

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BAPELITBANG KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

**TASHA NURMALASARI
NIM : 18612345**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2023

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BAPELITBANG KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Oleh :

TASHA NURMALASARI
NIM : 18612345
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAPELITBANG
KABUPATEN BINTAN

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : TASHA NURMALASARI
NIM : 18612345

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,


Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601/ Lektor


Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,


Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAPELITBANG
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : TASHA NURMALASARI

NIM : 18612345

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tiga Belas Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



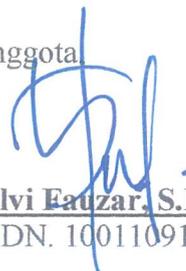
Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601/ Lektor

Sekretaris,



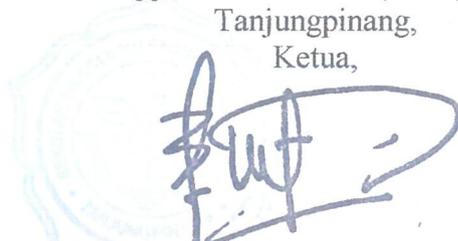
Evita Sandra, S.Pd., M.M
NIDN.1029127202/ Lektor

Anggota



Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN. 1001109101/ Lektor

Tanjungpinang, 13 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Tasha Nurmalasari
NIM : 18612345
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.11
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Quality Of Work Life (QWL)
dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Juli 2023

Penyusun,



TASHA NURMALASARI
NIM : 18612345

MOTTO

**Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah
(Q.S Al Insyirah : 6-8)**

might be overwhelmed but hold onto your faith, your struggles are to make you better

(Unknown)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

Kedua orang tua ku

Tercinta

Bapak Chapsyari, ST dan Ibu Kartika.

*Skripsi ini merupakan salah satu tsaya bakti ku kepada
kalian.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul :
“PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAPELITBANG KABUPATEN BINTAN”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M.selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini.

7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M.. sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Seluruh staf dan pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan yang telah membantu menjadi responden selama penelitisan berlangsung.
10. Kedua orang tua penulis yang telah menjadi pendukung dalam memberikan support, motivasi, dan doa dalam penulisan Tugas Akhir ini
11. Muhammad Fatwa Pujangga, yang selalu membersamai memberi semangat dan memberikan doa dalam proses menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Adik-adik saya yang selalu mendukung saya dan menanyakan kabar selanjutnya untuk Tugas Akhir ini.
13. Anjeli, Wisze, Jupe, Carin, Illa, Lydia, Tary, Intan, Novia, Desi, Safina, dan Jemmy yang selalu menjadi tempat keluh kesah dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini

Tanjungpinang, Juli 2023

Penulis

Tasha Nurmalasari

NIM : 18612345

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 <i>Quality Of Work Life</i>	15
2.1.3.1 Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	15

2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Quality Of Work Life</i>	18
2.1.3.3	Indikator kualitas kehidupan kerja	23
2.1.4	Beban Kerja	29
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja	29
2.1.4.2	Pengukuran Beban Kerja	30
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	32
2.1.4.4	Indikator Beban Kerja	33
2.1.5	Kepuasan Kerja	34
2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	34
2.1.5.2	Teori Kepuasan Kerja	36
2.1.5.3	Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja	38
2.1.5.4	Indikator Kepuasan Kerja	39
2.2.	Kerangka Pemikiran	44
2.3	Hipotesa	45
2.4.	Penelitian Terdahulu	45
BAB III. METODE PENELITIAN		50
3.1.	Jenis Penelitian	50
3.2.	Jenis Data	50
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.	Populasi dan Sampel	52
3.5.	Definisi Operasional Variabel	53
3.6.	Teknik Pengolahan Data	54
3.7.	Teknik Analisis Data	55
3.8.	Jadwal Penelitian	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
4.1.	Hasil Penelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Bapelitbang Kabupaten Bintan	63
4.1.2	Karakteristik Responden	65

4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.1.3 Analisis Data	66
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.1.5 Deskripsi Jawaban Responden	69
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	80
4.1.7 Analisa Linear Berganda	83
4.1.8 Uji t.....	85
4.1.9 Uji f.....	86
4.1.1.0 Hasil Uji Koefisien Determinasi	87
4.2. Pembahasan	87
BAB V PENUTUP.....	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Keadaan Pegawai berdasarkan Jabatan/Pangkat.....	5
Tabel I.2 Permohonan Mutasi Pegawai.....	7
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.3 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	67
Tabel 4.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel <i>Quality Of Work Life</i>	69
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja.....	74
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	77
Tabel 4.7 Persamaan Regresi Unstandardized Coefficients.....	84
Tabel 4.8 Uji t	85
Tabel 4.9 Uji F (Uji Simultan)	86
Tabel 4.10 Hasil Uji R Square	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram.....	81
Gambar 4.3 Uji Normalitas Grafik <i>P-P Plot</i>	82
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabel Induk dan Hasil SPSS
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Turnitin
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAPELITBANG KABUPATEN BINTAN

Tasha Nurmalasari. 18612345. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Tashanurmala@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan. Untuk mengetahui adanya *Quality Of Work Life* (QWL) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan..

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi liner berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

Berdasarkan penelitian maka ditemukan secara parsial variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Bapelitbang Kabupaten Bintan. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Bapelitbang Kabupaten Bintan. Secara keseluruhan (uji F) dapat dibuat kesimpulan bahwa *Quality Of Work Life* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.

Kesimpulan dalam penelitian ini dimana persentase pengaruh keseluruhan variabel berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 78,8% yang artinya dapat diketahui bahwa *Quality Of Work Life* dan Beban Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai pada Bapelitbang Kabupaten Bintan sebesar 78,8%.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life* , Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita S.E., M.M.

A B S T R A C T

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE (QWL) AND WORKLOAD ON WORK SATISFACTION OF BAPELITBANG EMPLOYEES BINTAN DISTRICT

Tasha Nurmalasari. 18612345. Management. STIE Tanjungpinang Development.
Tashanurmala@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of Quality Of Work Life on job satisfaction of Bapelitbang Bintan employees. To determine the effect of workload on job satisfaction of Bapelitbang employees in Bintan Regency. To determine the existence of Quality Of Work Life (QWL) and workload on job satisfaction of Bapelitbang employees in Bintan Regency.

The method in this study is quantitative, the data analysis process in this study was carried out using SPSS version 25 with tests carried out namely research instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests.

Based on the research, it was found partially that the Quality Of Work Life variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Bapelitbang Bintan Regency. Partially the workload variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Bapelitbang Bintan Regency. Overall (F test) it can be concluded that Quality Of Work Life and Workload have a significant effect on Job Satisfaction of Bapelitbang employees in Bintan Regency.

The conclusion in this study where the percentage of influence of all variables based on the results of testing the coefficient of determination can be seen at 78.8%, which means that it can be seen that the Quality Of Work Life and Workload affect employee Job Satisfaction at Bapelitbang Bintan Regency by 78.8%.

Keywords: Quality Of Work Life , Workload, Job Satisfaction

Lecturer of Supervisor I : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Lecturer of Supervisor II : Betty Leindarita S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Adapun kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi mensyaratkan adanya potensi faktor sumber daya manusia baik pemimpin dan karyawan dalam pola tugas dan pengawasan yang merupakan determinan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal atau uang saja, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia termasuk dalam instansi pemerintahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang

mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja.

Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek tersebut diindikasikan dari evaluasi kinerja dan dukungan manajemen. Hasil penelitian Tansel & Gazioglu (2013) mengungkapkan bahwa manajemen yang kurang baik menjadi sumber utama tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2016)

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2016).

Salah satu yang dapat menciptakan kepuasan kerja adalah *Quality Of Work Life (QWL)*, dimana QWL mengacu pada keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan pekerjaan bagi seseorang. (Sumarsono, 2014) mendefinisikan QWL sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk

mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Berdasarkan jurnal Prasetyawati & Kusnudin (2016) kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur – unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan ada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

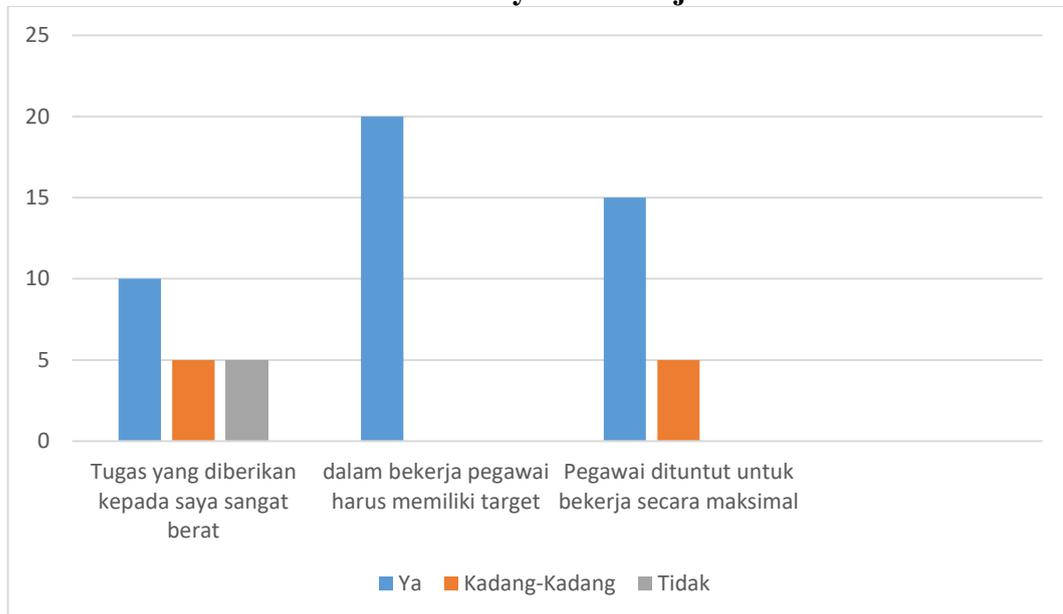
Tidak hanya QWL, yang perlu diperhatikan adalah beban kerja pegawai, Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Beban kerja yang tidak seimbang akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Beban Kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Nabawi, 2019)

Bapelitbang mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, penyusunan perencanaan pembangunan dan pembinaan di bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati di bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan Daerah, penelitian, dan pengembangan.

Setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Fenomena beban kerja adalah masalah tuntutan tugas dengan indikator, beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak, serta Masalah tuntutan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu dan target. Beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey kepada 20 orang pegawai maka ditemukan kondisi beban kerja di Bapelitbang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pra-survey beban kerja



Sumber : Pra survey, 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 maka dapat dilihat beban kerja cukup berat dimana pegawai diberikan tugas lebih berat dan bekerja dengan tuntutan target kerja sesuai dengan sasaran kinerja pegawai, dan di Bapelitbang diuntut untuk bekerja secara maksimal. Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah dengan jumlah aparatur Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bintan berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berjumlah 76 orang. Berikut rincian keadaan pegawai di Bapelitbang Kabupaten Bintan :

Tabel I.2
Keadaan Pegawai berdasarkan Jabatan/Pangkat

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	5
3	Eselon IV	14
4	Fungsional	-

5	Staff	56
	Jumlah	76

Sumber : Bapelitbang Kabupaten Bintan, 2022

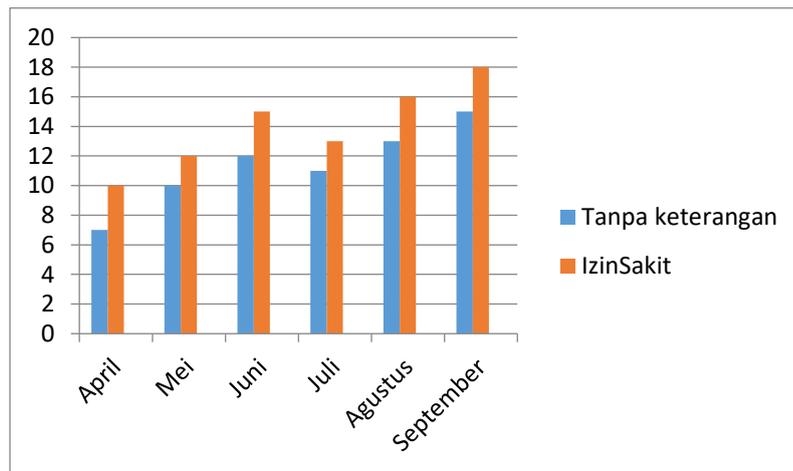
Sekretariat memiliki jumlah pejabat pada eselon IV dan jumlah apratur yang lebih banyak daripada bidang yang lain, mengingat beban kerja di sekretariat yang cukup tinggi. Yang menjadi catatan dalam struktur Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah adalah tidak adanya jabatan fungsional. Dalam Dokumen rencana strategi Bapelitbang Kabupaten Bintan, 2022 ditemukan kendala yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia perencana memungkinkan terjadinya distorsi dalam proses perencanaan yang terintegral dan berkesinambungan.

Masih belum optimalnya pemahaman masing-masing bidang dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya sehingga sistem kelembagaan berjalan relatif lambat hal ini membuat pegawai yang ada harus bekerja jauh lebih keras, kemudian masih kurangnya Sumber Daya Aparatur yang memiliki skill dan kompetensi sebagai perencana dan atau peneliti, pegawai yang memiliki skill ini memiliki beban kerja yang berat dan cukup banyak. (Sumber : Renstra 2019-2023)

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bintan melalui 4 (empat) bidang yaitu bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan, bidang pemerintahan dan pembangunan manusia, bidang perekonomian, SDA, infrastruktur dan kewilayahan, dan bidang penelitian dan pengembangan. Keempat bidang tersebut mengkoordinasikan seluruh Organisasi Perangkat Daerah dalam kegiatan perencanaan pembangunan.

Dengan melihat tugas pokok dan fungsi pegawai maka dibutuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan baik, namun setiap bulannya kehadiran pegawai khususnya tanpa keterangan naik selama 3 bulan, berikut data yang di dapatkan :

Garfik I.2
Data Jumlah Absensi Bulan April Mei Juni 2022



Sumber : Bapelitbang Kabupaten Bintan, 2022

Jika dilihat data absensi diketahui setiap bulan, hampir rata-rata pegawai pernah tidak masuk baik dengan alasan izin sakit atau tanpa alasan. Kemudian menurunnya kesetiaan pegawai dimana meningkatnya keinginan untuk pindah kerja dan tanggung jawab yang rendah pada pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel I.2
Permohonan Mutasi Pegawai

No	Tahun	Jumlah pengajuan Mutasi	Keterangan
1	2020	Nihil	
2	2021	3 berkas	1 di acc, 2 tidak di acc masih dalam pengurusan
3	September 2022	9 berkas	Belum Di acc

Sumber : Bapelitbang, 2022

Jika dilihat ada berkas yang masuk berkaitan dengan pemindahan pegawai atas permintaan pegawai sendiri, dapat dilihat per September 2022, sudah ada 9 berkas yang masuk. Hal ini kemudian dilakukan wawancara pra penelitian dengan pegawai yang mengajukan, berikut secara umum hasil wawancara tersebut : pegawai yang mengajukan biasanya pegawai yang berada di Bapelitbang sudah lebih dari 5 tahun, karena selama 5 tahun sudah mengabdikan maka pegawai ingin bekerja di instansi yang tidak terlalu berat bidangnya tugasnya, dan antara pegawai serta tugasnya seimbang sehingga tidak ada beban kerja yang berlebihan. Karena Bapelitbang ini memang kekurangan pegawai sehingga yang sudah berpengalaman dan dianggap bisa mengerjakan akan diberikan tanggungjawab cukup besar.

Alasan pegawai ingin dimutasi berdasarkan wawancara dengan pegawai 15 November 2022 bagian kepegawaian dapat dijelaskan bahwa pegawai ingin pindah karena merasa pekerjaannya terlalu berat, kemudian ingin merasakan adanya tantangan baru dan suasana baru karena merasa Di Bapelitbang antara pekerjaan dan beban kerja tidak seimbang sehingga pegawai sering mengeluh.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai tentang mutasi yang terjadi di Bapelitbang diketahui bahwa mutasi disini kadang ada juga yang tidak sesuai, karena kan biasanya sesuai dengan kebutuhan, bukan melihat kesiapan pegawai, ini kadang yang membuat banyak pegawai protes, karena kesulitan untuk beradaptasi dengan tempat baru.

Kemudian ada pegawai yang selalu datang terlambat tidak sesuai dengan aturan yang berlaku tidak hanya itu jika ada teman yang menghalangi mereka

enggantian menggantikan pekerjaannya, hal ini mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai dengan tepat waktu. Pegawai tidak mau membantu karena pegawai menganggap pekerjaan harusnya dikerjakan sesuai porsi dan tanggungjawab masing-masing pegawai sehingga jika ada yang berhalangan maka pegawai harus ada yang menggantikan.

Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek tersebut diindikasikan dari evaluasi kinerja dan dukungan manajemen. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mencari informasi tentang melalui skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu :

- a. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan?
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan?
- c. Apakah *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian yaitu :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan
- c. Untuk mengetahui adanya *Quality Of Work Life* (QWL) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran, dan diharapkan juga penelitian ini berguna untuk mempebanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen sumber daya manusia

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Kampus

Penelitian ini sebagai suatu pembelajaran serta menambah wawasan untuk dapat mengevaluasi kepuasan kerja pegawai di Bapelitbang Kabupaten Bintan

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dari wawasan khususnya bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia

d. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain, dapat dijadikan referensi atau acuan, dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang relevan sebagai bahan ajarannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan peneliti tentang penelitian

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas mengenai uraian hasil penelitian dan pembahasan yang akan membahas hasil observasi pada objek studi yang dipilih sebagai tempat mendapatkan informasi serta data yang dibutuhkan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan yang berkaitan dengan pembahasan masalah dalam studi dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses manfaat serta sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif, untuk tercapainya suatu tujuan yang di inginkan. Manajemen yaitu suatu aktifitas serta perencanaan, pengendalian maupun pengarahan serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan suatu tujuan untuk mengkoordinasikan di berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Johnson (Narbuko & Achmadi, 2018) mengemukakan bahwa manajemen ialah suatu proses mengintegrasikan sumber yang tidak dapat berhubungan menjadi suatu sistem total yang dapat menyelesaikan suatu tujuan.

Menurut pendapat Abdullah (2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Sutanto, Jeffry Wibowo, 2013) yang mana manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumarsan (2013) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan dan juga mengatur pemanfaatan sumber daya manusia, serta rangkaian dan kegiatan yang merencanakan serta menggerakkan segala upaya dalam mengatur sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia salah satu unsur dalam adanya suatu organisasi dan dapat juga diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, dan pekerja. Manajemen sumber daya manusia ini juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif, sehingga tercapainya suatu tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja.

Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sumber pendayagunaan dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial (Marwansyah, 2013)

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko & Megita (2014) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2.1.3 *Quality Of Work Life*

2.1.3.1 *Pengertian Quality Of Work Life*

Menurut Rivai & Sagala, (2014) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai.

Menurut Cascio (2019), *Quality Of Work Life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Menurut Cascio (2019) bahwa *Quality Of Work Life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan

tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *Quality Of Work Life* . Pertama, *Quality Of Work Life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *Quality Of Work Life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Robbins, (2016) mendefinisikan QWL sebagai suatu proses bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan. Selanjutnya, QWL menurut Mangkunegara, (2013) sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Menurut Siagian, (2016) *Quality Of Work Life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Quality Of Work Life merupakan sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga disadari oleh pekerja bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja maka akan dapat meningkatkan upah yang lebih baik. Bagi pihak manajemen ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka produktivitas akan naik pula sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Harold et. al. (Allameh & Ansari, 2013) *Quality Of Work Life* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan job enrichment. Pendekatan *Quality Of Work Life* ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life* bukan hanya pendekatan tentang job enrichment tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan

psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, serta hubungan industrial.

Hal ini sejalan dengan pendapat Parvar (2013) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Parvar, kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi. Kemudian, Sirgy, (Tongo, 2015) memberikan definisi lain mengenai QWL, yaitu kepuasan karyawan dengan berbagai ragam kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil dari berpartisipasi di perusahaan. Dari definisi-definisi mengenai QWL yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu bentuk kepedulian organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kepuasan karyawan melalui praktek-praktek yang efektif untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan efektifitas organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Menurut Budiarti (Nurrohmah, 2017) mengungkapkan bahwa karyawan memilih perusahaan dan berada di perusahaan tersebut jika mereka memiliki rasa percaya bahwa perusahaan dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Cascio (Nurrohmah, 2017) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* , yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa upah yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhan

karyawan sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang berlaku di pasar kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, jaminan sosial, bonus, dan berbagai fasilitas lain sebagai upah karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja, adalah tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Termasuk dalam penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri sehingga mendorong karyawan untuk lebih berkembang

Berdasarkan pengertian diatas, *Quality Of Work Life* mengacu pada keadaan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi setiap anggotanya. Lingkungan kerja merupakan tempat para individu karyawan terlibat dengan pekerjaannya sehari-hari. Dengan demikian *Quality Of Work Life* bermula dari persepsi individu terhadap lingkungannya, apakah lingkungannya tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya atau tidak. Apabila karyawan merasakan tidak dapat memenuhi kebutuhannya melalui lingkungan kerja tersebut maka berarti kualitas kehidupan kerjanya tidak baik dan individu tersebut tidak menyukai keadaan lingkungannya begitu pula sebaliknya.

Menurut Siagian (2014), konsep *Quality Of Work Life* (QWL) terdiri dari delapan (8) faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup kekerjaan yaitu:

1. Imbalan yang adil dan memadai Yang dimaksud dengan imbalan adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya. Karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan

menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan *Quality Of Work Life (QWL)* mengandung pengertian bahwa kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.
5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja melalui *Quality Of Work Life (QWL)* dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif.
6. Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.
7. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif *Quality Of Work Life (QWL)* menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan. Semua orang dalam organisasi mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat,

perselisihan, dan pertikaian buruh diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

8. Keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunaannya. Untuk itu ia menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi karyawan pada suatu organisasi, sehingga tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain.

Dalam Sonny Sumarsono, (Nurrohmah, 2017) bahwa terdapat dua fase kegiatan *Quality Of Work Life* , pertama, terjadi selama periode 1969-1974 ketika sekelompok peneliti, penerima beasiswa, serta pemerintah tertarik tentang cara untuk mempengaruhi kualitas dari pengalaman kerja individu. Pada umumnya, masyarakat Amerika yang makmur memberi perhatian mengenai pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan dan kepuasan kerja para karyawan. Kedua, pada tahun 1979 dan sampai saat ini muncul gagasan *Quality Of Work Life* untuk mengantisipasi persaingan internasional. Amerika menghadapi kompetisi yang meningkat pada pasar internasional dan pasar domestic yang dibanjiri barang-barang luar negeri. Pada tahun yang sama, banyak program *Quality Of Work Life* yang diterapkan diawal 1970-an telah matang dan menghasilkan sesuatu. Perhatian nasional yang meningkat terhadap masalah produktivitas menghasilkan kritik atas program *Quality Of Work Life* di Amerika.

Menurut Flippo, (Allameh & Ansari, 2013) terdapat empat unsur-unsur penting terkait dengan rumusan definisi kualitas kehidupan kerja yaitu upaya untuk (1) memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, (2) bekerja bersama dengan

saling membantu, (3) menentukan perubahan-perubahan kerja secara partisipatif, dan (4) menganggap tujuan-tujuan karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. Namun pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan saat ini adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri.

Kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif, kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada adanya perlakuan yang adil terhadap pegawai, kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh, kesempatan untuk mewujudkan diri serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan.

Menurut Walton, (Rita Susanti, 2015) terdapat delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, dan integrasi tempat kerja.

2.1.3.3 Indikator *Quality Of Work Life*

Menurut Walton, (Rita Susanti, 2015) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari *Quality Of Work Life*. Adapun dimensi tersebut:

1. *Adequate and fair compensation*

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

2. *Safe and healthy environment*

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

3. *Development of human capacity*

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mengijinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan mengijinkan karyawan untuk menggunakan

ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. *Growth and security*

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

5. *Social integration*

Social integration mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

6. *Constitutionalism*

Constitutionalism mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

7. *Total life space*

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai seorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

8. *Social relevance*

Social relevance mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas kehidupan kerja meliputi gaji yang adil dan memadai; lingkungan kerja yang sehat, selamat dan aman; adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang; peluang penggunaan dan pengembangan kemampuan; keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga; hubungan kerja yang baik; dan tanggung jawab sosial perusahaan yang membangun kebanggaan karyawan.

Menurut Cascio (2019), usaha perusahaan untuk memperbaiki *Quality Of Work Life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah : a. Mengembangkan prestasi karyawan b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan. c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya. d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi e. Memberikan kepastian hari depan f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
3. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
4. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui

jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

5. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.
6. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan. Kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari : a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja b. Mematuhi semua standar dan syarat kerja c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.
8. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya

perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Menurut besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Tujuan pemberian kompensasi adalah: a. Ikatan kerja sama antara karyawan dan pemberi kerja b. Kepuasan kerja dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan c. Sebagai motivator d. Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil e. Disiplin karyawan akan lebih baik f. Karyawan dapat dihindarkan dari pengaruh serikat buruh dan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

9. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati (Astianto & Suprihadi, 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum

yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Mudayana (Hannani, 2016) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Siswanto (Ellyzar, 2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2019) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugastugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.1.4.2 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas (Krisna & Karamiko, 2018) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

- a. *Work Sampling* Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun

jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut: a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

- b. *Study Time and Motion* Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut: a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
- c. *Daily Log* merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (Astianto & Suprihhadi, 2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:
 - a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
 - b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
 - c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya
2. Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya

2.1.4.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut Hart dan Staveland (Astianto & Suprihhadi, 2014) :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Kemudian menurut indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut Hart dan Staveland (Astianto & Suprihhadi, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban

kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Adapun penjelasan lain menurut Harry (Tarwaka, 2014) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*) :
 - a. Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan
 - b. masa waktu Kerja./ tuntutan waktu kerja
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) :
 - a. Frekuensi datangnya pekerjaan
 - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*):
 - a. Tingkat resiko pekerjaan
 - b. Kebingungan dan frustrasi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Sinambela, 2016). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut: (Thoah, 2017) menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”

Menurut Davis dan Newstrom (Sinambela, 2016) “Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan negatif.” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Menurut (Sinambela, 2016) teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.

Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Locke dalam Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan.

Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan

6. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.1.5.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan mengacu pada teori (Luthans, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik : Insentif atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik : pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, kemajuan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (Robbins, 2016) yaitu:

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan

untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

1. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
2. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
3. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Dalam kepuasan kerja tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pemenuhan kepuasan kerja pada pegawai tentu harus dilakukan dengan

pengukuran. Umpan balik yang akan didapatkan dengan menggunakan indikator sebagai acuan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasibuan (2016), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu :

- a. Kedisiplinan : Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban
- b. Moral Kerja : Moral Kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan
- c. Turnover : Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Selain itu Terry (2016) menyatakan bahwa ada 4 faktor penentu kepuasan kerja yang menyebabkan karyawan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya yaitu :

- a. Kepribadian Kepribadian yang dimaksud disini yaitu cara hidup seseorang yang memiliki perasaan, pemikiran, dan perilaku. Para peneliti mengatakan

bahwa sebagian dari kepuasan ditentukan oleh kepribadian karyawan, dimana organisasi dan manajer tidak dapat berubah dalam jangka pendek.

- b. Nilai Nilai berdampak pada tingkat kepuasan kerja karena mencerminkan karyawan, keyakinan yang harus ditanggung dan bagaimana seseorang harus bersikap di tempat kerja.
- c. Situasi Kerja Sumber kepuasan kerja yang paling penting adalah situasi kerja, tugas yang dilakukan seseorang misalnya seberapa menarik dan membosankan pekerjaan tersebut, tingkat kebisingan, keamanan pekerjaan, gaji dan tunjangan yang adil. Setiap aspek pekerjaan dan organisasi adalah bagian dari situasi pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terkadang orang tidak puas dengan pekerjaannya karena masalah nyata di tempat kerja

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan QWL terhadap kepuasan kerja

Menurut Luthan (2014) “konsep dari kepuasan individu dinyatakan dalam *Quality Of Work Life*”. Konsep *Quality Of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting dari *Quality Of Work Life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja sumber daya manusia yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Umbaran (2015) mengungkapkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja”. Penelitian tersebut dilakukan di perusahaan “ABC” Tangerang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhavani dan

Jegadeeshawaran (2014) tentang *Job Satisfaction and Quality Of Work Life –A Case Study of Women Teachers In Higher Education* mengatakan bahwa “*Quality Of Work Life* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja”. Dapat dikatakan bahwa *Quality Of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil akhir positif sebuah organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih rendah tingkat absensi dan keinginan dalam pindah kerja. Mereka juga akan lebih antusias menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan merasa puas dengan kualitas kerja.

2.1.6.2 Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja

Agar tercapai tujuannya, tentunya suatu organisasi harus didukung oleh input yang maksimal. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang diyakini dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan suatu pekerjaan. Seorang karyawan akan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan dari perusahaan yang sesuai dengan pengharapannya. Berdasarkan penelitian Sarlina Ludji Talo (2020) Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Secara umum para karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka meski merasa beban kerja mereka berat, apabila beban kerja mereka mengarah ke peningkatan kinerja. Namun semakin tinggi persepsi beban kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja

yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah

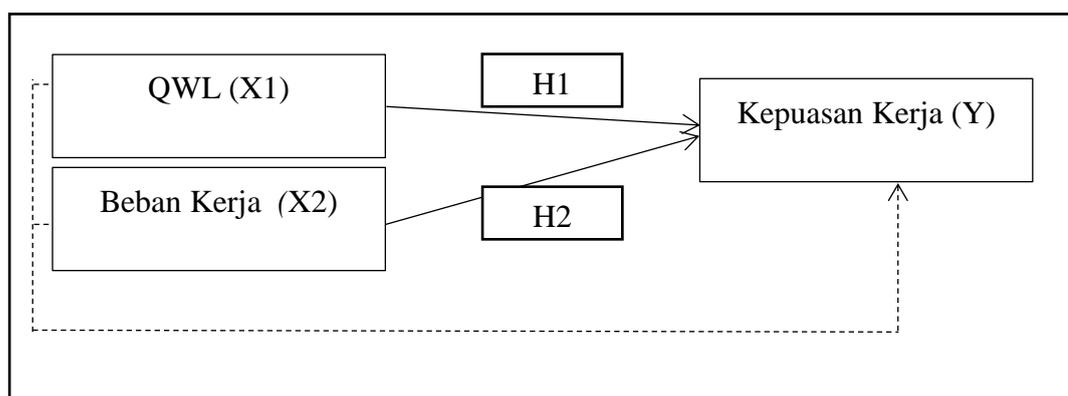
2.1.6.3 Hubungan QWL dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja

Quality Of Work Life dan Beban Kerja berkaitan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga untuk memenuhi kepuasan kerja pegawainya instansi perlu memperhatikan kedua hal tersebut. Apabila *Quality Of Work Life* meningkat maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh penelitian Alfani (2018), mengatakan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikutnya jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Variabel beban kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja juga diteliti oleh Dhani (2010) yang mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2018) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil olahan penelitian, 2023

Keterangan :

—————> : Uji Parsial

-----> : Uji Simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang terdapat dalam sebuah penelitian, hal ini didasarkan dari penelitian terdahulu serta landasan teoritis yang ada. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

H1 : Diduga *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Di Duga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Di Duga *Quality Of Work Life* dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

Sari et al (2018) Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang. Jurnal Bahtera Inovasi Vol. 1 No.2 Tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor X. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

Kantor X sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 41 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui Kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan rumus Correclation Bivariate, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = 2,826 + 0,16 X_1 + 1,082 X_2$, dimana *Quality Of Work Life* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja(Y). Kemudian hasil uji T variabel *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($1,488 < 1,68288$). Beban kerja berpengaruh signifikan yaitu ($22,009 > 1,6828$). Uji F secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($247,626 > 2,85$). Hasil uji R square memberikan nilai sebesar 0,925 yang artinya 92,5% variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan melalui kedua variabel independen, Sedangkan sisanya sebesar 7,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nurhasanah et al (2022) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Beban Kerja Pegawai di Kantor Pelabuhan Kijang Kelas II dan Kantor Otoritas Pelabuhan. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* Volume 4 E-ISSN 2686-6056 Issue 3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Office X. Penelitian ini termasuk penelitian

kuantitatif dengan instrumen berupa angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 41 orang Dinas X. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Itu sampel dalam penelitian ini adalah mengambil populasi atau sebanyak 41 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh melalui kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan Bivariat Rumus korelasi, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil perkalian uji regresi linier adalah $Y = 2,826 + 0,16 X_1 + 1,082 X_2$, dimana Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Personil (Y). Kemudian hasil uji *T Quality Of Work Life* variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($1,488 < 1,68288$). Beban kerja memiliki berpengaruh signifikan yaitu ($22,009 > 1,6828$). Uji F secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap karyawan kepuasan kerja ($247,626 > 2,85$). Hasil uji R square memberikan nilai 0,925 yang artinya 92,5% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan melalui dua independen variabel, sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel ini belajar.

Wirastuti (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri di Korlantas Mabes Polri dengan Job Kepuasan sebagai Variabel Intervening. Analisis data penelitian menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program pengolah software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja dan kinerja kerja sedangkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sementara itu, pekerjaan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pekerjaan kepuasan tidak memiliki efek mediasi pada hubungan antara beban kerja dan kinerja kepuasan kerja karyawan sementara ditemukan memiliki efek mediasi pada hubungan antara kualitas kerja kehidupan dan kinerja karyawan.

2.4.2 Jurnal Internasional

Wahyudi et al (2018) *Workload And Job Satisfaction Analysis As The Basis Of Work System Improvement. Social Economics and Ecology International Journal (SEEIJ)*, 2(2). Beban kerja karyawan bisa tinggi ketika tenaga kerja yang ada terbatas dan daftar pekerjaan yang harus dilakukan panjang. Bagi karyawan, beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka dalam jangka panjang. Penilaian beban kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dilakukan di Departemen Keberlanjutan dan Operasi Perusahaan Budidaya dan Panen Kelapa Sawit di Indonesia. Beban kerja diukur menggunakan NASA-TLX yang mengukur permintaan mental, permintaan fisik, permintaan temporal, kinerja, upaya, dan frustrasi. Sementara kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner tentang dukungan atasan, bantuan kolega, remunerasi, dan promosi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di departemen-departemen ini diidentifikasi agak tinggi. Ini berasal dari biasanya lembur ada dan frekuensi perjalanan domestik yang tinggi. Selain itu, ada korelasi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Ada dua model korelasi, positif dan negatif. Beban kerja yang

tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak, dapat mengurangi kepuasan kerja. Untuk mengurangi beban kerja, sistem informasi dan database menyarankan perusahaan untuk mengurangi kesulitan karyawan dalam mengakses data untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang menyebabkan lembur berlebihan.

Velayudhan & Yameni (2017) *Quality Of Work Life – A Study. IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 197 (2017) 0 Artikel empiris tentang kehidupan kualitas kerja-sebuah kuesioner terstruktur studi yang dapat diterapkan sebagai Survey opini karyawan diambil dalam 6 bulan sekali untuk mengetahui kualitas hidup kerja. Dengan melakukan survey organization ini dapat mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan dan mengambil langkah yang diperlukan untuk memperbaiki the QWL di antara semua karyawan. Hal ini juga membantu majikan untuk mengetahui bahwa karyawan mereka yang bekerja di organisasi mereka dengan gembira bekerja menuju QWL baik yang akan meningkatkan kinerja mereka untuk datang bahagia setiap hari untuk tempat kerja mereka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dijelaskan menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian, variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisisioner kepada pegawai Bapelitbang berkaitan dengan qwl dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di Bapelitbang

Kabupaten Bintan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung yang melengkapi data primer, yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literature dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil bapelitbang, tugas pokok dan fungsi, jumlah pegawai bapelitbang, kemudian data absensi, serta data yang diambil dari buku dan jurnal-jurnal berkaitan dengan qwl dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut Sugiyono, (2016) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan

dengan masalah yang ingin dipecahkan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan fokus penelitian, maka populasi yang di gunakan adalah seluruh pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan. Sebagaimana menurut Sugiyono (2015), mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapelitbang Bintan sebanyak 45 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 45 orang

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan
<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	(Rivai & Sagala, 2014) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan	1. <i>Adequate and fair compensation</i> (kompensasi yang memadai dan adil)	1,2
		2. <i>Safe and healthy environment</i> (keamanan dan lingkungan yang sehat)	3,4
		3. <i>Development of human capacity</i> (pengembangan kapasitas sumber daya manusia)	5,6 7,8
		4. <i>Growth and security</i> (pertumbuhan dan keamanan)	9,10
		5. <i>Social integration</i> (integrasi sosial)	11,12
		6. <i>Constitutionalism</i> (konstitusionalisme)	13,14
		7. <i>Total life space</i> (kualitas kehidupan kerja karyawan)	15,16
		8. <i>Social relevance</i> (relevansi sosial)	
Sumber : Walton (Rita Susanti, 2015)			

Beban Kerja (X2)	Menurut Mudayana Hannani (2016) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor tuntutan tugas (task demands) 2. Usaha atau tenaga (effort) 3. Performansi <p>Sumber : Hart dan Staveland (Astianto & Suprihhadi, 2014)</p>	<p>1,2,3 4,5,6 7,8,9</p>
Kepuasan Kerja (Y)	(Thoha, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	<ol style="list-style-type: none"> a. Kedisiplinan b. Moral Kerja c. Turnover <p>Sumber : Hasibuan (2016)</p>	<p>1,2,3 4,5,6 7,8,9</p>

Sumber : Data olahan peneliti, 2022

3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X dan Variabel Y meliputi kegiatan:

1. *Editing*. Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan lapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori:
 - a. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - b. Jawaban baik diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut Sugiyono (2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Realiabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji stastik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60. (Ghozali, 2018).

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2018). Grafik *Normality Probability Plot*.

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program SPSS ver.25.0). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yaitu

WEL (X_1), beban kerja (X_2) terhadap satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing Y berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 , = QWL

X_2 = Beban Kerja

a = Konstanta

b_1 , = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E = Nilai residu

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t -hitung dengan t -tabel.

a. Penentuan Nilai Kritis (t -tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana

dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3.7.4 Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian

baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki Ketersediaan Jasa negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

3.8 Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan Laporan		■	■	■																
3	Seminar Proposal					■	■	■	■												
4	Riset Ke Lapangan									■	■	■	■								
5	Pembuatan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■

DAFTAR PUSTAKA

- Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of *Quality Of Work Life* on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company) Mohammad Reza Faghieh parvar. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135–144. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/285>
- Astianto, & Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja. Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *STIESIA. Surabaya*.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources*. The McGrawHill Companies.
- Dessler. (2014). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1(37).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. V, 01(02).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Krisna, A., & Karamiko. (2018). Pengukuran tingkat beban kerja mental dan tingkat kualitas hidup karyawan pemasaran pada asuransi XYZ. *Universitas Esa Unggu*.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku organisasi*. ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marwansyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Munandar, U. (2019). *Pengembangan Kreativitas*. Rineka Cipta.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Narbuko, C., & Achmadi, H. Ab. (2018). *Metodologi Penelitian* (16th ed.). Sinar Grafika.
- Nurhasanah, Wulandari, K., & Astuti. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Beban Kerja Pegawai di Kantor Pelabuhan Kijang Kelas II dan Kantor Otoritas Pelabuhan. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(1).
- Nurrohmah, F. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
- Parvar. (2013). Effect of *Quality Of Work Life* on Organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences (Online)*, 3(10), 135-144.
- Prasetyawati, M., & Kusnudin, K. (2016). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gemala Kempa Daya. *Teknologi*, 8(1).
- Rita Susanti. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. *Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sari, I. N., Sofia, M., & Nurhasanah. (2018). Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 1(2).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 1). Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sumarsan, T. (2013). *Akuntansi Dasar dan Aplikasi dalam Bisnis*. PT. Indeks.

- Sumarsono, S. (2014). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Sutanto, Jeffry Wibowo, E. M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya Di Madiun. *Agora*, 1(3), 1–9.
- Tansel, A., & Gazioglu, S. (2013). Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction. *Discussion Paper No. 7308*.
- Tarwaka. (2014). *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Terry, G. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>
- Tongo, C. (2015). Social Responsibility, *Quality Of Work Life* and Motivation to Contribute In The Nigerian Society. *J Bus Ethics*, 126, 219–233.
- Velayudhan, & Yameni. (2017). *Quality Of Work Life – A Study*. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, 197.
- Wahyudi, R., Zuraida, R., & Pangestu, F. (2018). Workload And Job Satisfaction Analysis As The Basis Of Work System Improvement. *Social Economics and Ecology International Journal (SEEIJ)*, 2(2).
- Wirastuti, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri di Korlantas Mabes Polri dengan Job Kepuasan sebagai Variabel Intervening*.

CURRICULUM VITAE



Nama : Tasha Nurmalasari
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Garut, 20 April 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : Tashanurmala@gmail.com
Alamat : Jl. MT Haryono Gg. Tanjung sari No.48
Nama Orang tua
Ayah : Chapsyari, ST
Ibu : Kartika

Pendidikan

SDN 004 TANJUNGPINANG BARAT
SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG
SMA NEGERI 1 TANJUNGPINANG