

The Influence of Quality of Work Life and Workload on Employee Job Satisfaction: A Case Study at Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang

Lilis Murniasih^{1*)}, Faif Yusuf²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika

^{*)}Correspondence Author: lilismurniasih0510@gmail.com, faif.fys@bsi.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v7i1.3542>

Abstract

Job satisfaction is one of the key factors influencing organizational effectiveness and sustainability, including within non-profit organizations. However, previous studies examining the effects of Quality of Work Life and workload on job satisfaction have reported inconsistent empirical findings. This study aims to analyze the influence of Quality of Work Life and workload on the job satisfaction of employees at Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang. The study employed a quantitative approach with causal-associative research design. Data were collected through questionnaires administered to 91 respondents using a saturated sampling (census) technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The findings reveal that Quality of Work Life has a positive and statistically significant effect on employee job satisfaction ($t=9.834$, $\text{Sig.}=0.001 < 0.05$), with a regression coefficient of 0.831. In contrast, workload does not have a statistically significant effect on job satisfaction ($t=-0.090$, $\text{Sig.}=0.928 > 0.05$). Simultaneously, Quality of Work Life and workload have a significant effect on employee job satisfaction ($F=58.291$, $\text{Sig.} < 0.001$), explaining 57% of the variance in job satisfaction ($R^2=0.57$), while the remaining 43% is attributable to variables outside the scope of this study. These findings reinforce the empirical evidence that improving Quality of Work Life is a primary determinant of employee job satisfaction in non-profit organizations and provides a valuable foundation for developing more effective human resource management practices.

Keywords: *Quality of Work Life, Workload, Job Satisfaction, Non-profit Organization, Foundation*

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan keberlanjutan organisasi, termasuk pada organisasi non-profit. Hasil penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan temuan empiris yang beragam. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kausal-asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner 91 responden menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung 9,834 $\text{Sig.}=0,001 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,831. Sebaliknya, variabel beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung -0,090 = $\text{Sig.} 0,928 > 0,05$. Secara simultan, *Quality of Work Life* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 58,291 $\text{Sig.} < 0,001$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57%, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada organisasi non-profit serta menjadi dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci : *Quality of Work Life, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Organisasi Non-Profit, Yayasan*

PENDAHULUAN

Organisasi modern menempatkan sumber daya manusia sebagai penentu utama keberhasilan. Kepuasan kerja memegang peran esensial dalam mendorong produktivitas dan loyalitas pegawai. Pekerja dalam tingkat kepuasan tinggi menunjukkan komitmen secara langsung tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja harus mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja untuk mencapai tujuan operasional (Silen, 2016).

Yayasan non-profit menghadapi tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan yayasan sering menangani tanggung jawab beragam dengan jumlah tenaga kerja terbatas. Menurut Ananda et al., (2021) masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja akibat kurang optimalnya kualitas kehidupan kerja dan tingginya tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan.

Pengelolaan kepuasan kerja pada lembaga non-profit memiliki urgensi tinggi untuk menjaga kualitas pelayanan sosial. Ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kualitas kehidupan kerja menurunkan kenyamanan kerja karyawan. Menurut Sitorus & Siagian (2023) pembagian beban kerja yang tidak merata dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang berujung pada penurunan kualitas kerja serta kepuasan terhadap pekerjaan. Penyelesaian masalah ini penting untuk mencegah penurunan performa karyawan secara institusional.

Quality of Work Life atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan tingkat kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. Konsep ini mencerminkan sejauh mana organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keperluan pribadi karyawan (Sidoarjo, 2023). Menurut penelitian (Sari, 2018) beberapa pengembangan penelitian modern, kualitas kehidupan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- a. Partisipasi Dalam Pekerjaan
- b. Pengembangan Karier
- c. Komunikasi Organisasi
- d. Penyelesaian Konflik Kerja
- e. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

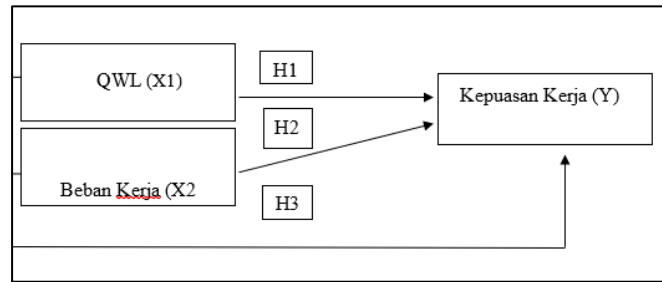
Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan volume tugas, tanggung jawab, serta target operasional yang diwajibkan untuk diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja memproyeksikan tekanan yang bersifat ganda, yakni mencakup dimensi tuntutan kapasitas fisik (*mental workload*) yang wajib dipenuhi pekerja dalam menunaikan fungsinya (Onsardi, 2020). Menurut (Maharani et al., 2025) dan beberapa penelitian manajemen sumber daya manusia, beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- a. Target Pekerjaan
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Waktu Kerja
- d. Tanggung Jawab Pekerjaan

Menurut (Robbins, 2023) kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Evaluasi operasional terhadap kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi utama meliputi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Evaluasi operasional terhadap kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi utama meliputi:

- a. Kepuasan Terhadap Pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kepuasan terhadap promosi
- d. Kepuasan terhadap pengawasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Pengujian hubungan antar variabel tersebut dilakukan melalui analisis kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen tersebut memengaruhi variabel dependen, sehingga memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif (Kasran et al., 2023).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir H1 berfokus pada *Quality of Work Life* (X1) dan Kepuasan Kerja (Y), H2 berfokus pada Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y), dan H3 berfokus pada *Quality of Work Life* (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

H1 : Diduga *Quality of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 : Diduga Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : Diduga *Quality of Work Life* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif yang menggunakan penelitian data yang diukur dan dianalisis melalui metode statistik. Pengukuran setiap indikator menggunakan Skala Likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pandangan atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan (Sugiyono, 2023). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror atau kesalahan sebesar 5% , sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 91 responden. Teknik pengambilan jumlah sampel menggunakan Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui:

- a. Observasi
- b. Kuesioner
- c. Dokumentasi

Penilaian terhadap pernyataan dapat dilakukan menggunakan skala Likert yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

No	Skala	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah beberapa karakteristik para responden yang diamati dalam penelitian ini yang berjumlah 91 respon karyawan Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang. Karakteristik responden sendiri terdiri dari Usia, Jenis kelamin, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja.

a. Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 Tahun	22	24,2%
26-35 Tahun	36	39,6%
36-45 Tahun	20	22,0%
46-55 Tahun	13	14,3%
Total	91	100%

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif data per kategori, diperoleh nilai rata-rata usia responden sebesar 32,07 tahun dengan usia minimum 17 tahun dan usia maksimum 55 tahun. Adapun nilai standar deviasi sebesar 10,29 menunjukkan bahwa penyebaran usia responden tergolong cukup beragam, namun masih berada dalam rentang yang stabil sehingga karakteristik responden dapat dikatakan cukup representatif dalam menggambarkan populasi penelitian.

b. Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	38,5%
Perempuan	56	61,5%
Total	91	100%

Berdasarkan data tersebut menunjukkan adanya dominasi responden perempuan dibandingkan laki-laki mencapai 38,5%, kemudian meningkatnya menjadi 100% setelah ditambahkan kategori perempuan. Dengan demikian, komposisi responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh perempuan, sehingga karakteristik data penelitian cenderung merepresentasikan pandangan atau kondisi dari responden perempuan.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	38,5%
Perempuan	56	61,5%
Total	91	100%

Data kumulatif menunjukkan bahwa kategori SMA/SMK mencapai 46,2%, kemudian meningkat menjadi 48,4%, setelah ditambahkan kategori Diploma, meningkat kembali menjadi 94,5% pada kategori S1, dan mencapai 100% setelah kategori S2.

d. Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	9	9,9%
1-3 Tahun	39	42,9%
4-6 Tahun	32	35,2%
>6 Tahun	11	12,1%
Total	91	100%

Berdasarkan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun (>6 tahun) tercatat 11 orang atau 12,1% sedangkan responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun) merupakan jumlah paling sedikit yaitu 9 orang atau 9,9%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori masa kerja menengah, sehingga dapat diasumsikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

Variabel	Item	Sig	r-hitung	r-tabel	keterangan
<i>Quality of Work Life (X1)</i>	1	<0,001	0,564	0,206	Valid
	2	<0,001	0,571	0,206	Valid
	3	<0,001	0,672	0,206	Valid
	4	<0,001	0,716	0,206	Valid
	5	<0,001	0,682	0,206	Valid
	6	<0,001	0,724	0,206	Valid
	7	<0,001	0,728	0,206	Valid
	8	<0,001	0,650	0,206	Valid
	9	<0,001	0,657	0,206	Valid
	10	<0,001	0,653	0,206	Valid

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu variabel. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap item terhadap total skor variabel yaitu dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Item	Sig	r-hitung	r-tabel	keterangan
Beban Kerja (X2)	1	<0,001	0,844	0,206	Valid
	2	<0,001	0,789	0,206	Valid
	3	<0,001	0,727	0,206	Valid
	4	0,002	0,317	0,206	Valid
	5	<0,001	0,829	0,206	Valid
	6	<0,001	0,746	0,206	Valid
	7	<0,001	0,804	0,206	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	Sig	r-hitung	r-tabel	keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	1	<0,001	0,614	0,206	Valid
	2	<0,001	0,671	0,206	Valid
	3	<0,001	0,638	0,206	Valid
	4	<0,001	0,759	0,206	Valid
	5	<0,001	0,714	0,206	Valid
	6	<0,001	0,803	0,206	Valid
	7	<0,001	0,720	0,206	Valid
	8	<0,001	0,659	0,206	Valid
	9	<0,001	0,758	0,206	Valid
	10	<0,001	0,735	0,206	Valid

Berdasarkan hasil pengujian menunjukka bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Quality of Work Life*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,206, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Cronach's Alpha dengan ketentuan nilai Aplpha > 0,70 dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	0,855	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,861	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,886	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji tabel diatas dapat diketahui bahwa *Quality of Work Life* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,855 variabel beban kerja (X2) sebesar 0,861 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,886. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar daripada nilai kritis 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One-sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0.088. Nilai signifikasi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (0,088>0,05).

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.13289276	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.049	
	Negative	-.087	
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.088
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.085	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.093
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independent.

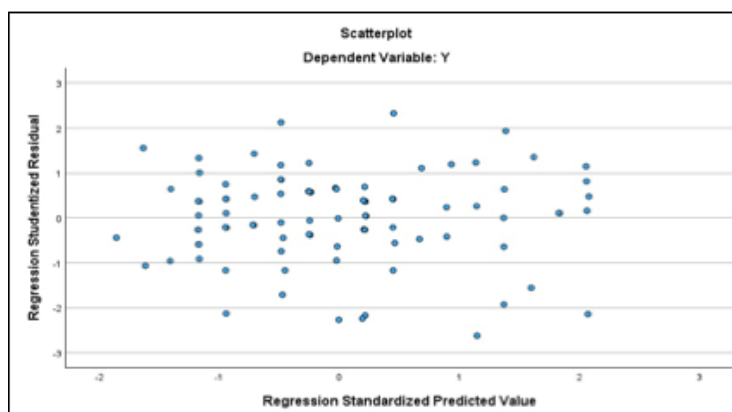
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.120	4.528	1.131	.261		
	X1	.831	.084	.752	<.001	.836	1.196
	X2	-.007	.077	-.007	.928	.836	1.196
a. Dependent Variable: Y							

Hasil uji multikolineritas menunjukkan nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, titik-titik penyebaran berada secara terpisah atau acak dan dibawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (*Quality of Work Life* dan Beban Kerja) mempengaruhi variabel (dependen Kepuasan Kerja Karyawan). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 5,120 + 0,831 X_1 + -0,007 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta (α) memiliki regresi linier sebesar 5,120 hal ini menunjukkan bahwa adanya variabel *Quality of Work Life* (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh atau bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan memiliki 5,120
- Nilai koefisien *Quality of Work Life* (X_1) sebesar 0,831 dan bersifat positif, menyatakan bahwa setiap kenaikan *Quality of Work Life* sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,831
- Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,007 menyatakan bahwa koefisien bernilai negatif namun sangat kecil, menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji t

		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,120	4,528		1,131	,261
	<i>Quality of Work Life</i>	,831	,084	,752	9,834	,001
	Beban Kerja	-,007	-,007	-,007	-,090	,928

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Quality of Work Life* memiliki signifikansi sebesar <0,001 atau lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 9,834 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel kepuasan kerja. Maka, uji hipotesis dengan nilai uji dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa:

H1: *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan data tabel uji T di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t \text{ hitung: } 9,834 \text{ } t \text{ tabel: } 0,831$$

Kriteria pengujian:

1. Jika sig T tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai sig < T tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,831 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel *Quality of Work Life* (X1) akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,831 satuan dengan asumsi variabel tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka dan memiliki kontribusi yang kuat dalam memengaruhi perubahan variabel dependen terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang.

H2: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan data tabel uji T di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$T \text{ hitung: } 0,928, \text{ } T \text{ tabel: } -0,007$$

Kriteria pengujian:

1. Jika sig < 0,05 atau T hitung > T tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y
2. Jika nilai sig < 0,05 atau T hitung < T tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y.

Sementara itu untuk variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,928 atau lebih besar dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -0,090 sehingga secara statistik variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar -0,007 menunjukkan hubungan yang negatif, namun pengaruh tersebut sangat lemah dan tidak signifikan. variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170,253	2	585,126	58,291	.001 ^b
	Residual	883,352	88	10,038		
	Total	2053,604	90			

Berdasarkan hasil uji pada tabel F, diperoleh nilai F hitung sebesar 58,291 dengan nilai signifikansi $<0,001$ atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang. Secara statistik hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat diterima

Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.565	3.15059
a. Predictors: (Constant), Quality of Work Life				

Hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,570 atau 57,0%. Nilai R sebesar 0,755 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tergolong kuat. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan.

2. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.560	3.16829
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Quality of Work Life				

Hasil uji koefisien determinasi simultan, nilai R 0,755 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel bebas beban kerja (X2) dan *Quality of Work Life* (X1) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai R Square 0,57,0 atau 57% variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel beban kerja (X2) dan *Quality of Work Life* (X1).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Quality of Work Life*, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang dengan nilai t hitung 9,843 dan tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian semakin baik kualitas hidup kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,928 lebih besar dari nilai t hitung -0,090. Dengan demikian menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan belum dominan menjadi memengaruhi kepuasan kerja pada Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang.
3. *Quality of Work Life* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Selain itu koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa 57% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Quality of Work Life* dan beban kerja, sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang, pihak manajemen perlu meningkatkan *Quality of Work Life* secara berkelanjutan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan harmonis, komunikasi terbuka, dan keadilan pengembangan karir guna menjaga kepuasan serta loyalitas karyawan.

2. Pengelolaan beban kerja, organisasi harus mempertahankan sistem distribusi tugas yang proposional. Pengawasan berkala terhadap waktu kerja tetap diperlukan untuk mencegah stress dan kelelahan kerja jangka panjang.
3. Apresiasi pimpinan, pimpinan disarankan mengoptimalkan pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan, baik berupa apresiasi verbal, pengembangan diri, maupun kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan puji Syukur kepada Allah SWT atas segala kelancaran dalam penyusunan penelitian ini. Terima kasih tulus disampaikan kepada Universitas Bina Sarana Informatika, Bapak Faif Yusuf, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, serta Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang yang telah memberikan izin penelitian. Apresiasi kepada seluruh responden karyawan Yayasan Perkasa Mandiri Cemerlang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi/lembaga dalam meningkatkan kepuasan kerja bagia karyawan.

REFERENSI

- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang*. 2(4), 186–195.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., Firmansyah, Y., Psikologi, F., & Tarumanagara, U. (2022). *Literature Review*. 2(1), 147–156.
- Ayuwardani, M., Manajemen, M., & Nuswantoro, U. D. (2016). *Kompensasi Sebagai Penentu*. 1(1), 47–59.
- Kasran, M., Sampetan, S., Palopo, U. M., Kerja, K., & Karyawan, K. (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 7(1), 60–71.
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., Febrita, R., Putra, U. W., Kerja, S., & Kerja, K. (2025). *1,2,3,4*. 10(204), 76–99.
- Mei Wulandari. (2021). *Peran job satisfaction sebagai variabel intervening antara work life*

- balance terhadap employee performance*. 9, 816–829.
- Onsardi, S. &. (2020). *No Title*. 2, 83–98.
- Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior* (10th ed.). Prentice Hall. *Robbins, S. P.. Organizational Behavior (10th Ed.). Prentice Hall.*
<https://www.sciepub.com/reference/151313>
- Rahayu, E. (2020). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen T-Mart Express Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 3(1), 1–10.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v3i1.114>
- Rahmawati, I., & Susyani, N. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Ulang Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Pelanggan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 594–607.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11500>
- Sari, dkk. (2018). *Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang*. 1(2), 59–66.
- Sidoarjo. (2023). *Buku Ajar*.
- Silen, A. P. (2016). *Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*. 3, 161–175.
- Sugiyono.(2023).<https://online.fliphtml5.com/cyqfr/jppo/#p=1>.
<https://Online.Fliphtml5.Com/Cyqfr/Jppo/#p=1>.
- Suprianto, B (2023). Literature review: penerapan teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, ejournal.uigm.ac.id,
<https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/3015>