

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA, JAKARTA
(PERIODE MARET-MEI 2018)**

Ega Bagus Azhari¹

Widi Wahyudi, S.E, S.Kom, M.M²

E-mail : azharieb20@gmail.com¹ ; widi.wahyudig@yahoo.co.id²

Fakultas Ekonomi dan Bismis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of quality of work life, motivation, and job stress on employee job satisfaction at the central Office of Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, Jakarta. The population in this study whole employees at the central Office of Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. The sample of research is using simple random sampling with 93 respondents in total. Data is collection by distributing questionnaire using Likert scale. The method of analysis using multiple linear regression. The results of this study is the quality of work life influences the employee job satisfaction, motivation does not influences the employee job satisfaction, job stress influences the employee job satisfaction.

Keywords: Quality Of Work Life, Motivation, Job Stress, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan dalam organisasi. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari semua aktifitas perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga diharapkan perusahaan akan berjalan dengan efektif sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat membuat persaingan di dunia usaha semakin ketat dan kompetitif di antaranya yaitu persaingan ekonomi, tenaga kerja, teknologi, modal, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Dalam manajemen ada konsep yang dikenal dengan “ 6M ” yaitu *Man, Money, Material, Machine, Metode, dan Market*. Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam penggerak setiap aktivitas perusahaan, dengan kata lain berlimpahnya berbagai sumber daya tanpa diiringi dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi hal sia-sia apabila tidak dimanfaatkan dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat menjadi salah satu cara untuk unggul dalam persaingan, karena persaingan usaha pada saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan semangat tinggi, berdedikasi dalam pekerjaan, profesionalisme, inovatif dan kreatif, berpikir maju serta mampu bekerja secara efektif. Pentingnya karyawan bagi suatu perusahaan, mengharuskan setiap perusahaan mengelola karyawan dengan sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas kerja karyawan, namun perusahaan harus bisa memperhatikan setiap kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan telah memberikan segala kemampuan untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Namun setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap hal-hal yang diterimanya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya.

Kepuasan kerja karyawan dapat merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Triatna (2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai “sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.” Jika kepuasan kerja seseorang tidak terpenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja seseorang seperti melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen, dan melakukan suatu kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan diperusahaan (Ni Putu dan Ni Wayan, 2016). Masalah kepuasan kerja bukan suatu yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan memiliki konotasi yang beraneka ragam, meskipun tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya diperusahaan (Kadek dan I

Wayan, 2016). Kepuasan kerja sangat penting keberadaannya dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan di berbagai bidang seperti sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan sosiologi (Ni Putu dan Ni Wayan, 2016). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat semakin termotivasi dan bergairah dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai melalui kualitas kehidupan kerja yang baik. Karena kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat meningkatkan peran karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Kadek dan I Wayan (2016), dan Ni Putu dan Ni Wayan (2016) menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Yusuf dan Sri (2016) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga apabila kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun didalam perusahaan. Menurut Triatna (2015) mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja sebagai *“a concern about the impact of work on people and organizational effectiveness combined with an emphasis on participation in problem solving and decision making”*, dalam hal ini perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawan karena berdampak terhadap pekerjaan, dan sebisa mungkin perusahaan harus mengikutsertakan karyawan dalam setiap pemecahan masalah maupun pembuatan keputusan, dengan ini karyawan merasa dihargai dan dianggap penting didalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Selain itu Triatna (2015) mengemukakan kualitas kehidupan kerja *“mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai karyawan”*. Dengan demikian perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan kerja karyawannya agar kepuasan kerja dapat terpenuhi.

Selain kualitas kehidupan kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan, karyawan juga memerlukan suatu perangsang didalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan. Rangsangan itu adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hamali (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan menjadi penggerak bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu dan Ni Wayan (2016), Putu Ayu (2016), serta Rasfiani Damsjik (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Karyawan tidak melulu dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal, hal ini mengidentifikasi bahwa adanya penurunan kepuasan kerja. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor terutama stres kerja. Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2018). Stres dapat muncul karena adanya berbagai bentuk stres diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan (Ni Made dan Ayu, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Gusti dan I Nyoman (2016) serta Putu Ayu (2016) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made dan Ayu (2016) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dikatakan semakin rendah implikasi stres kerja, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya semakin tinggi implikasi stres kerja, maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya ditujukan untuk kepentingan negara. Sejak berdirinya tanggal 24 Agustus 1962, TVRI mengemban tugas sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaraan penyiaran peristiwa yang berskala internasional,

mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial. Saat ini TVRI memiliki 29 stasiun daerah dengan 1 stasiun nasional dengan didukung oleh 376 satuan transmisi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, dan mengingat perkembangan dunia bisnis saat ini yang sangat pesat membuat persaingan di dunia usaha semakin ketat dan kompetitif. LPP TVRI harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila hal ini tidak diperhatikan oleh LPP TVRI maka akan berdampak pada penurunan kinerja maupun produktivitas perusahaan. Oleh karena itu LPP TVRI harus dapat mensiasati setiap hal yang dapat mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan seperti kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan stres kerja. Diharapkan LPP TVRI dapat bertahan dan bersaing didalam persaingan bisnis yang semakin ketat, dan selalu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk kemajuan dan kesuksesan LPP TVRI. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diharapkan kualitas kehidupan kerja yang baik, motivasi kerja yang selalu diberikan, serta minimnya stres kerja, nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan efektif. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kehidupan perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (LPP TVRI), JAKARTA ”**.

Dalam penulisan ini permasalahan dibatasi agar yang diteliti tidak terlalu meluas, beberapa pembatasan masalahnya, yaitu: (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan stres kerja (X3) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. (2) Objek penelitiannya dilakukan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI). (3) Dalam penelitian ini penulis menggunakan penyebaran kuesioner pada karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI). (4) Periode pengamatan dari maret sampai mei 2018.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018), Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja adalah kondisipenuh emosiyang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Triatna, 2015). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan keadaan emosional seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diterimanya, baik menyenangi atau tidak menyenangi pekerjaan dari situasi pekerjaan yang terjadi didalam perusahaan.

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wirawan (2015), kualitas kehidupan kerja sebagai Tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. QWL menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Kualitas kehidupan kerja adalah usaha yang dilakukan manajemen terhadap penambahan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerja dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut didalam perusahaan (Ni Putu dan Ni Wayan, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu keselarasan antara pekerja dan kondisi kerja organisai dalam upaya peningkatan mutu dan efektivitas organisasi melalui pemenuhan keperluan dan nilai karyawan serta mengikutsertakan karyawan dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

2.3 Motivasi

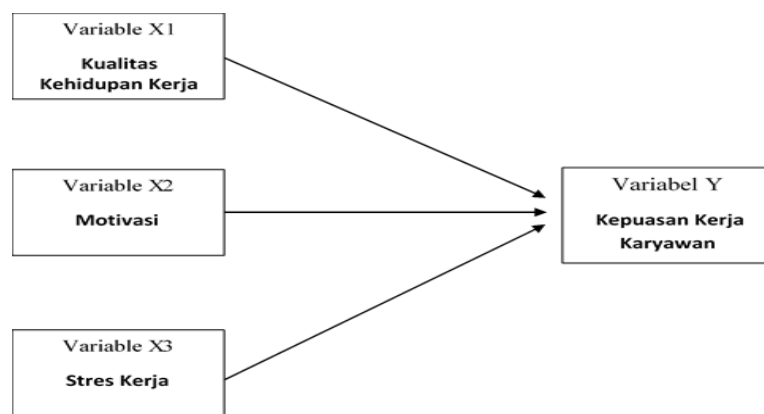
Menurut Hamali (2018), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan seseorang supaya mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2015). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong atau penggerak untuk mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

2.4 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), Stres kerja adalah suatu keadaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan didalam perusahaan. Stres merupakan keadaan ketegangan karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan keadaan fisik karyawan (Siagian, 2014). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seseorang yang mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga memengaruhi kejiwaan seseorang.

2.5 Kerangka Pemikiran

Model pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Model Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Sendiri 2018

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

H1 : Kualitas kehidupan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia yang berjumlah 1228 orang. Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik *simple random sampling*, karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016), dan penulis memperkirakan dimana setiap unsur populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 92,5 sampel yang didapat dengan menggunakan rumus *Taro Yamane* dalam Riduwan dan Akdon (2013), untuk memudahkan penelitian maka penulis akan mengambil sampel sebanyak 93 sampel.

3.2 Teknik Analisis Data

Pengujian data pada penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan *software* SPSS *statistic* versi 22, sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah uji instrumental (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis koefisiensi korelasi, uji analisis regresi linier berganda, dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumental

4.1.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas indikator (*item*) variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan terlihat bahwa telah valid (*r*-hitung lebih besar dari nilai *r*-tabel (0,2038)) seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	1. X1_1	1. 0,753	1. Valid
		2. X1_2	2. 0,605	2. Valid
		3. X1_3	3. 0,505	3. Valid
		4. X1_4	4. 0,715	4. Valid
		5. X1_5	5. 0,640	5. Valid
		6. X1_6	6. 0,333	6. Valid
2	Motivasi	1. X2_1	1. 0,472	1. Valid
		2. X2_2	2. 0,512	2. Valid
		3. X2_3	3. 0,391	3. Valid
		4. X2_4	4. 0,494	4. Valid
		5. X2_5	5. 0,391	5. Valid
		6. X2_6	6. 0,468	6. Valid
3	Stres Kerja	1. X2_1	1. 0,722	1. Valid
		2. X2_2	2. 0,794	2. Valid
		3. X2_3	3. 0,857	3. Valid
		4. X2_4	4. 0,743	4. Valid
		5. X2_5	5. 0,603	5. Valid
4	Kepuasan Kerja	1. Y_1	1. 0,673	1. Valid
		2. Y_2	2. 0,610	2. Valid
		3. Y_3	3. 0,597	3. Valid
		4. Y_4	4. 0,608	4. Valid
		5. Y_5	5. 0,528	5. Valid
		6. Y_6	6. 0,404	6. Valid
		7. Y_7	7. 0,681	7. Valid
		8. Y_8	8. 0,546	8. Valid
		9. Y_9	9. 0,483	9. Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,823	Reliabel
Motivasi	0,722	Reliabel
Stres Kerja	0,895	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,845	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2018

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan seluruh instrumen (*item*) penelitian pada variabel kualitas kehidupan kerja, motivasi, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji *normalitas* dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan, jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji *normalitas* dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,12391973
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,040
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

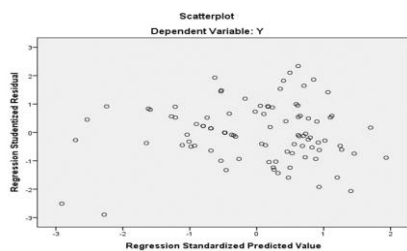
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,841	3,650		9,271	,000		
	X1	,308	,122	,219	2,536	,013	,992	1,008
	X2	,060	,130	,040	,459	,647	,997	1,003
	X3	-,724	,118	-,527	-6,114	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 0,992, motivasi (X2) sebesar 0,997, dan stres kerja (X3) sebesar 0,995 dan nilai VIF kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 1,008, motivasi (X2) sebesar 1,003, dan stres kerja (X3) sebesar 1,005. Dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala *multikolinearitas* dan regresi dapat dikatakan baik, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2, uji *heteroskedastisitas* diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik tidak mengumpul tetapi menyebar dan penyebarannya tidak berpola. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen terbebas dari gejala *heteroskedastisitas* dan variabel tersebut bisa dipakai untuk penelitian selanjutnya.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS *Statistic* 22

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pangaruh antara variabel satu dengan variabel lain dan melihat hasil dari variabel yang diteliti apakah bernilai positif atau negatif. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), stres kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y).

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33,841	3,650		9,271	,000		
X1	,308	,122	,219	2,536	,013	,992	1,008
X2	,060	,130	,040	,459	,647	,997	1,003
X3	-,724	,118	-,527	-6,114	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS *Statistic* 22

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 33,841 + 0,308 X_1 + 0,060 X_2 - 0,724 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- X₁ = Variabel Kualitas Kehidupan Kerja
- X₂ = Variabel Motivasi
- X₃ = Variabel Stres Kerja
- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- α = Konstanta
- β₁ β₂ β₃ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- ε = Faktor pengganggu di luar model (*error*)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa:

1. Konstanta sebesar 33,841 artinya jika kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), stres kerja (X3) sebesar 0 (nol), maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 33,841.
2. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar 0,308 tanda positif, artinya peningkatan nilai kualitas kehidupan kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 30,8% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,060 tanda positif, artinya peningkatan nilai motivasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 6% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,724 tanda negatif, artinya peningkatan nilai stres kerja sebesar 1 akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja (Y) sebesar -72,4% dengan asumsi nilai independen yang lain tetap.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,320	4,192848

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat diketahui koefisien determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,320 artinya sebesar 32% dari nilai kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (X1), motivasi (X2), dan stres kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 68% (100% - 32%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,841	3,650		9,271	,000		
	X1	,308	,122	,219	2,536	,013	,992	1,008
	X2	,060	,130	,040	,459	,647	,997	1,003
	X3	-,724	,118	-,527	-6,114	,000	,995	1,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data *output SPSS Statistic 22*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *level of significant* sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan $df(\text{Degree of freedom}) = 89$. Berdasarkan df yang diperoleh sebesar 89 dan tingkat signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,986. Berikut ini adalah hasil uji t :

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Hasil pengujian statistik yang dilihat pada Tabel 7, dimana t-hitung (2,536) lebih besar dari t-tabel (1,986), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,013 lebih kecil dari nilai *sig* 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016), Permadi dan Utama (2016), serta Santhi dan Mujiati (2016).

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Hasil pengujian statistik yang dilihat pada Tabel 7, dimana t-hitung (0,459) lebih kecil dari t-tabel (1,986), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,647 lebih besar dari nilai *sig* 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2016), Damsjik (2017), serta Santhi dan Mujiati (2016).

3. Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Hasil pengujian statistik yang dilihat pada Tabel 7, dimana t-hitung (6,114) lebih besar dari t-tabel (1,986), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *sig* 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muliani (2016), Putra dan Sudharma (2016), dan Ayu (2016).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia.

Dari hasil penelitian ini, saran-saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana kualitas kehidupan kerja di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia sudah baik dan diharapkan kedepannya pihak manajemen untuk mempertahankan aspek-aspek seperti saya mampu bekerja sama dalam satu tim, saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan, dan penjadwalan kerja saya terorganisasi dengan baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan akan terus meningkat di dalam perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat dari rendahnya tanggapan responden terhadap pernyataan saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai *partner* kerja yang baik, saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan, dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Oleh karena itu pihak manajemen harus lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar karyawan dapat merasa lebih termotivasi sehingga kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, sebenarnya penanganan stres kerja di kantor pusat Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia sudah baik dan diharapkan kedepannya pihak manajemen untuk mempertahankan seperti saya merasa kurang memiliki dukungan sosial dari rekan kerja dan memiliki hubungan pribadi yang buruk, saya merasa mitra kerja memiliki kepercayaan yang rendah terhadap saya saat memecahkan masalah dalam perusahaan, dan saya tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi memberikan masukan dalam pengambilan keputusan dimana tanggapan responden rendah, berarti didalam perusahaan telah baik dalam penanganan stres kerja dalam aspek organisasi. Manajemen harus lebih meningkatkan lagi kewaspadaan terhadap kemungkinan adanya peningkatan stres kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku:

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Jonathan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS : Pengolahan Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi.
- Riduwan, & Akdon. (2013). *Rumus dan Data dalam Analisis Statiska*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soentoro, I. (2015). *Metodologi Penelitian Dengan Aplikasi Statistika*. Jakarta: Taramedia Bakti Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mxed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Daftar Jurnal Ilmiah:

- Ayu, P. (2016). Pengaruh stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Sains Manajemen (JSM)*, Vol.5, No.2, 193-201.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Donggala. *100e Jurnal Katalogis*, Vol.5, No.1, 99-108.
- Muliani, N. M., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.9, 5868-5894.
- Permadi, K. D., & Utama, I. W. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.10, 6201-6228.
- Putra, I. G., & Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.9, 5524-5553.
- Santhi, N. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.11, 7300-7327.

Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (4), 315-324.

Daftar Internet:

Chaniago, Junaidi, 2010, Download Tabel t Untuk df 1-200, (<https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/21/download-tabel-t-untuk-d-f-1-200/>), diakses tanggal 26 april 2018 / jam 15:00).

Chaniago, Junaidi, 2010, Download Tabel r Lengkap, (<https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/24/download-tabel-r-lengkap/>), diakses tanggal 26 april 2018 / jam 15:05).