
HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA: STUDI PADA PEGAWAI

Oleh

Kusnanto Darmawan¹, Sukma Irdiana², M Wimbo Wiyono³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Email: ¹kusnanto.wiga@gmail.com, ²sukmapasah@gmail.com

Article History:

Received: 14-03-2025

Revised: 21-03-2025

Accepted: 17-04-2025

Keywords:

*Quality Of Work Life,
Kepuasan Kerja, Pegawai*

***Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Quality of work life terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang sebanyak 80 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh, skala pengukuran menggunakan likert. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder, Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan analisa data menggunakan Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan bahwa untuk variable partisipasi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0.014, variabel pengembangan karier memiliki tingkat signifikansi 0.000, variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi 0.000, dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 78,8% yang artinya dapat diketahui bahwa Quality Of Work Life mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang sebesar 78,8%*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai adalah *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja (Widyantari & Wibawa, 2024).

Quality of Work Life (QWL) mengacu pada tingkat kepuasan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja. Konsep ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja yang aman dan nyaman, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, peluang pengembangan karier, serta hubungan yang baik antara manajemen dan pegawai.

Dengan menerapkan QWL yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Pramana & Priyono, 2022).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas pegawai, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja tidak mendukung kesejahteraan mereka, maka mereka cenderung mengalami ketidakpuasan kerja yang dapat berujung pada peningkatan turnover dan penurunan kinerja organisasi (Azmi & Pitoyo, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja. pegawai yang merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek kesejahteraan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam kondisi yang kurang mendukung. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana *Quality of Work Life* dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar dapat merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai (Giri et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal (Prasetyawati & Kusnudin, 2016).

LANDASAN TEORI

Quality of Work Life (QWL)

Quality of Work Life atau yang disingkat dengan (QWL) disebut juga dengan kualitas kehidupan kerja, ada beberapa pengertian *Quality of Work Life (QWL)* menurut beberapa ahli, yaitu Dessler mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. (Pratiwi, 2014).

Quality of Work Life (QWL) dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Artinya, semakin baik QWL, maka semakin baik pula kepuasan kerja. Dengan pengertian QWL mencakup kondisi kerja fisik, dukungan organisasi, dan kesempatan pengembangan karir, Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan, Penerapan QWL yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya, Integrasi QWL dan kepuasan kerja dapat meningkatkan performa tenaga kerja.

Walton mengemukakan delapan bidang program *Quality of Work Life* ideal yang ia kemukakan dalam (Safitri et al., 2018), adapun bidang- bidang tersebut adalah: a) Kompensasi yang mencukupi dan adil. b) Kondisi kerja yang aman dan sehat. c) Peluang segera pemakaian dan mengembangkan kapasitas manusia. d) Peluang untuk terus tumbuh dan sekuriti dimasa yang akan datang. e) Integrasi sosial dalam organisasi kerja. f)

Konstitusionalisme dalam organisasi kerja. g) Kerja dan tempat total kehidupan. h) Relevansi sosial kehidupan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut (Bekti, 2018) kepuasan kerja adalah : perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Menurut (Darmawan et al., 2023) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan: a) Turnover Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi. b) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. c) Umur Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. d) Tingkat Pekerjaan. Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. e) Ukuran Organisasi Perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Deskriptif untuk mendeskriptifkan variabel penelitian tanpa menarik generalisasi. Pengukuran yang dilakukan dengan memberikan angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase (%). Analisis penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) (Ghozali, 2018). Kepuasan kerja pegawai di tetapkan sebagai variabel dependent sedangkan variabel independent adalah faktor - faktor QWL yang terdiri dari Partisipasi karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi. Populasi dalam penelitian ini dengan jumlah keseluruhan dari pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Kabupaten Lumajang yang akan menjadi responden berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan sampel jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa Regresi Linear Berganda. Data yang didapat dari kuisisioner setelah di uji yang didapat dari kuisisioner setelah di uji validitas dan reabilitas, maka tahap selanjutnya dianalisa dengan menggunakan Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas di tiap-tiap indikator valid karena mempunyai angka signifikansi $>0,50$. Uji reliabilitas untuk variabel quality of work life memperoleh nilai signifikansi yaitu 0,886. Kemudian untuk mutasi karyawan yaitu 0,884, selanjutnya untuk kepuasan kerja yaitu 0,789. Nilai signifikansi seluruh variabel menunjukkan $>0,70$. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Uji normalitas menunjukkan hasil dari uji Normal P-Plot yang didapati hasil bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal pada grafik yang artinya data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji multikolinieritas menunjukkan hasil di mana keseluruhan variabel bebas memenuhi persyaratan untuk uji multikolinieritas dengan nilai toleransi sebesar 0,873 serta 1,146 untuk nilai VIF. Artinya, keseluruhan variabel bebas yang diuji dalam riset ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji scatterplot didapati hasil bahwa distribusi data tersebar dan tidak ada pola yang terbentuk. Artinya riset ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan data dinilai normal (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh Antar Variable	Nilai Signifikan	Keterangan
Partisipasi Karyawan → Kepuasan Kerja Pegawai	0,014	Signifikan
Pengembangan Karier → Kepuasan Kerja Pegawai	0,000	Signifikan
Komunikasi → Kepuasan Kerja Pegawai	0,000	Signifikan
Kompensasi → Kepuasan Kerja Pegawai	0,004	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Interaksi antar variabel dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan. Tabel 1 Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan bahwa untuk variable partisipasi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0.014, variabel pengembangan karier memiliki tingkat signifikansi 0.000, variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi 0.000, dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R²)

R-Square	Persentase	Keterangan
0,788	78,8%	Variabel bebas berpengaruh sebesar 30,7% terhadap variabel terikat

Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 78,8% yang artinya dapat diketahui bahwa Quality of Work Life mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lumajang sebesar 78,8%.

Pembahasan

Partisipasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dalam penelitian ini adalah Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Penelitian ini menguji adanya Pengaruh Partisipasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan Pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material).

Partisipasi kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Partisipasi kerja merupakan tambahan yang baru dalam literature perilaku organisasi Pegawai dengan partisipasi kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Priyono, 2020). Karyawan dengan tingkat partisipasi kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbang ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan atau lembaga dan mendukung kebijakan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan atau lembaga dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas (Riskawati et al., 2023).

Kepuasan kerja seorang Pegawai mempunyai suatu keterkaitan yang erat terhadap Partisipasi Kerja Pegawai karena Partisipasi Kerja Pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepada seorang Pegawai (Santhi & Mujiati, 2016). Partisipasi Kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Keterlibatan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dari diri Pegawai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astitioni & Surya, 2016), hasilnya menunjukkan bahwa Pengaruh partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan.

Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan pendapat (Farmi et al., 2021) menjelaskan pengembangan karier ialah kondisi yang menampilkan terciptanya pengembangan status seseorang didalam perusahaan pada jenjang karier yang sudah ditentukan dalam perusahaan yang berkaitan. Perusahaan yang memperhatikan karyawannya akan memberikan suatu pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan lainnya. Untuk itu adanya pengembangan karier dilakukan untuk merubah kondisi serta pengembangan kepuasan kerja. Hubungan antara pengembangan karier serta kepuasan kerja juga dibuktikan dalam penelitian (Alfani, 2018) menjelaskan bahwa Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun.

Teori dua faktor menjelaskan bahwa motivator yang terdiri dari serangkaian faktor menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Motivator yang dapat memicu kepuasan kerja bisa berupa reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pengembangan karir karyawan termasuk dalam kategori baik dalam penelitian ini, sedangkan kepuasan kerja yang dialami termasuk dalam kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena pengembangan karir yang diterima oleh karyawan sudah diberikan dengan baik oleh Manager. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) juga menunjukkan hasil yang sesuai bahwa pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. (Arifin, 2012) dan (Hendrawijaya & Rizal, 2022) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan melakukan pengembangan karir bertujuan agar terjadi peningkatan pada kepuasan kerja karyawannya. (Astitiani & Sintaasih, 2019) dan (Pio & Tampi, 2018) juga memberikan hasil yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti pentingnya kepuasan kerja seperti perusahaan memberikan pengembangan karir seperti promosi jabatan kepada karyawannya untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki pada karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan akan semakin meningkat.

Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Komunikasi organisasi di dalam Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sangat diperlukan dalam berjalannya suatu pekerjaan, Berdasarkan data yang diteliti mengenai komunikasi organisasi dapat dilihat bahwa komunikasi yang paling dominan dilakukan yaitu komunikasi dari atas ke bawah karena semua pekerjaan yang di lakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil atas dasar perintah atau arahan dari manajer atau pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan yang di berikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Adapun komunikasi yang digunakan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yaitu komunikasi dari bawah ke atas, disini pegawai mempunyai kesempatan untuk menginformasikan dan mengajukan keluhan dan memberikan saran untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Sama halnya dengan komunikasi horizontal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil komunikasi ini hanya dilakukan oleh pegawai karena tukar menukar informasi kebanyakan dilakukan pegawai dengan teman-teman dari bagian yang berbeda terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi. Berbeda dengan komunikasi lintas saluran dan komunikasi pribadi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dari data yang diteliti komunikasi ini

jarang di lakukan oleh pegawai karena komunikasi ini tidak terlalu berperan penting untuk digunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja pegawai yang muncul dari berjalannya suatu komunikasi organisasi di dalam Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yaitu pimpinan sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada pegawai, sehingga pegawai lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda nunda pekerjaan. Dan pegawai telah melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu dapat dilihat juga bahwa pegawai senantiasa selalu menjaga komunikasi di antara sesama pegawai serta mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Dari penjelasan di atas maka dapat dilihat kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sudah tercapai dengan baik.

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Kondisi ini memiliki arti bahwa apabila kompensasi para pegawai naik, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan Matahari Departement Store cabang Paragon Semarang maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Yadav & Khanna, 2014). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut Robbins (Putra et al., 2021). Sedangkan (Alfani, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Teori tersebut sesuai dengan penelitian (Irdiana & Darmawan, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

William B. Werther dan Keith Davis (Asharini et al., 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut Robbins (Ruhana et al., 2019). Studi ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Oktafien & Yuniarsih, 2018). Balas jasa yang diterima para karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Santhi & Mujiati, 2016). Membangun suatu sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena sistem ini dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan berbakat (Asari, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian. Partisipasi kerja, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini di buktikan dari hasil pengujian hipotesis yang dimana rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh yang signifikan Partisipasi kerja, pengembangan karir, komunikasi, kompensasi pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terhadap kepuasan kerja, di Terima. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Saran yang dapat diberikan adalah, manajemen diharapkan perlu memperhatikan dan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam berpartisipasi menyumbangkan ide-idenya untuk perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menghargai kontribusi mereka selama bekerja dan manajemen juga diharapkan perlu memperhatikan tingkat usaha dari karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan serius dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- [2] Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- [3] Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- [4] Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- [5] Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- [6] Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- [7] Azmi, S. R., & Pitoyo, D. (2023). Analisis Quality of Work Life (Qwl) Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Cikarang Listrindo Babelan-Bekasi). *Techno-Socio Ekonomika*, 16(1), 26-36. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1285>
- [8] Bekti, 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. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- [9] Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *JIRK : Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17–24.
- [10] Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56>
- [13] Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(4), 356–363. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6862>
- [14] Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 2(1), 1358–1365. <https://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/wiga/issue/view/27>
- [15] Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- [16] Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- [17] Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- [18] Pramana, P. A., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Kompetensi terhadap Career Plateau dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 430–452.
- [19] Prasetyawati, M., & Kusnudin, K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.24853/jurtek.8.1.9-16>
- [20] Pratiwi, K. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.14710/jpu.13.1.42-49>
- [21] Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- [22] Putra, A., Umar, D. F., & SE, D. W. (2021). The Impact of Quality of Work Life on Employee Performance with Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour as Mediating Variables (Case Study at LinkAja Company). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(7), 13031-13042. <https://doi.org/10.29210/020211247>
- [23] Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 7(1), 60-71.
- [24] Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. (2019). The Effect of Quality of Work Life (QWL) an Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospital in Malang, Indonesia). *Journal of Public Administration Studies (JPAS)*, 4(2), 51-58.
- [25] Safitri, D. N. K., Susyanti, J., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RSUD Grati). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 88-99.
- [26] Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300-7327.
- [27] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [28] Widyantari, N. N. S. A., & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Employee Engagement. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3), 410-428. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/103695>
- [29] Yadav, R., & Khanna, A. (2014). Literature Review on Quality of Work Life and Their Dimensions. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(9), 71-80. <https://doi.org/10.9790/0837-19957180>