

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ACEH TIMUR

Yulina Astuti¹, M Zulkarnain²

Yulina.astuti.ya@gmail.com

m.zulkarnain28@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on satisfaction at the East Aceh Regency Environmental Agency. The study population was 118 employees, where the sampling technique used simple random sampling, so that 54 employees were taken as samples in the study. The data analyzed came from distributing questionnaires to employees of the East Aceh Regency Environmental Office using a Likert scale. The data analysis technique uses the partial least square - regression method. The results of the study have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Quality of worklife, Partial Least Square*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lainnya. Manusia yang menggunakan dan memeliharanya disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality Of Work Life adalah hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan. Teori ini focus pada konsekuensi personal terhadap pengalaman kerja dan bagaimana mengubah kerja untuk memenuhi kebutuhan personal (Cumming dan Worley dalam Pratiwi dan Hilmam, 2016)) kualitas kehidupan kerja merupakan konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak decade 70-an. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup kendali mutu,perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan kelompok pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan , hubungan industrial yang sepadan, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (fench *et al*,1990 dalam Arifin, 2012). Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Hassan, 2013),

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Suci dan Mujiati. 2017; Fathiyah, Firdaus, dan Putra, 2017). Kepuasan kerja, identifikasi organisasi, keterlibatan kerja, usaha kerja serta persepsi terhadap kinerja berhubungan positif dengan Kualitas Kehidupan Kerja (Sirgy *et al*.2001)

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur merupakan salah satu dinas yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang Lingkungan Hidup, kebersihan dan pertamanan. Seperti yang diamanatkan dalam Inpres No 07 tahun 1999, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur berkewajiban sebagai bentuk pertanggung jawaban akuntabilitas public atas tugas dan fungsi yang dibebankan kepada badan tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan masalah Lingkungan Hidup, kebersihan dan Pertamanan dan mengkoordinir secara komprehensif seluruh aspek kegiatan pelayanan kepada masyarakat Aceh Timur yang meliputi kesiapan tenaga kinerja, mutu pelayanan dan peningkatan kualitas pelaporan.

Salah satu aspek peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur melalui penciptaan kepuasan kerja pegawai terpenuhi. Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dalam

bekerja akan dipengaruhi oleh perasaannya, dimana perasaan tersebut akan mempengaruhi sikap seseorang dan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perasaan puas yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dijalani akan berdampak terhadap kinerjanya (Robbins & Judge, 2008)

Hackman dan Oldmans dalam Narehan *et al.* (2014) menyebutkan bahwa elemen konseptual Kualitas Kehidupan Kerja dalam kaitannya dengan asosiasi untuk lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. lingkungan kerja yang memuaskan kebutuhan pribadi karyawan dianggap memberikan efek interaksi positif yang akan menghasilkan kualitas Kehidupan Kerja yang sangat baik.

Rendahnya kepuasan kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur ditandai dengan adanya pegawai tidak puas bekerja dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang pegawai miliki, pimpinan jarang memberikan arahan kepada bawahan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga terjadi gap diantara sesama pegawai, sehingga kerjasama diantara pegawai tidak berjalan dengan baik, hanya pegawai yang memiliki kedekatan dengan pimpinan yang mendapatkan promosi terhadap aktivitas untuk meningkatkan pendidikan dan kemampuannya. Rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur berdampak pada rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi dan ada kecenderungan untuk pindah pada dinas yang lain yang dapat memberikan kompetensi lebih besar. Diduga rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Aceh Timur dilator belakang oleh Quality of Worklife dan karakteristik individu yang pegawai miliki.

Rendahnya kualitas kehidupan kerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian tunjangan dengan pekerjaan yang dijalani, minimnya kesempatan tumbuh dan berkembang sesuai keahlian yang dimiliki, kondisi kerja yang kurang nyaman dan kondusif bagi pegawai, institusi tidak memberikan kesempatan para pegawai untuk mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan serta hubungan kerja yang kurang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan dari berbagai fakta teoritis dan empiris yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengembangkan suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mengkaji kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Quality of worklife terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Tinjauan Kepustakaan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjaasama antar pimpinan dan sesama karyawan (Geetha dan Mani, 2016). sementara Robbins dan Judge (2008:99) mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (attitude) yang dimiliki seorang pegawai (Moghimi, Kazemi, & Samiie, 2013).

Avasthi dan Soni (2014) kepuasan Kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan – harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan pegawai sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan Kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang (Pratiwi, Kurniasari dan Hilman, 2016)

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). sementara Luthans, (2011) mengatakan aspek-aspek kepuasan

kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work life*)

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima pegawai, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014). Kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan dimana individu mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan individu mendapatkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi (Rivai, 2006)

Arifin (2012) menyatakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) 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, pekerjaan dan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja menurut Rivai (2006) merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian, efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan Kerja sebagai hubungan antara reaksi kerja seseorang terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan (Cumming dan Worley dalam Pratiwi, Kurniasari dan Hilman, 2016)

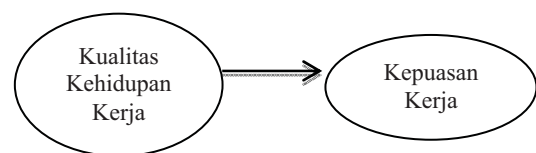
Walton dalam Shahbazi, *et al*, (2011) menyatakan ada delapan kategori konseptual utama yang berkaitan dengan kualitas kehidupan Kerja (QWL) : kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, peluang untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, peluang untuk pertumbuhan dan keamanan yang berlanjut, integrasi sosial dalam organisasi kerja, konstitusionalisme dalam organisasi kerja, ruang kerja dan total kehidupan dan relevansi sosial kehidupan kerja.

Ada tiga indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) yang dikembangkan Cascio dan Wayne dalam Arifin (2012) sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada

pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. System imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus – bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah pegawai dalam bekerja, kemudian lingkungan kerja artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan harga jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan, serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Restrukturisasi kerja yaitu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan uraian sebelumnya maka kerangka konseptual yang dibentuk sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan studi eksplorasi (*exploratory study*) (Sugiyono (2013) menyatakan bahwa studi eksplorasi dilakukan dengan maksud mendapatkan pemahaman yang solid tentang suatu fenomena yang belum jelas diketahui sehubungan dengan ketersediaan data dan informasi yang relevan. Studi eksplorasi pada penelitian ini menjelaskan pemahaman tentang *quality of worklife* dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif yang berguna untuk melihat kesamaan dalam respon persepsi pegawai atas kualitas kehidupan kerja dan karakteristik individu dalam meningkatkan kepuasan kerja .

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel random sederhana (*Simple random Sampling*) yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam menentukan jumlahnya dapat menggunakan teknik slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{118}{1 + (118)(0,1)^2}$$
$$= 54 \text{ orang pegawai}$$

Identifikasi dan operasional variable penelitian

Variabel Kualitas kehidupan Kerja (*Quality of worklife*) adalah 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, pekerjaan dan organisasi. Variable ini diukur dengan indikator system imbalan yang memadai dan adil, integrasi social dalam organisasi kerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, ruang kerja dan relevansi social kehidupan kerja, peluang untuk pertumbuhan.

Variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah Kepuasan Kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek – aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman – pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan – harapan mengenai pengalaman mendatang. Kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan kerja yang meliputi: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Jenis dan metode Pengumpulan data

Data penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer

bersumber dari penyebaran kuesioner dan wawancara kepada para pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, dan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian meliputi data yang diperoleh dari internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data

Analisis pada PLS – Regresi sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu dalam mengestimasi parameter dan memprediksikan hubungan kausalitas (Hair *et al*, 2014). Dengan demikian teknik ini bersifat non parametric yang tidak memerlukan asumsi – asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis parametric. Evaluasi yang digunakan adalah pengukuran pada tingkat *outer model* atau model pengukuran, dan *inner model* atau model structural.

Pada model yang bersifat multidimensional, teknik pengolahan data yang digunakan dalam PLS adalah *second order construct*, yaitu dengan membagi tahapan penelitian pada dua bagian, penilaian konstruk yang lebih tinggi (*higher order construct*) dan konstruk yang lebih rendah (*lower order construct*) terdapat dua jenis pendekatan dalam melakukan *second order construct*, yaitu pendekatan *repeated indicator* dan *latent variable scores*. Apabila pendekatan dilakukan dengan menggunakan *repeated indicator*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work Life*) dan Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) terdapat 5 indikator yang diamati dari variable Kualitas Kehidupan Kerja yakni indikator system imbalan yang memadai dan adil, integrasi social dalam organisasi kerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, ruang kerja dan relevansi social kehidupan kerja, peluang untuk pertumbuhan.

Sementara variable Kepuasan Kerja terdiri dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Analisis dilakukan dengan menggunakan software smart PLS 3.0. hasil analisis yang disajikan adalah nilai loading faktor. Uji signifikansi partial dilakukan dengan metode

bootstrap. Selanjutnya beberapa tahap pengujian dengan langsung melihat hasil dari pengolahan Smart PLS. adapun nilai outer loading setiap konstruk dan gambar SmartPLS yang dihasilkan adalah indikator Kualitas Kehidupan Kerja berbentuk reflektif dan indikator kepuasan kerja berbentuk formatif.

Interpretasi terhadap Konstruk Kualitas kehidupan Kerja (*Quality of worklife*)

Konstruk Kualitas kehidupan Kerja dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing – masing indikator. Hasil output menunjukkan bahwa *loading factor* untuk konstruk Kualitas kehidupan Kerja tinggi di atas yang dipersyaratkan 0,60. kecuali untuk indikator QWL2 (integrasi social dalam organisasi) yang memiliki *loading factor* rendah sebesar 0,525 karena indikator QWL2 nilainya kurang dari persyaratan sebaiknya di drop/dibuang. hasil SmartPLS 3.0 untuk nilai *loading factor* adalah sebagai berikut

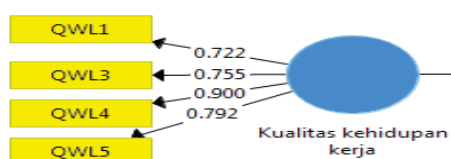
Matrix	Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)
Sistem imbalan yang memadai	0,724
Integrasi social dalam organisasi	0,525
Peluang Untuk Pertumbuhan	0,778
Kondisi kerja yang aman dan sehat	0,903
Ruang kerja yang sesuai dengan relevansi kehidupan sosial	0,743

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.0 (2019)

Setelah dilakukan reestimasi pada QWL2 maka nilai *loading factor* diperoleh sebagai berikut:

Matrix	Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)
Sistem imbalan yang memadai	0,722
Peluang Untuk Pertumbuhan	0,755
Kondisi kerja yang aman dan sehat	0,900
Ruang kerja yang sesuai dengan relevansi kehidupan sosial	0,792

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0 (2019)



Gambar 1 Outer loading factor Kualitas kehidupan kerja

Reliabilitas dari konstruk Kualitas kehidupan kerja juga cukup tinggi yang ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* 0,872 serta nilai *Cronbach alpha* 0,806 , nilai keduanya diatas yang dipersyaratkan 0,70. *Discriminant Validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* nilai korelasi indikator – indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya atau dengan cara membandingkan nilai akar dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Matrix	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja		1.000		
Kualitas kehidupan Kerja	0,806	0,843	0,872	0,632

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0 (2019)

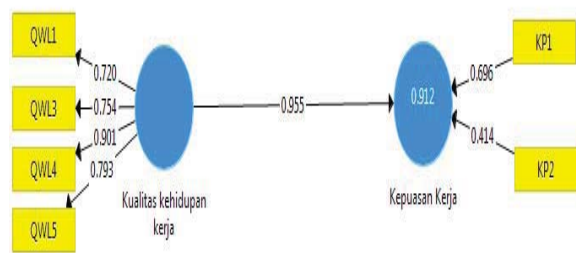
Interpretasi terhadap Konstruk Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Konstruk dengan indikator formatif tidak dapat dianalisis dengan melihat *convergent validity* dan *composite reliability*. Konstruk formatif pada dasarnya merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk maka cara menilai adalah dengan melihat nilai koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien regresi dengan cara melihat hasil *outer weight* masing – masing indikator. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut:

	Original sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Value
KP1 -> Kepuasan Kerja	0,699	0,707	0,067	10,439	0,000
KP2 -> Kepuasan Kerja	0,420	0,407	0,075	5,560	0,000
KP3 -> Kepuasan Kerja	-0,005	0,003	0,053	0,098	0,922
KP4-> Kepuasan Kerja	0,033	0,030	0,060	0,552	0,581
KP5->Kepuasan Kerja	-0,044	-0,042	0,062	0,702	0,483
QWL1- > Kualitas Kehidupan Kerja	0,233	0,232	0,034	6,921	0,000
QWL3-> Kualitas kehidupan Kerja	0,261	0,265	0,029	8,996	0,000
QWL4-> Kualitas Kehidupan Kerja	0,397	0,400	0,040	10,029	0,000
QWL5-> Kualitas Kehidupan Kerja	0,349	0,347	0,032	10,930	0,000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0 (2019)

Indikator KP1, KP2, KP3, KP4 dan KP5 masing-masing memberikan nilai *weight* sebesar 0,699, 0,420, 0,005, 0,033, -0,044. Dengan melihat nilai T Statistik maka dapat disimpulkan bahwa indicator KP1 dan KP2 yang signifikan sedangkan indicator KP3, KP4, KP5 tidak signifikan karena nilai T Statistic di bawah 1,96. Jadi dapat disimpulkan KP3, KP4 dan KP5 tidak valid untuk mengukur Kepuasan Kerja, sehingga model harus di re estimasi untuk mendapatkan hasil yang valid untuk mengukur kepuasan Kerja. Hasil re estimasi diperoleh sebagai berikut:



Indikator KP1 dan KP2 masing – masing memberikan nilai *weight* sebesar 0,696 dan 0,414 dan nilai T Statistik sebesar 132,617 lebih besar dari signifikansi T statistic 1,96. Ini berarti bahwa indicator KP1 dan KP2 dinyatakan valid untuk mengukur kepuasan Kerja.

Hubungan antara Konstruk kualitas kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Hubungan kualitas kehidupan kerja ke kepuasan kerja mempunyai nilai estimasi parameter sebesar 0,955 dan signifikansi pada 0,05, hal ini berarti bahwa semakin tinggi

kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Jadi kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja . nilai R Square sebesar 0,912 yang artinya variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 91,2%. Sementara kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 10,367.

Kesimpulan

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work life*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Kualitas kehidupan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat, artinya peningkatan kepuasan kerja di bangun oleh indikator kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara. *Jurnal Economia*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/economia.v8i1.797>
- Avasthi, H., & Soni, D. (Prof. . V. K. (2014). Quality of Work Life. *Indian Journal of Applied Research*.
<https://doi.org/10.15373/2249555x/mar2012/37>
- Fathiyah, F., Firdaus, A., & Putra, A. K. (2017). Pengaruh Komitmen Kerja dan Quality work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 105–120. Retrieved from <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/19/19>
- Geetha, R., & Mani, R. S. (2016). Quality of work life: A literature review. *International Journal of Applied Engineering Research*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hassan. (2013). *The relationship between QWL and Job satisfaction: A survey of human*

- resource managers in Iran. 5(8). Retrieved from <https://journal-archives36.webs.com/215-224dec.pdf>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *1*
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *Annual editions*.
- Moghim, S. M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. In *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)* (Vol. 6). Retrieved from https://ijms.ut.ac.ir/article_30127_c93b12e7ea0bf7d54f9b280bc3a4996b.pdf
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). *The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Pratiwi, Kurniasari dan Hilmam, F. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the Quality of Work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.302>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>