

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Intan Permatasari, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

permata0328@gmail.com, abahdar@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract—This thesis research aims 1) To find out and analyze the implementation of the quality of work life in the Department of Manpower and Transmigration of Karawang Regency. 2) To find out and analyze the commitment of employees in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency. 3) To find out and analyze the job satisfaction of employees at the Department of Manpower and Transmigration of Karawang Regency. 4) To find out and analyze the effect of quality of work life on job satisfaction of employees at the Department of Manpower and Transmigration, Karawang Regency. 5) To find out and analyze the effect of employee commitment on employee job satisfaction at the Department of Manpower and Transmigration, Karawang Regency. 6) To find out and analyze the influence of the quality of work life and employee commitment on job satisfaction of employees at the Department of Manpower and Transmigration, Karawang Regency. Job satisfaction is one of the important things that need to be owned by organizations and individuals, because every employee at work has a different attitude from one another, therefore it will have a different impact and different results at work. One of the factors that influence the increase in employee job satisfaction is the quality of work life. This is based on Becti's research (2018) which explains that employee job satisfaction will increase along with the good quality of work life felt by employees, and vice versa. The factor that influences the quality of work life is commitment. In Darnawati et al's research (2019) it can be concluded that there is an influence of organizational commitment on employee job satisfaction, it can be seen that the success of an organization is determined by an increase in employee performance, how much employee commitment to the organization will certainly determine the achievement of the organization. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the SPSS 25.0 program. Respondents in this study were employees of the Department of Manpower and Transmigration of Karawang Regency, totaling 92 people. The variables studied in this study are Quality of Work Life (X1), Commitment (X2) and Job Satisfaction (Y). Data collection was carried out by librarian research and field research. The results of this study conclude that there is a significant influence between the quality of work life and commitment to job satisfaction. The results of R square found that the influence of spirituality at work on performance can be explained by 28.7%. This means that the job satisfaction variable (Y) is influenced by the quality of work life (X1) and commitment (X2) by 28.7%, while the remaining 71.3% is influenced by other unknown factors or variables and is not included in this regression analysis because this scope is narrow.

Keywords—*Job Satisfaction, Commitment, Quality of Work Life.*

Abstrak—Penelitian skripsi ini bertujuan 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan kualitas kehidupan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu dimiliki organisasi maupun individu, karena setiap pegawai dalam bekerja mempunyai sikap yang berbeda antara satu dengan lainnya, oleh karena itu akan memberikan dampak yang berbeda dan hasil yang berbeda dalam bekerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian Becti (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang dirasakan oleh pegawai, dan begitupula sebaliknya. Faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja adalah komitmen. Dalam penelitian Darnawati dkk (2019) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen dalam organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat bahwa keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ditentukan adanya peningkatan kinerja pada pegawai, seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi tentunya akan menentukan pencapaian dari organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program spss 25.0. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, yang berjumlah 92 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komitmen (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) pengumpulan data dilakukan dengan penelitian pustakawan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap

kepuasan kerja. Hasil R square ditemukan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja yaitu dapat dijelaskan sebesar 28,7%. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (X₁) dan komitmen (X₂) sebesar 28,7%, Sedangkan sisanya 71,3% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini karena cakupan ini sempit.

Kata Kunci—*Kepuasan Kerja, Komitmen, Kualitas Kehidupan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting bagi sebuah organisasi, memiliki sumber daya manusia yang berkompeten diera saat ini tentu sangat diperlukan. Tentunya manajemen sumber daya manusia merupakan pendukung bagi kesuksesan organisasi yang diharapkan dapat mendukung visi dan misi dari sebuah organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu dimiliki organisasi maupun individu, karena setiap pegawai dalam bekerja mempunyai sikap yang berbeda antara satu dengan lainnya, oleh karena itu akan memberikan dampak yang berbeda dan hasil yang berbeda dalam bekerja. Menurut Saputra dkk (2016) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja pegawai dan ketidakpuasan merupakan hal yang sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang cukup tinggi dalam organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian Bekti (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakan oleh pegawai, dan begitupula sebaliknya. Menurut Muamal dkk (2019) kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja adalah komitmen. Dapat dilihat bahwa keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ditentukan adanya peningkatan kinerja pada pegawai, seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi tentunya akan menentukan pencapaian dari organisasi. Priansa (2014) berpendapat bahwa pegawai yang memiliki komitmen dalam bekerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi yaitu dengan memberikan kinerja yang baik serta dapat bekerja secara efektif.

TABEL 1. TINGKAT KOMITMEN DALAM KEHADIRAN PEGAWAI PNS DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PERIODE FEBRUARI, JUNI, JULI DAN AGUSTUS

Bulan	Jumlah Pegawai PNS	Jumlah hari kerja selama 1 bulan	No data/ alfa selama 1 bulan
Februari	58	20	115
Juni	55	21	162
Juli	55	22	66
Agustus	55	19	132

Dari sampel diatas terlihat bahwa komitmen pegawai dalam bekerja kurang baik karena rata-rata pegawai yang masuk tepat waktu dan hadir dalam bekerja masih kurang. Ditemukan indikasi permasalahan dalam kepuasan kerja diantaranya yaitu tidak adanya sistem pengukur kepuasan kerja sehingga tidak dapat mengukur kepuasan kerja setiap pegawai, pegawai kurang termotivasi dalam pekerjaan, rutinitas pekerjaan yang membosankan dan monoton, pegawai hanya terpaku kepada atasan ruang gerak yang terbatas, kurangnya komunikasi dari atasan sehingga dorongan atau motivasi dari atasan yang dirasakan oleh pegawai kurang dan komitmen pegawai dalam bekerja masih rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penulisan yang diteliti oleh peneliti adalah:

- Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
- Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
- Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

II. LANDASAN TEORI

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wahyuningsih (2016) *quality of work life* merupakan suatu konsep yang makin populer pada suatu

organisasi yang ingin maju. Sehingga kualitas kehidupan kerja bagi pegawai begitu penting karena dapat menunjang kualitas kehidupan pegawai dalam bekerja, dan memberikan rasa puas terhadap pegawai dalam bekerja jika kualitas kehidupan kerjanya dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi. Menurut Samsuni (2017) *quality of work life* merupakan sebuah gambaran tentang kepedulian sebuah organisasi terhadap pengalaman para karyawan ditempat kerja, hubungan karyawan dengan orang lain, lingkungan kerja dan efektivitas manajemen karyawan. Menurut Wayne (dalam Irawati, 2015) dimensi kualitas kehidupan dibagi menjadi tiga, yang pertama adalah sistem imbalan yang inovatif, kedua adalah lingkungan kerja, ketiga adalah restrukturisasi kerja.

B. Komitmen

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Prasada dkk (2020) komitmen organisasi merupakan ikatan emosional pegawai terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Wahyudi dkk (2020) organisasi adalah wadah dalam mencari kekayaan bagi pemilik, maka komitmen dimaksud adalah suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Meyen dan Allen (dalam Kurnia, 2017) menyatakan bahwa dimensi komitmen dibagi menjadi tiga bagian, yang pertama adalah komitmen afektif, kedua adalah komitmen normatif, ketiga adalah komitmen kelanjutan.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan dengan jumlah yang didapat (Wahyuningsih, 2016). Kepuasan kerja dapat mencerminkan sikap seseorang dalam bekerja. Tentunya ketika kepuasa kerjanya baik akan berdampak positif terhadap pekerjaan, namun jika sebaliknya maka akan berdampak yang kurang baik terhadap pekerjaan merka. Sedangkan menurut Saputra dkk (2016) kepuasan kerja adalah suatu tahapan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja pegawai dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dari pekerjaan yang tinggi. Menurut Nurhasan (2018) ada lima dimensi kepuasan kerja telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan, yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri (*works it self*), kedua yaitu pengawasan (*supervisor*), ketiga yaitu rekan kerja (*coworkers*), keempat yaitu peluang promosi (*promotion opportunities*), kelima yaitu upah (*pay*).

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keputusan Kerja

Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh X_1 terhadap Y

Dengan ketentuan adalah jika: $Thitung > Ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $Thitung < Ttabel$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 2. Uji T Model Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,874	4,002		5,966	0,000		
	KUALITAS KEPUASAN KERJA	0,949	0,179	0,488	5,301	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam tabel diatas nilai *thitung* yang didapat adalah sebesar 5,301 dan nilai *ttabel* adalah sebesar 1,986 yang berarti nilai *thitung* > *ttabel* atau 5,301 > 1,986 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Linier Sederhana

Diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

TABEL 3. Koefisien Regresi Sederhana Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,874	4,002		5,966	0,000		
	KUALITAS KEPUASAN KERJA	0,949	0,179	0,488	5,301	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* “B”, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 23,874, artinya apabila variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai sebesar 23,874.
2. Nilai Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,949 memiliki arti bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan 1 unit sedangkan variabel Komitmen konstan, maka diprediksikan Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,949.

B. Pengaruh Komitmen terhadap Keputusan Kerja

Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh X_2 terhadap Y

Dengan ketentuan adalah jika: $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 4. UJI T MODEL REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,361	4,818		6,924	0,000		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,293	0,122	0,245	2,398	0,019	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dalam tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,398 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,398 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Linier Sederhana

Diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

TABEL 5. KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA VARIABEL KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,361	4,818		6,924	0,000		
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,293	0,122	0,245	2,398	0,019	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* “B”, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 33,361, artinya apabila variabel Komitmen (X_2) bernilai 0, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai sebesar 33,361.
2. Nilai Komitmen sebesar 0,293 memiliki arti bahwa jika Komitmen mengalami peningkatan sebesar 1 unit sedangkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja konstan, maka diprediksikan Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,293.

C. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Keputusan Kerja

Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Dengan ketentuan adalah jika: $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 6. UJI T MODEL REGRESI LINIER BERGANDA VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,953	5,573		2,504	0,014		
	KUALITAS KEPUASAN KERJA	0,929	0,174	0,477	5,329	0,000	0,998	1,002
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,267	0,107	0,223	2,487	0,015	0,998	1,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam tabel diatas nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,329 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,329 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara

Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dalam tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,487 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,487 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Linier Berganda

Diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

TABEL 7. KOEFISIEN REGRESI BERGANDA VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,953	5,573		2,504	0,014		
	KUALITAS KEPUASAN KERJA	0,929	0,174	0,477	5,329	0,000	0,998	1,002
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	0,267	0,107	0,223	2,487	0,015	0,998	1,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* “B”, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,953, artinya apabila variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Komitmen (X_2) bernilai 0, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai sebesar 13,953.
2. Nilai Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,929 memiliki arti bahwa jika Kualitas Kehidupan Kerja mengalami peningkatan 1 unit sedangkan variabel Komitmen konstan, maka diprediksikan Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,929.
3. Nilai Komitmen sebesar 0,267 memiliki arti bahwa jika Komitmen mengalami peningkatan sebesar 1 unit sedangkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja, maka diprediksikan Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,267.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent/bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel/terikat atau tidak.

TABEL 8. UJI SIMULTAN (UJI F) REGRESI BERGANDA VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1491,568	2	745,784	17,952	,000 ^b
	Residual	3697,422	89	41,544		
	Total	5188,991	91			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KUALITAS KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas yang merupakan uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model dapat digunakan untuk pengujian antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian model penelitian yang peneliti ajukan dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kesimpulan dari penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah:

1. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk kedalam kategori “Tinggi”.
2. Tingkat Komitmen di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk kedalam kategori “Tinggi”.
3. Tingkat Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi termasuk kedalam kategori “Tinggi”.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja akan membuat Kepuasan Kerja semakin meningkat dan pengaruh tersebut signifikan.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi Komitmen akan membuat Kepuasan Kerja semakin meningkat dan pengaruh tersebut signifikan.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen maka akan membuat Kepuasan Kerja semakin meningkat dan pengaruh tersebut signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Becti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- [2] Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- [3] Kurnia (2017). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional pada Koperasi Peternak Susu Bandung Utara (Kpsbu) Lembang Jawa Barat*, skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung.
- [4] Muamal, N., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(14).
- [5] Nurhasan, R. (2018). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 013-023
- [6] Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- [7] Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, cv.
- [8] Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- [9] Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- [10] Wahydi & Rendi Salim. (2020). *Komitmen Organisasi*. Tangerang Selatan: UMPAMPRESS
- [11] Wahyuningsih, N. (2016). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Holistik*, 1(1).
- [12] Darmawati, Hani. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-41