang yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan karyawan. Hal yang paling penting adalah bahwa QWL tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi memanusiaikan lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia. Kualitas kehidupan kerja yang baik dan dukungan motivasi yang

tinggi diharapkan dapat mampu memberikan kepuasan kerja dan kontribusi yang tinggi kepada para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012), menemukan bahwa kualitas kehidupan kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja Pegawai Kelurahan di Kota Batu, artinya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat berdampak pada perilaku karyawan seperti: karyawan akan dengan sukarela dan keikutsertaan dalam bekerja akan meningkat, mengerjakan tugas yang diberikan dengan sepenuh hati, bangga akan tugas yang diberikan, menerima tugas lain diluar *skill* yang dikuasai untuk menambah pengalaman dan kemampuan. Penelitian lain yang dilakukan Koesmono (2005) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sub sekitaran industri pengambilan kayu di Jawa Timur. Hal ini berarti apabila motivasi karyawan tinggi terpenuhi maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Yusuf (2010) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Makassar, adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja juga mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah 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, 2003:219). Salah satu bentuk motivasi kerja yang dapat diberikan perusahaan adalah meningkatkan jenjang karier dan memberikan kesempatan lebih maju, karena hal tersebut dapat dijadikan dorongan atau motivasi bagi sebagian besar karyawan yang mengalami masa-masa pengembangan. Penelitian Astitiani dan Surya (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah pemediasi hubungan antara kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja karyawan pada Swastika Bungalows Sanur.

Penelitian yang sekarang mengambil objek karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun. dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? 3) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? 4) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi? Dengan penelitian sebagai berikut: 1) Menguji signifikansi pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan; 2) Menguji signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; 3) Menguji signifikansi pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan; 4) Menguji pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau disebut juga *quality of work life* yang biasa disingkat QWL, dapat dideskripsikan sebagai dampak efektifitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuat keputusan (Luthans, 2006:569). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu falsafah yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi khususnya. Sebagai falsafah, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, kekerjaan dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafah tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak kekerjaan pada manusia dan efektifitas organisasi serta pentingnya partisipasi para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam bekarya (Siagian,2002:214).

Menurut Arifin (1999) dalam Dewi (2006) terdapat empat indikator pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu:

- Partisipasi dalam pemecahan masalah: Pandangan dan pemecahan masalah secara partisipatif melibatkan anggota-anggota organisasi pada berbagai tingkatan. Manajemen

partisipatif adalah suatu sistem dimana anggota-anggotanya dilibatkan dalam pelaksanaan operasional atau kegiatan-kegiatan bisnis di bawah arahan dan tim penyelia. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat didelegasikan secara sepihak oleh manajemen, namun melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan. Konsep ini dikenal dengan istilah keterlibatan pekerja (*employee involvement*). Keterlibatan pekerja berarti mengizinkan para pekerja berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang berhubungan dengan perusahaan. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab manajemen dalam pengambilan keputusan dibagikan (*shared*) dengan para pekerja. Melalui proses ini pembagian pengambilan keputusan, rasa mempercayai antara manajemen dan pekerja berkembang. Melalui keterlibatan pekerja, para pekerja memperoleh QWL yang lebih tinggi.

- Sistem imbalan yang inovatif: Imbalan merupakan faktor utama dari motivasi, usaha, dan kinerja. Imbalan-imbalan organisasi mempengaruhi berbagai tingkah laku, baik pengaruh secara internal dalam organisasi maupun pengaruh eksternal. Pengaruh internal maksudnya: meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, dan memelihara para pekerja yang ahli. Pengaruh eksternal maksudnya: menarik sejumlah tenaga kerja yang ahli.
- Restrukturisasi Kerja: Restrukturisasi kerja mencakup perkayaan pekerja, penggunaan kelompok-kelompok kerja (*work group*) yang otonom atau desain dan sistem-sistem teknis yang lengkap dan penetapan kerja, terutama prosedurnya dalam pengembangan para pekerja baru dengan keterlibatan yang tinggi. Dalam hal ini QWL mengandung pengertian bahwa dalam kehidupan kerja seseorang, terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuannya dan tersedia kesempatan menggunakan ketrampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki.
- Perbaikan lingkungan kerja: Penekanan perbaikan lingkungan kerja meliputi kondisi kerja fisik dan kondisi-kondisi nyata sekeliling karyawan, termasuk didalamnya adalah penetapan jam kerja, peraturan-peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi adalah pemberin daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003:219) George dan Jones (2005:175) dalam Kartika dan Kaihatu (2010: 103) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Arah Prilaku (*direction of behavior*): di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat diterapkan baik tepat maupun tidak. Perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh seorang karyawan, akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional atau yang tepat sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
- Tingkat Usaha (*level of effort*): tingkat usaha atau *level of effort* adalah seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan, namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
- Tingkat Kegigihan (*level of persistence*): hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah

karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh–sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:99) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 110), untuk mengukur kepuasan ada lima dimensi yang dapat digunakan, yaitu:

- Kerja itu sendiri (*work it self*): hal ini terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- Bayaran (*pay*): Sejumlah uang (gaji) yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- Promosi (*promotion*): Adanya kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- Pengawasan (*supervision*): Hal ini berhubungan dengan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dalam supervisi dan memotivasi bawahan.
- Rekan sekerja (*workers*): Seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial dalam lingkungan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga dengan demikian diharapkan setiap karyawan bersedia bekerja keras dan antusias, untuk mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kualitas kehidupan kerja dapat ditingkatkan dari aspek pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pemecahan masalah, penerapan sistem imbalan yang inovatif; restrukturisasi kerja, dan perbaikan lingkungan kerja. Penelitian Mulyadi dkk (2012) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain seperti Wirawan (2016) dan Pratama (2012), Negara dkk (2015), Astitiani dan Surya (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian hasil riset terdahulu dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku fungsional karyawan ditempat kerja, tingkat usaha karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab kerjanya, serta tingkat kegigihan karyawan apabila menghadapi permasalahan ataupun tantangan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astitiani dan Surya (2016), Christiadi dan Stefanus (2014), Negara dkk (2015) dan Koesmono (2005) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Netra (2015) dan Dwipalguna & Mujiati (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian hasil riset terdahulu dan kajian teori yang diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut : H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

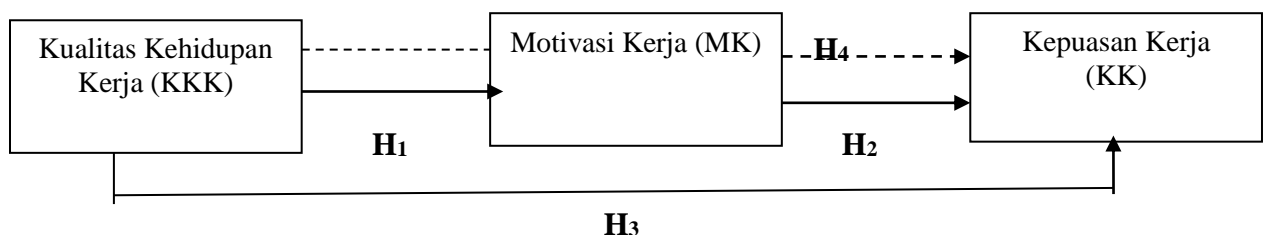
Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun

Dengan adanya kualitas kehidupan kerjayang semakin baik, dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi, hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya (Arifin, 2012: 12). Kepuasan kerja dapat meningkat dikarenakan oleh meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek: partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi, perbaikan lingkungan kerja. Penelitian Pramdhana (2013), Christiadi dan Stefanus (2014), Prasetyo (2016), dan Pamungkas (2016) yang menemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, demikian sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja pegawai semakin rendah kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Rokhman (2013), Nurbiyati (2014) dan Yusuf (2010), juga menemukan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian lain, Santhi dan Mujiati (2016) dan Astitiani dan Surya (2016) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian hasil riset terdahulu dan kajian teori yang diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut : H3: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian Astitiani dan Surya (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi motivasi dirasakan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Negara dkk (2015) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung, akan tetapi dimediasi oleh variabel motivasi. Hal ini berarti, motivasi kerja merupakan mediasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja sebagai variabel pendahulunya, dimana kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang semakin lebih baik sehingga pada akhirnya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat pula. Berdasarkan uraian hasil riset terdahulu dan kajian teori yang diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut : H4: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai pemediasi.

Model penelitian yang diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (*hypotythesis testing*). Hipotesis adalah dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada (Hartono, 2011:41). Menurut Sugiyono (2014:59) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dimana penelitian ini berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2013:9).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap kantor Daerah Operasional (Daop) 7 PT. Kereta Api (Persero) Madiun yang berjumlah 169 orang. Untuk pedoman pengambilan jumlah sampel digunakan formulasi Isaac dan Michael, yaitu formulasi yang banyak digunakan dalam penelitian karena dianggap lebih akurat (Sugiyono, 2015:158). Formulasi sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

s= Jumlah Sampel

λ = Chi Kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk Derajat Kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3,841.

N= Jumlah Populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q= Peluang salah (0,5)

d= Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi.

Sampel ditetapkan dengan pertimbangan presentase sebesar 5 % . N = 169 (jumlah karyawan kantor Daop 7 PT. Kereta Api (Persero) Madiun).

$$\begin{aligned} s &= \frac{3,841 \times 169 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (169 - 1) + 3,842 \times 0,5 \times 0,5} \\ &= \frac{162,28225}{0,42 + 0,9605} \\ &= \frac{162,28225}{1,3805} \\ s &= 117,55 \end{aligned}$$

dibulatkan menjadi 118.

Berdasarkan perhitungan tersebut besarnya (s) adalah 118 orang

Berikut hasil penetapan jumlah sampel berdasarkan teknik *proportionate random sampling* menurut bagian/bidang tugas karyawan.

Tabel 1. Data Jumlah karyawan berdasarkan Seksi-seksi

Seksi	% Jumlah	Perhitungan	Pembulatan
Angkutan Barang	$\frac{4}{169} = 2,36\%$	$2,36\% \times 118 = 2,79$	3
Angkutan Penumpang	$\frac{7}{169} = 4,14\%$	$4,14\% \times 118 = 4,88$	5
Bangunan	$\frac{8}{169} = 4,73\%$	$4,73\% \times 118 = 5,58$	6
Fasilitas Penumpang	$\frac{8}{169} = 4,73\%$	$4,73\% \times 118 = 5,58$	6
Hukum	$\frac{3}{169} = 1,77\%$	$1,77\% \times 118 = 2,08$	2

Humas	$\frac{5}{169} = 2,95\%$	$2,95\% \times 118 = 3,48$	3
IT	$\frac{6}{169} = 3,55\%$	$3,55\% \times 118 = 4,18$	4
Jalan Rel dan Jembatan	$\frac{11}{169} = 6,50\%$	$6,50\% \times 118 = 7,67$	8
Kesehatan	$\frac{3}{169} = 1,77\%$	$1,77\% \times 118 = 2,08$	2
Keuangan	$\frac{27}{169} = 15,97\%$	$15,97\% \times 118 = 18,87$	19
Operasi	$\frac{17}{169} = 10,05\%$	$10,05\% \times 118 = 11,85$	12
PBJ (Pengadaan Barang dan Jasa)	$\frac{6}{169} = 3,55\%$	$3,55\% \times 118 = 4,18$	4
Pengamanan	$\frac{6}{169} = 3,55\%$	$3,55\% \times 118 = 4,18$	4
Penjagaan Aset	$\frac{10}{169} = 5,91\%$	$5,91\% \times 118 = 6,97$	7
PNA (Pengusahaan Aset)	$\frac{9}{169} = 5,32\%$	$5,32\% \times 118 = 6,27$	6
Sarana	$\frac{10}{169} = 5,91\%$	$5,91\% \times 118 = 6,97$	7
SDM & UMUM	$\frac{19}{169} = 11,24\%$	$11,24\% \times 118 = 13,26$	13
SINTELIS (Sinyal Telkom & Listrik)	$\frac{10}{169} = 5,91\%$	$5,91\% \times 118 = 6,92$	7
Jumlah			118

Sumber: Bagian SDM & UMUM PT. Kereta Api Indfonesia (Persero), April 2017

Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni:

- Variabel independen (X), kualitas kehidupan kerja menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Ariffin (1999) dalam Dewi (2006).
- Variabel dependen (Y), kepuasan kerja menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Anthony J dan DeVries (1978) dalam Mas'ud (2004).
- Variabel mediasi (M), motivasi kerja menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Kartika dan Kaihatu (2010: 106)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 118 dan kuesioner yang diisi tidak lengkap 17, kuesioner yang tidak diisi 4, sehingga kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 97 kuesioner. Untuk menafsirkan tinggi - rendahnya rata-rata responden, dibuat rentang skala sebesar 0.08(Dajan, 1996). Rentang Skala = $(5-1)/5 = 5/4 = 0,8$.

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Mean Indikator	Peringkat Indikator	Mean Variabel	Peringkat Variabel
Kualitas Kehidupan Kerja	Partisipasi Dalam Pemecahan Masalah	3,76	Tinggi	3,70	Tinggi
	Sistem Imbalan Yang Inovatif	3,73	Tinggi		
	Restrukturisasi	3,66	Tinggi		
	Perbaiki Lingkungan Kerja	3,64	Tinggi		
Motivasi	Arah Prilaku (Direction Of Behavior)	3,46	Tinggi	3,52	Tinggi

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Mean Indikator	Peringkat Indikator	Mean Variabel	Peringkat Variabel
Kerja	Tingkat Usaha (Level Of Effort)	3,97	Tinggi		
	Tingkat Kegigihan (Level Of Persistence)	3,14	Tinggi		
Kepuasan Kerja	Gaji	3,53	Tinggi		
	Promosi	3,97	Tinggi		
	Rekan Sekerja	3,88	Tinggi	3,76	Tinggi
	Pengawasan	3,94	Tinggi		
	Pekerjaan Itu Sendiri	3,50	Tinggi		

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa rata-rata tertinggi dari tanggapan responden terhadap kualitas kehidupan kerja yaitu pada aspek partisipasi dalam pemecahan masalah dengan nilai (3,76), sedangkan urutan terbawah jika dilihat dari nilai mean yaitu pada aspek perbaikan lingkungan kerja dengan nilai mean(3,64). Rata-rata tanggapan responden pada motivasi kerja tertinggi untuk keseluruhan aspek, dengan urutan teratas motivasi pada aspek tingkat usaha yaitu dengan nilai (3,97), sedangkan urutan terbawah pada aspek tingkat kegigihan dengan nilai mean (3,14). Rata-rata tanggapan responden pada aspek kepuasan kerja adalah tinggi dengan nilai mean tertinggi pada aspek promosi (3,97) dan nilai mean terendah pada aspek pekerjaan itu sendiri (3,50).

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Item dinyatakan valid apabila setiap item memiliki $r_{hitung} > 0,2480$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yaitu 18 item pernyataan kualitas kehidupan kerja, 11 item pernyataan motivasi kerja, 19 item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Item	Nilai	Nilai r tabel($\alpha = 0,05$)	Keterangan
	Variabel	r_{hitung}	$r_{hitung} > r_{tabel}$	
Partisipasi Dalam Pemecahan Masalah	KKK1	0,788	0,1680	Valid
	KKK2	0,704	0,1680	Valid
Sistem Imbalan Yang Inovatif	KKK3	0,821	0,1680	Valid
	KKK4	0,718	0,1680	Valid
	KKK5	0,687	0,1680	Valid
	KKK6	0,735	0,1680	Valid
	KKK7	0,427	0,1680	Valid
	KKK8	0,704	0,1680	Valid
	KKK9	0,762	0,1680	Valid
Restrukturisasi	KKK10	0,788	0,1680	Valid
	KKK11	0,704	0,1680	Valid
	KKK12	0,821	0,1680	Valid
	KKK13	0,718	0,1680	Valid
Perbaikan Lingkungan Kerja	KKK14	0,687	0,1680	Valid
	KKK15	0,735	0,1680	Valid
	KKK16	0,427	0,1680	Valid
	KKK17	0,704	0,1680	Valid
	KKK18	0,762	0,1680	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Item	Nilai	Nilai r tabel($\alpha = 0,05$)	Keterangan
	Variabel	r hitung	r hitung > r tabel	
Arah Prilaku	MK1	0,775	0,1680	Valid
	MK2	0,715	0,1680	Valid
	MK3	0,826	0,1680	Valid
Tingkat Usaha	MK4	0,689	0,1680	Valid
	MK5	0,527	0,1680	Valid
	MK6	0,688	0,1680	Valid
	MK7	0,373	0,1680	Valid
Tingkat Kegigihan	MK8	0,705	0,1680	Valid
	MK9	0,649	0,1680	Valid
	MK10	0,775	0,1680	Valid
	MK11	0,715	0,1680	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Nilai	Nilai r tabel($\alpha = 0,05$)	Keterangan
	Variabel	r hitung	r hitung > r tabel	
Gaji	KK1	0,442	0,1680	Valid
	KK2	0,614	0,1680	Valid
	KK3	0,685	0,1680	Valid
	KK4	0,578	0,1680	Valid
Promosi	KK5	0,676	0,1680	Valid
	KK6	0,388	0,1680	Valid
	KK7	0,511	0,1680	Valid
Rekan Sekerja	KK8	0,587	0,1680	Valid
	KK9	0,481	0,1680	Valid
	KK10	0,275	0,1680	Valid
	KK11	0,640	0,1680	Valid
Pengawasan	KK12	0,235	0,1680	Valid
	KK13	0,527	0,1680	Valid
	KK14	0,295	0,1680	Valid
	KK15	0,485	0,1680	Valid
Pekerjaan itu sendiri	KK16	0,496	0,1680	Valid
	KK17	0,506	0,1680	Valid
	KK18	0,447	0,1680	Valid
	KK19	0,496	0,1680	Valid

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2006). Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,951	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,916	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,878	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda diharuskan memenuhi uji normalitas. Data yang baik harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan normal adalah nilai sig pada residual lebih besar (>) daripada α yang dikehendaki. Taraf nyata (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05).

Tabel 7. Uji One-Sample Kolmogorov-S mirnov

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Kolmogorov – Smirnov	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X	M	0,768	0,598	Normal
2	M	Y	1,056	0,215	Normal
3	X	Y	0,776	0,583	Normal
4	X M	Y	0,899	0,394	Normal

Dari hasil tabel 4 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau asymp. Sig (2-tailed) (0,980) lebih besar (>) dari tingkat kesalahan (α) 0,05.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin-Watson). kriteria autokorelasi ada 3, yaitu:

- 1) Nilai D-W dibawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasipositif
- 2) Nilai D-W di antara -2 sampai +2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi
- 3) Nilai D-W diatas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	DW	Keterangan
1	X	M	2,520	Tidak ada autokorelasi
2	M	Y	2,011	Tidak ada autokorelasi
3	X	Y	1,992	Tidak ada autokorelasi
4	X M	Y	1,991	Tidak ada autokorelasi

Dari hasil uji D-W dari 4 persamaan regresi yang dikembangkan diperoleh nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan residual (e) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2006:105). Tabel 4 menunjukkan hasil uji koefisien *spearman's Rho*. Model regresi pertama menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yakni 0,874 ($0,874 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi kedua menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yakni 0,863 ($0,863 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi ketiga menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yakni 0,446 ($0,446 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi keempat menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yakni 0,920 yakni ($0,920 > 0,05$) dan 0,676 yakni ($0,676 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada ketiga model regresi menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil uji koefisien korelasi *Spearman's Rho*

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Sign	Keterangan
1	X	M	0,874	Tidak ada heteroskedastisitas
2	M	Y	0,863	Tidak ada heteroskedastisitas
3	X	Y	0,446	Tidak ada heteroskedastisitas
4	X	Y	0,920	Tidak ada heteroskedastisitas
	M		0,676	Tidak ada heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk mencari apakah ada hubungan antara variabel independen. Data yang baik adalah data yang terhindar dari multikolinearitas, dengan kata lain tidak boleh terjadi hubungan yang kuat di antara variabel independen. Kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan terbebas multikolinearitas adalah nilai *variance inflation faktor* (VIF) < 10 ; dan *Tolerance* $> 0,10$.

Tabel 10. Hasil pengujian Mutikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Toleransi	VIF	Keterangan
X	Y	0,942	1,062	Tidak ada multikolinearitas
M		0,942	1,062	Tidak ada multikolinearitas

Hasil perhitungan pada tabel7 menunjukkan pada variable kualitas kehidupan kerja sebesar 0,942 dan variabel motivasi sebesar 0,942 nilai tolerance $> 0,10$ ($0,942 > 0,10$). Nilai *variance inflaction factor* (VIF) pada model regresi berganda (model keempat dalam penelitian ini) variable kualitas kehidupan kerja sebesar 1,062 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,062 nilai VIF < 10 ($1,062 > 10$) menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikoliniearitas antar variabel independen pada model regresi yang telah di uji.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Model 1 ($M = a + \beta X + e$ = pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi kerja)

Tabel 11. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
	(Constant)	6,907	0,000	(Path a)
1	Kualitas Kehidupan Kerja	2,419	0,017	Signifikan (H ₁ di terima)

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model 2 ($Y = a + \beta M + e$ = pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja)

Tabel 12. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
	(Constant)	16,323	0,000	(Path b)
1	Motivasi Kerja	-0,765	0,446	Tidak Signifikan (H ₂ ditolak)

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model 3 ($Y = a + \beta X + e$ = pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja)

Tabel 13. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
	(Constant)	11,804	0,000	(Path c)
1	Kualitas Kehidupan Kerja	4,091	0,000	Signifikan (H ₃ di terima)

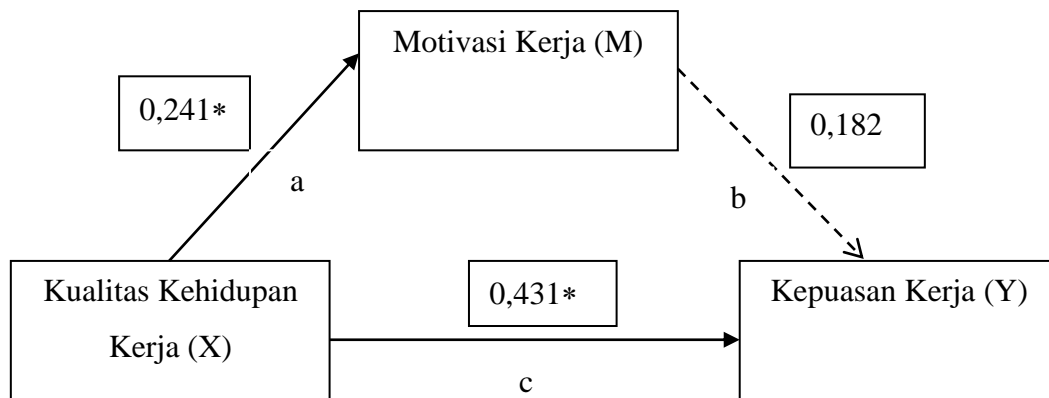
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model 4 ($Y = a + \beta X + \beta M + e$ = Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Tabel 14. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	Beta			
	(Constant)	10,855	0,000	(Path c')
1	Kualitas Kehidupan Kerja	4,480	0,000	Signifikan
	Motivasi Kerja	-1,893	0,061	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar 2. Diagram Analisis jalur

Pembahasan

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,419 > 1,66105$) dan nilai $p\text{-value} > 0,05$ ($0,017 > 0,05$) hasil ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu seperti Wirawan (2016) dan Pratama (2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kualitas kehidupan karyawan sangat perlu diperhatikan, karena dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka akan memotivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam suatu organisasi. Jika atasan belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka motivasi kerja karyawan rendah dan tidak memberikan kinerja yang optimal dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden atas kualitas kehidupan kerja yang tinggi (tabel 2) berdampak tinggi pula pada motivasi kerja para karyawan (tabel 2). Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian regresi (tabel 11) ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kualitas kehidupan karyawan sangat perlu diperhatikan, karena dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka akan memotivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam suatu organisasi. Jika perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka motivasi kerja karyawan dapat menurun. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi, dan perbaikan lingkungan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,765 < 1,66105$) dan nilai $p\text{-value}$ ($0,446 < 0,05$), hasil ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Astitiani dan Surya (2016) Negara Dkk (2015), Christiadi Dkk (2014) dan Dewi dan Netra (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hardoyo (2012) dan Paramina dan Sari (2017) menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dimungkinkan karena kepuasan kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh sistem imbalan yang diberikan perusahaan, tetapi banyak faktor lain yang

mempengaruhinya misalnya: kepemimpinan dan perhatian atasan, serta aspek keikutsertaan karyawan tersebut dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis tabel 13 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($4,091 > 1,66105$) dan nilai $p-value$ ($0,000 < 0,05$), artinya kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Christiadi dkk (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian lain (Astitiani dan Surya, 2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja yang meliputi: partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbaan yang inovatif, restrukturisasi dan perbaikan lingkungan, dapat meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja yang meliputi: gaji, promosi, rekan sekerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil analisis tabel 14 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($-1,893 < 1,66105$) dan nilai $p-value$ ($0,000 > 0,061$), artinya motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dengan demikian syarat motivasi kerja sebagai variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja tidak terpenuhi (Baron dan Kenny, 1986). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja bersifat langsung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santhi dan Mujiati (2016) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
- Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak semata-mata dipengaruhi sistem imbalan yang diberikan perusahaan, tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhinya misalnya: kepemimpinan, dan perhatian atasan serta aspek keikutsertaan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan perusahaan.
- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dengan memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja yang meliputi: partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbaan yang inovatif, restrukturisasi dan perbaikan lingkungan.
- Motivasi kerja tidak terbukti memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan tanpa melalui motivasi kerja sebagai pemediasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- Menambahkan variabel bebas lain seperti komitmen organisasi, (Yusuf, T, 2010) kinerja (Arifin, 2012) dan (Paseki, 2013), iklim organisasi (Aryansah dan Erika, 2013).
- Diharapkan menambah jumlah sampel orang dan memperluas populasi agar dalam penentuan hubungan antar variabel benar-benar menjelaskan hubungan yang sesuai dengan

keadaan yang sebenarnya dan hasil penelitiannya juga dapat dilakukan generalisasi yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol 8(1) :11-21
- Astitiani, Ni Luh Putu Surya dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 10 (2), hal: 159-167
- Aryansah, I., dan Erika S. K. 2013. Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, Vol. 10 (1), hal: 76-86
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10 (2), hal: 124-135
- Christiadi, Antoni Yahya, Ferdinan dan Stefanus. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Studi pada Universitas Palangkaraya. *Jurnal Sains Manajemen, Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, Vol. 3(2), hal:16-29
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Dwipalguna dan Mujiati, 2015. Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9
- Dewi, Anggraini Tresna. 2006. Analisis Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero). *Skripsi Program strata-1 Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*, diunduh dari <http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/10145/3/H06atd.pdf>, pada 4 Oktober 2017.
- Dewi, Putu Enika Lestari dan Netra, I Gusti Salit Ketut. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4(7), hal: 1934-1948
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2 Semarang. Universitas Diponegoro. <http://jt-star.blogspot.co.id/2008>
- Hardoyo, Eko . 2012. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta). *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah*, diunduh dari <http://eprints.ums.ac.id/18056/>, pada 5 Februari 2018.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2011. Yogyakarta : BEFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.12(1): 100-112
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 (2), hal: 162-179
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*, edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi,
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyadi, Dedi. Martini, MM Nelly. Fajrin, Anisa Firdatun. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi: Studi Kasus Pada Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.09 (3), hal: 730-744
- Negara, Gigh Dirta. Lelly, Sri Wahyu. Dwipayana, I Ketut Mawi. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*, diunduh dari <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/69074/GIGEH%20DIRTA%20NEGARA.pdf?sequence=1>, pada 10 Mei 2017.

- Nurbiyati, Titik. 2014. Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18 (2), hal: 245-256
- Pamungkas, Yuni. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi D.I. Yogyakarta), *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*. Vol. 7 (2), hal: 221-250
- Paramina, Patricia Dhiana dan Sari, Eni Susanti Emafica. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Semangat Kerja. (studi kasus pada karyawan pt. Carefast semarang). *Jurnal Manajemen* ISSN: 2502-7689, Vol 3 (3), hal:1-7.
- Pramdhana, F. 2013. Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Murni Lestari Makasar. *Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin*, diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6495/SKRIPSI.pdf?sequence>. Pada 29 Juni 2018.
- 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(4), hal.1240-1249.
- Prasetyo, Paramita, Patricia Dhinana dan Magdalena M, Maria. 2016. Effect Of Work Characteristics And Job Satisfaction Commitment To Organization Of Work Mediated By The Life Quality (Case Study On Employees Pt. Se Semarang), *Journal of management*, Vol. 02 (2), ha: 1-17
- Pratama, Edwin Al. 2012. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu. *Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas*. *Jurnal ilmiah mahasiswa FEB*, Vol.1(1), hal: 1-24
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rokhman, Wahibur. 2012. Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus. Jawa Timur. *Conference In Business, Accounting and Management*. Vol 1(4), hal: 1135-1145
- Santhi, Ni Putu Melda Cahaya dan Mujiti Ni Wayan. 2016. Pengaruh *Quality Of Work Life*, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 (11), hal:7300-7327
- Siagian P. Sondang. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung. ALFABETA.
- Umar, Husein .2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Raja Grasindo Persada.
- Wirawan, I Kadek Oka. Nuridja I Made. Suwena, Kadek Rai. 2016. Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pramuka Bakti Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*. Vol 6 (1), hal: 1-10.
- Yusuf, Tamzil. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar). *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan*, diunduh



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-email secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-email untuk kepentingan atau secara individual.