**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA**

 **PT. LEMBAH KARET PADANG**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE(QWL) AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT*

 *PT. LEMBAH KARET PADANG*

**Rio Adythia Wirawan, Agus Sutarjo**

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti padang

JL. Veteran Dalam No. 26B Padang Barat. Kota Padang. Sumatera Barat 25113

Email : rioadythia10@gmail.com

***Abstrak***

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet.*Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan *(Field Research) dan* Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Lembah Karet Padang, dan sampel adalah total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan besarnya koefisien regresi variabel *quality of work* (X1) sebesar 0.461 (46,1%) yang merupakan besarnya pengaruh *quality of work* terhadap kepuasan kerja, thitung  > ttabel atau 3,694 > 1.677, maka variabel *quality of work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.416 (41,6%) yang merupakan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, thitung  > ttabel atau 3,335 > 1.677, maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 49.630 dan f table 2.413 (f hitung < f tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *quality of work* dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet

**Kata kunci**: Kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan

**Abstract**

 *Job satisfaction reflects a person's feelings towards his job. Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state in which employees perceive their work. The purpose of this research is to know the effect of Quality Of Work Life (QWL) and Work Motivation on Job Satisfaction of Employee at PT. Rubber Valley. The type of research is quantitative. Research methods are as follows Field Research (Field Research) and Library Research (Library Research). The types and sources of data are primary and secondary data. Researcher set population in this research is 50 employees of PT. Padang Rubber Valley, and the sample is the total sampling. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The result of the research found that the regression coefficient of variable quality of work (X1) is 0,461 (46,1%) which is the influence of quality of work to job satisfaction, tcount> ttable or 3,694> 1.677, then quality of work variable influence to job satisfaction of employee PT.Lembah Karet. The amount of regression coefficient of work motivation variable (X2) is 0.416 (41,6%) which is the influence of work motivation to job satisfaction, tcount> ttable or 3,335> 1.677, then work motivation variable influence to job satisfaction of PT.Lembah Karet employee. Based on the F test it is known that the value of F arithmetic 49.630 and f table 2.413 (f count <f table) with a significance value of 0.000 (p <0.05). This means together the variable quality of work and work motivation influence together on the job satisfaction of PT.Lembah Karet employees.*

***Keywords****: Quality of work life, work motivation, job satisfaction of employee*

**PENDAHULUAN**

Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Karena masih rendahnya Quality of Work Life yang terjadi di sebuah perusahaan PT. Lembah Karet Padang misalnya partisipasi karyawan yang belum baik, penyelesaian konflik antar individu atau kelompok lain yang dapat merintangi efektivitas organisasi atau perusahaan, yang dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan, komunikasi antar karyawan terbatas, masih lemahnya tingkat keselamatan kerja karyawan, dan keamanan kerja yang masih rekomendasi APD.

Dari observasi yang dilakukan pada PT. Lembah Karet maka fenomena yang terlihat adalah lingkungan kerja fisik pada PT. Lembah Karet yang kurang kondusif seperti penerangan di ruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang bewarna gelap dan redup sehingga memberikan kesan sempit, keadaan lingkungan kerja perusahaan tidak terawat dan tidak bersih, hal ini dikarenakan ada kelalaian petugas kebersihan dan kebisingan. Untuk itulah suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik dan memotivasi kerja karyawannya supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dalam bekerja.

 Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku *(direction of behavior)* seseorang dalam organisasi, tingkat usaha *(level of effort)* dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. tujuan pemberian motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut, mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Dimensi - dimensi kepuasan kerja yaitu, (1) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan karyawan, (2) Gaji merupakan sejumlah pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan. Kenaikan jabatan merupakan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh promosi yang diberikan perusahaan, (3) Pengawas merupakan kemampuan pimpinan yang selalu memberikan pengarahan kepada karyawan saat bekerja dan (4) Rekan kerja merupakan hubungan karyawan dengan rekan kerja sudah berjalan.

Berikut ini data sementara kualitas kehidupan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan pada PT Lembah karet Padang :

**Tabel 1.1**

**Jenis Bantuan karyawan tahun 2014 – 2016 PT.Lembah Karet Padang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis bantuan perusahaan** | **Tahun** |
| **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | Kendaraan bermotor | 14 orang | 10 orang | 12 orang |
| 2 | Rumah | 25 orang | 18 orang | 20 orang |
| 3 | Televisi | 35 orang | 27 orang | 33 orang |
| 4 | BPJS | 40 orang | 46 orang | 38 orang |

 *Sumber : PT.Lembah Karet Padang, 2017*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan jumlah bantuan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai antara lain kendaraan tahun 2014 sebanyak 14 orang, 2015 sebanyak 10 orang dan 2016 sebanyak 12 orang. Bantuan rumah diberikan kepada karyawan dimana pada tahun 2014 sebanyak 25 orang, tahun 2015 sebanyak 18 oang dan 206 sebanyak 20 orang. Bantuan televisi diberikakan pada tahun 2014 sebanyak 35 orang, 2015 sebanyak 27 orang dan 2016 sebanyak 33 orang. Bantuan BPJS pada tahun2014 sebanyak 35 orang, 2015 sebanyak 27 orang dan 2016 sebanyak 33 orang.

Berikut disajikan kegiatan karyawan tahun 2014 - 2016 PT.Lembah Karet Padang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Kegiatan Karyawan Tahun 2014 - 2016 PT.Lembah Karet Padang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan Karyawan** | **Tahun** |
| **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | Pelatihan Karyawan | 35 orang  | 27 orang  | 40 orang  |
| 2 | Konflik komunikasi  | 4 konflik | 9 konflik | 5 konflik |
| 3 | Penghargaan | 15 orang  | 7 orang  | 15 orang  |
| 4 | Partisipasi Dalam Tim | 10 Tim | 15 Tim | 18 Tim |

*Sumber : PT.Lembah Karet Padang, 2017*

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah kualitas kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang masih belum stabil. Dilihat dari tabel kegiatan karyawan pada pelatihan karyawan dari tahun ke tahun tidak stabil, Pada tahun 2014 pelatihan karyawan sebanyak 35 orang, sedangkan tahun 2015 27 orang dan tahun 2016 meningkat lagi 40 orang, dan pada konflik komunikasi pada setiap karyawan dari tahun ke tahun juga tidak stabil, pada tahun 2014 konflik komunikasi sebanyak 4 konflik, sedangkan tahun 2015 meningkat lagi 9 konflik dan tahun 2016 turun jadi 5 konflik. Pada penghargaan dari tahun ke tahun belum stabil, pada tahun 2014 penghargaan karyawan sebanyak 15 orang, sedangkan tahun 2015 menurun menjadi 7 orang dan tahun 2016 meningkat lagi jadi 15 orang. Dan partisipasi dalam tim dari tahun ke tahun terus meningkat yaitu dari tahun 2014 sebanyak 10 tim,tahun 2015 meningkat menjadi 15 tim dan pada tahun 2016 terus meningkat menjadi 18 tim.

Berikut disajikan data gaji karyawan PT Lembah Karet Padang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Data Gaji Karyawan PT Lembah Karet Padang**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Gaji/ tunjangan** | **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | 1.000.000 – 3.000.000 | 40 orang | 35 orang  | 45 orang |
| 2 | 3.000.000 – 6.000.000 | 12 orang | 15 orang | 10 orang |

 *Sumber : PT.Lembah Karet Padang, 2017*

Berdasarkan tabel di atas terlihat data gaji karyawan periode 2014 dimana Rp. 1.000.000 – Rp 3.000.000 pada tahun 2014 sebanyak 40 orang, 2015 sebanyak 35 orang dan 2016 sebanyak 45 orang. Gaji Rp. 3.000.000 – 6.000.000 pada tahun 2014 sebanyak 12 orang, 2015 sebanyak 15 orang dan 2016 sebanyak 10 orang.

Berikut disajikan kompetensi tambahan karyawan pada PT Lembah Karet Padang adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Kompensasi Tambahan Karyawan PT. Lembah Karet Padang**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Kompensasi tambahan** | **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | Lembur karyawan | 15 orang | 23 orang | 36 orang |
| 2 | Jasa produksi | 27 orang | 25 orang | 30 orang |

*Sumber : PT.Lembah Karet Padang, 2017*

Dari data diatas menjelaskan gaji/tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih belum begitu memuaskan. Dari tabel gaji diatas menjelaskan jumlah karyawan yang menerima gaji sebesar 1.000.000 – 3.000.000 pada tahun ke tahun masih belum merata, yaitu pada tahun 2014 sebanyak 40 orang,pada tahun 2015 menurun menjadi 35 orang dan pada tahun 2016 meningkat lagi menjadi 45 orang. Karyawan yang menerima gaji sebesar 3.000.000 – 6.000.000 pada tahun ke tahun mengalami turun naik yaitu pada tahun 2014 sebanyak 12 orang, pada tahun 2015 meningkat menjadi 15 orang dan pada tahun 2016 menurun lagi menjadi 10 orang.sedangkan pada tabel kompensasi tambahan jumlah karyawan yang lembur dari tahun ke tahun selalu meningkat yaitu pada tahun 2014 sebanyak 15 orang, pada tahun 2015 meningkat menjadi 23 orang dan pada tahun 2016 terus meningkat menjadi 36 orang. Dan jasa produksi pada tahun ke tahun belum stabil yaitu pada tahun 2014 sebanyak 27 orang,pada tahun 2015 menurun menjadi 25 orang dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 30 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, *Quality Of Work Life* *(QWL)* seperti yang tercermin pada jenis bantuan perusahaan kepada karyawanya dan kegiatan karyawan diperusahaan dari tahun ke tahun yaitu pemberian kendaraan bermotor kepada karyawan,rumah,televisi dan bpjs kesehatan kerja*.* Dan pemberian kegiatan yaitu pelatihan pada setiap karyawan, komunikasi konflik, penghargaan kepada karyawan dan partisipsi karyawan dalam tim.motivasi kerjadan kepuasan kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari sebuah perusahaan atau organisasi. Maka dari itu penulis tertatik melakukan penelitian dengan judul ***: “ Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet.***

**Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah QWL berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan PT.Lembah Karet
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet
3. Bagaimana pengaruh QWL dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

**Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana penerapan *QWL* di PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh indikator-indikatormotivasi kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor *QWL* dan motivasi kerjayang harus ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Penulis, Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dengan mencoba mengetahui sejauh mana pengetahuan yang penulis pelajari di perkuliahan dengan praktek di lapangan dan sebagai salah satu proses bagi penulis untuk semakin meningkatkan keterampilan dalam penelitian dan pembuatan karya tulis ilmiah.
2. Bagi perusahaan, semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi Akademisi, Melalui hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penelitian mengenai *Quality Of Work Life*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

***Quality Of Work Life***

**Definisi *Quality Of Work Life***

Istilah *Quality of Work Life* (QWL) pertama sekali diperkenalkan pada tahun 1972. QWL menjadi perhatian setelah United Auto Workers and General Motors memulai sebuah program QWL untuk perubahan kerja. Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. Beberapa perusahaan secara teratur mengidentifikasi kebutuhan karyawannya untuk memastikan bahwa program QWL mereka responsif dan relevan, terutama ketika kebutuhan pekerja berubah-ubah.

*Quality of Work Life* merupakan salah satu faktor penting untuk motivasi manusia dan meningkatkan kepuasan kerja (Kermansaravi *et al.,* 2015). *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) adalah konsep yang komprehensif yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan (Khorsandi *et al.,* 2010).

Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan *Quality of Work Life* dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja (Paseki, 2013).

**Ciri-Ciri Kualitas Kehidupan Kerja**

Ciri-ciri kualitas kehidupan kerja menurut Desler dalam Murtingrum (2011) yaitu :

1. Perlakuan fair, adil, sportif terhadap pegawai,
2. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemapuan secara penuh dan kesempatan unutk mewujudkan diri yaitu menjadi orang yang merasa mampu mewujudkannya,
3. Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai,
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka,
5. Kompensasi yang cukup adil,
6. Lingkungan aman dan sehat.

**Indikator – indikator *Quality Of Work Life***

Menurut Nair, (2013) terdapat empat indikator dalam penerapan *Quality of Work Life*, yaitu:

1. Keamanan Kerja

Keamanan bekerja sangat penting bagi karyawan. Perlunya kesepakatan mengenai pekerjaan antara karyawan dengan perusahaan. Kesepakatan tersebut berkenaan dengan gaji, kontrak kerja dan sebagainya.

1. Sistem Penghargaan yang lebih baik

Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

1. Gaji yang lebih baik

Gaji meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

1. Kesempatan untuk pengembangan diri

Pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

**Motivasi Kerja**

**Definisi Motivasi Kerja**

Robbins dan Timothy (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik karena dengan cara tersebut perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan hasil sesuai harapan perusahaan. *Motivation* adalah suatu dorongan atau menggerakan dimana dalam manajemen motivasi hanya ditujukan kepada sumber daya manusia dengan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2013).

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain:

* 1. Keinginan untuk dapat hidup
	2. Keinginan untuk dapat memiliki.
	3. Keinginan untuk memperoleh pengharapan.
	4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan .
	5. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

* + 1. Kondisi lingkungan kerja adalah,
		2. Kompensasi yang memadai.
		3. Supervisi yang baik.
		4. Ada jaminan karir.
		5. Status dan tanggungjawab.
		6. Peraturan yang fleksibel.

**Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mc Cellend dalam Hasibuan (2010) teori motivasi kerja mencakup tiga motif kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan berprestasi yaitu dorongan untuk unggul mengenai kesuksesan kerja.
2. Kebutuhan akan berkuasa yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sesuai yang diinginkan.
3. Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dengan antar personal.

**Kepuasan Kerja**

**Definsi Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktorpenting yang menentukan kesuksesan suatuorganisasi (Teck-Hong dan Waheed, 2011). Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi (2011: 247) menyatakanbahwa “Ada beberapa faktor yang dapatmenimbulkan kepuasan kerja seseorang, antara lain:kedudukan, pangkat atau jabatan, masalah umur,jaminan finansial dan jaminan sosial, serta mutupengawasan”. Murtiningrum (2011), menyatakanbahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadappekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaanantara jumlah penghargaan yang diterima pekerjadan jumlah yang mereka yakini seharusnya merekaterima. Kepuasan kerja adalah bagaimana orangmelaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya(Arifin, 2012).

**Teori Kepuasan Kerja Karyawan**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja.Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian *(Discrepancy theory)*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

1. Teori keadilan *(Equity theory)*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan *(equity)* dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

1. Teori dua faktor *(Two factor theory)*

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

**Indikator – indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Rivai (2010) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

1. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

1. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

1. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

1. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

1. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

1. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

**Penelitian Terdahulu**

1. Dewita Heriyanti (2007), Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti komitmen organisasional, karena faktorfaktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut
2. Yenny dan Joko Utomo (2011), Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bumi Asih Jaya. Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karywan baik secara parsial maupun smultan.

**METODE PENELITIAN**

PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Jln.ByPass Padang merupakan salah satu perusahaan industri swasta yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (crumb rubber) yang terletak di jalan By Pass Padang. Perusahaan ini berdiri tanggal 14 februari 1950, mula-mula perusahaan ini bernama “NV Verenigde Handel Maatscappijen Rubber Fabrieken Lam Kiaw” dengan akte No. 9 yang di buat di hadapan Jan Hendrik Veen Huysen yang waktu itu menjabat sebagai asisten residen dan notaris sementara untuk daerah Padang.

Didalam penetapan Mentri Kehakiman Republik Indonesia serikat tanggal 24 Juli 1950 dengan No 5/23/18. Telah terdafter kepaniteraan Pengadilan Negeri di Padang dengan No. 16/1995 tanggal 1 Maret 1951. Pada perkembangan selanjutnya tanggal 31 Agustus 1951 diberitakan dalam tambahan berita negara RI No.398 yang mana disebutkan bahwa kegiatan perusahaan adalah mengelola getah atau pabrik *Remiling* dengan produk yang dihasilkan Blenket Crape. Populasi dalam penelitian ini dimana jumlah keseluruhan karyawan adalah 50 orang dan sampel 50 karyawan. Jenis data adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis antara lain uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Instrumen**

1. Semua item *quality of work life* 1 sampai 28 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640
2. semua item motivasi kerja1 sampai 21 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640
3. semua item kepuasan kerja karyawan1 sampai 49 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640
4. semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk n=30 r table=0,3640).

**Analisis Deskriptif**

1. skor rata-rata variabel *quality of work life* yang terdiri-dari 28 pertanyaan, dimana nilai rerata 2,08 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 41,61%. Hal ini menunjukan bahwa variabel quality of work life yang dirasakan dalam kategori  **Cukup Baik.**
2. skor rata-rata variabel motivasi kerja yang terdiri-dari 21 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,71 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,14%. Hal ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja yang dirasakan dalam kategori **Baik**
3. skor rata-rata variabel kepuasan kerja yang terdiri-dari 49 pertanyaan, dimana nilai rerata 2,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 42,98%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja yang dirasakan dalam kategori **Cukup Baik**

**Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)**

**Uji Normalitas**

Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (Y) 0,095, variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,592, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,844, dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal

**Uji Linearitas**

1. Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel *quality of work life* (X1) sebesar 0,000, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya kecil dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life* mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel kepuasan kerja.
2. nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,000, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya kecil dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel kepuasan kerja.

**Uji Heterekesdositas**



 Penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpencar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

**Metode Analisis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda



Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 4.023, artinya jika *quality of work life* dan motivasi kerja (X1=X2=0) maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar konstanta yaitu 4.023 satuan.
	2. Koefisien *quality of work life* adalah sebesar 2.066 artinya *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet dimana jika *Quality Of Work Life (QWL)* meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 2.066 satuan..
	3. Koefisien motivasi kerja adalah sebesar 1.971 artinya motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet dimana jika *motivasi kerja* meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1.971 satuan

**Koefisien Determinan**

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebeas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *Quality Of Work Life (QWL) dan* Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet dapat dilihat pada tabel brk :

**Uji R Square**

****

 Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil Nilai R2 *(R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2 *(R-Square)* adalah sebesar 0,660 hal ini berarti besarnya pengaruh *quality of work* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet adalah sebesar 66% sisanya sebesar 34%. seperti kompensasi, kepemimpinan, kepemimpinan, suasana lingkungan kerja dan lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai t hitung pada tabel 4. berikut :

Uji T



Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 3.694 dan nilai (sig = 0,001< 0,05). Dengan df = 50-2= 48 diperoleh ttabel sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 3,694 > 1.677, maka Ho ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet Padang.

2. Nilai t hitung 3.353 dan nilai (sig = 0,002< 0,05). Dengan df = 50-2= 48 diperoleh ttabel sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 3.353 > 1.677, maka Ho ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet Padang.

 **Uji F**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

**Hasil Uji Kelayakan (Uji F)**

****

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 49.630 dan df= 50-2=48 f table 2.413 (f hitung < f tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05), maka Ho ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet Padang.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh *Quality Of Work* Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien regresi variabel *quality of work* (X1) sebesar 0.461 (46,1%) yang merupakan besarnya pengaruh *quality of work* terhadap kepuasan kerja, dimana nilai t hitung 3,694 dan nilai (sig = 0,001< 0,05). Dengan df = 50-2= 48 diperoleh ttabel sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 3,694 > 1.677, maka variabel *quality of work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Karena masih rendahnya *Quality of Work Life* yang terjadi di sebuah perusahaan PT. Lembah Karet Padang misalnya partisipasi karyawan yang belum baik, penyelesaian konflik antar individu atau kelompok lain yang dapat merintangi efektivitas organisasi atau perusahaan, yang dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan, komunikasi antar karyawan terbatas, masih lemahnya tingkat keselamatan kerja karyawan, dan keamanan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Riana (2011) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Karang Setra di Bandung, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja karywan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Elisa (2013) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sejahtera Cirebon, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja karywan.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.416 (41,6%) yang merupakan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dimana nilai t hitung 3,335 dan nilai (sig = 0,002< 0,05). Dengan df = 50-2= 48 diperoleh ttabel sebesar 1.677, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung  > ttabel atau 3,335 > 1.677, maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Riana (2011) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Karang Setra di Bandung, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja karywan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Elisa (2013) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sejahtera Cirebon, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja karywan.

 Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku *(direction of behavior)* seseorang dalam organisasi, tingkat usaha *(level of effort)* dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. tujuan pemberian motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut, mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. tujuan pemberian motivasi bagi karyawan adalah sebagai berikut, mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

**Pengaruh QWL dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 49.630 dan f table 2.413 (f hitung < f tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *quality of work* dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet.

Hasil Nilai R2 *(R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2 *(R-Square)* adalah sebesar 0,660 hal ini berarti besarnya pengaruh *quality of work* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet adalah sebesar 66% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Hasil peneltiian ini didukung oleh peneltiian yang dilakukan oleh Riana (2011) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Karang Setra di Bandung, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karywan baik secara bersama-sama. Penelitian Elisa (2013) mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bumi Sejahtera Cirebon, hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life (QWL)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karywan baik secara bersama-sama

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnyatercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segalasesuatu yamg dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai makadapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapatberupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerjadan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet, dikarenakan koefisien regresinya berpengaruh positif sebesar 0.461 dan sig 0,001 < 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet, dikarenakan koefisien regresinya berpengaruh positif sebesar 0.416 dan sig 0,002 < 0,05.
3. QWL dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet, dikarenakan nilai sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti secara bersama-sama variabel *quality of work* dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet.
4. Kontribusi pengaruh QWL dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,461 atau 46,1% yang merupakan besarnya pengaruh *quality of work* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet

**Saran**

1. Pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet, oleh sebab itu jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka langkah utama yang harus dilakukan oleh perusahaan memperbaiki *quality of work* . *Quality of work*  merupakan faktor yang snagat memberikan kontribusi terhadap output pekerjaan seorang akryawan oleh sebab itu sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya sesuai tupoksinya dan memberikan kesempatan naik karir nagi karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi dibindang kerjanya.
2. Pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Lembah Karet, maka dari itu perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan insentif pada karyawan yang telah loyal dalam bekerja, menciptakan suasana lingkungan kerja lebih kondusif, peningkatkan karir karyawan dan lainnya.
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas kerja karyawan, agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dalam bekerja