

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu di Pesisir Selatan

Desri Mardona<sup>1</sup>, Jhon Rinaldo<sup>1</sup>, Meri Dwi Anggraini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ [desrimadona722@gmail.com](mailto:desrimadona722@gmail.com)\*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui indikator yang dominan pada variabel lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 47 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis t dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa keamanan kerja adalah indikator dominan pada lingkungan kerja, sementara pertumbuhan dan pengembangan menjadi indikator utama pada kualitas kehidupan kerja. Kepuasan kerja didominasi oleh aspek pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi. Selain itu, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 37,9%, sedangkan 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

**Keywords:** *Lingkungan kerja, kualitas kehidupan, kepuasan kerja*

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aspek yang sangat penting yang berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*) di dalam instansi Pemerintahan. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dapat dilakukan melalui pelayanan yang baik dari Kepuasan kerja pemerintahan. Ini sesuai dengan UU No. 25 tahun 2009, tentang pelayanan publik merupakan serangkaian kegiatan memenuhi kebutuhan pelayanan yang sesuai dengan perundang-undangan bagi seluruh warga Negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administrative. Upaya ini berkesinambungan, secara terus menerus dan dilaksanakan oleh semua pegawai pemerintah (Syamsulhaq, 2019).

## How to cite:

Mardona, D. Rinaldo, J. Anggraini, M., D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu di Pesisir Selatan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 154-171.

## E-ISSN:

3046-8655

## Published by:

The Institute for Research and Community Service

Pegawai adalah ujung tombak pelaksanaan sebuah pelayanan publik yang diharapkan mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Pegawai sebagai modal utama dalam mengembangkan organisasi, perlu diperhatikan dan memerlukan penanganan yang berbeda dengan faktor lainnya. Pegawai memiliki akal, perasaan, harapan, keinginan dan kebutuhan yang semua perlu dipenuhi dan diseimbangkan agar kepuasan dalam organisasi tercapai.

Lock dalam Sopiah (2017) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Tabel 1.1 menunjukkan hasil survey awal terkait tingkat kepuasan kerja pegawai yang sebelumnya telah peneliti lakukan kepada 23 orang responden yaitu pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2022.

**Tabel 1. Survey Awal Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022**

No	Pernyataan	Tahun 2022		
		Ya	Tidak	(%)
1	Puas dengan pekerjaan yang dijalankan	17	6	74
2	Puas dengan gaji dan tunjangan	16	7	70
3	Puas dengan kesempatan promosi	14	9	61
4	Puas dengan kepemimpinan atasan	15	8	65
5	Puas terhadap hubungan dengan sesama rekan kerja	14	9	61
<b>Rata-Rata</b>		15	8	66
<b>Persentase</b>		66	34	100%

Berdasarkan survei yang dilakukan pada 23 orang pegawai menunjukkan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 66% dari nilai maksimal yaitu 100%. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan masih belum puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja pegawai paling tinggi ada pada pekerjaan yang dijalankan sebesar 74%. Selanjutnya diikuti berturut-turut pada kepuasan atas gaji dan tunjangan sebesar 70%, kepuasan atas kepemimpinan atasan sebesar 65%, kepuasan atas promosi dan hubungan dengan sesama rekan kerja masing-masingnya sebesar 61%. Agar tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan ditetapkan sebelumnya, maka seharusnya kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja (Sudiq & Wijayantil, 2020; Sumerdana & Heryanda, 2022; Rahayu et al., 2020; dan Muliana et al, 2020. Persepsi tentang lingkungan yang ada pada tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Jain et al. dalam Alvina & Djastuti (2018) menyebutkan bahwa konsep lingkungan kerja merupakan satu hal yang komprehensif termasuk seperti aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Pegawai biasanya merasa nyaman di lingkungan kerja yang fasilitatif, aman dan sehat. Persepsi tentang lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa puas dalam bekerja. Hasil survey penulis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan pada tanggal 31 Oktober 2022 terkait lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Lingkungan Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2022**

No	Indikator	Baik	TidakBaik
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja	40%	60%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja	50%	50%
No	Indikator	Baik	TidakBaik
3	Kebisingan di tempat kerja	45%	55%
4	Tata warna di tempat kerja	30%	70%
5	Dekorasi di tempat kerja	40%	60%
6	Keamanan di tempat kerja	45%	55%
	Rata-rata	42%	58%

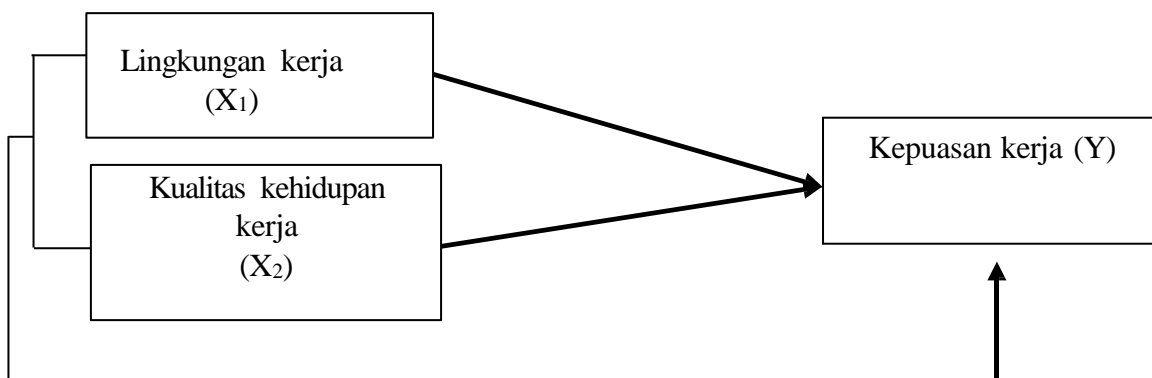
Tabel 2 di atas *menunjukkan* bahwa baik lingkungan kerja masih belum kondusif. 58% pegawai merasa lingkungan kerja tidak baik, dan 42% pegawai merasa lingkungan kerja sudah baik. Hasil ini juga diperkuat oleh hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai terkait lingkungan kerja seperti pencahayaan yang kurang tepat, sirkulasi udara yang kurang baik, bising, dan tata ruang kantor yang belum baik membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dan harus segera diperbaiki oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Faktor lainnya yang dapat dilakukan organisasi untuk membuat pegawai puas adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) pegawai itu sendiri. Bernardin & Joice dalam Arif et al. (2020) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan individu atas kebutuhan penting mereka, seperti kebutuhan untuk bebas.

Sedangkan menurut Cascio dalam Hartini (2021) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pegawai tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Selanjutnya, menurut Walton dalam Suyasa et al. (2018) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang seberapa efektifnya organisasi memberikan respons pada kebutuhan-kebutuhan pegawai yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Nurbiyati (2014) kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat *kebahagiaan* atau ketidakpuasan individu atas kariernya. Individu yang menikmati kariernya dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, sementara individu yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kualitas kehidupan kerja merupakan metode terbaik untuk mempertahankan pegawai yang berbakat sehingga memperoleh Kepuasan kerja yang lebih baik. Walton dalam Ristanti & Dihan, (2017) menjelaskan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja antara lain pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, dan sistem imbalan yang inovatif.

**Tabel 3 Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan**

No	Pernyataan	Tahun 2022	
		Ya	Tidak
1	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kesempatan melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan saat ini.	8	15
2	Ikut serta dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.	7	16
3	Gaji yang diterima sudah layak, sesuai dengan beban kerja dan dapat mensejahterakan kehidupan sehari-hari.	9	14
<b>Persentase</b>		<b>35 %</b>	<b>65%</b>

Data tabel 3 di atas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai masih tergolong rendah. 65% pegawai merasa tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta kesempatan melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kemampuan saat ini, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta tidak mendapatkan gaji yang layak dan mensejahterakan kehidupan sehari-hari. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan? 2. Apakah kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan? 3. Apakah lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H1 :Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. H2 :Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. H3 :Diduga komitmen organisasional dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Teknik penentuan respondennya adalah teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2016). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menjawab permasalahan pertama, kedua dan ketiga dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji Validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner (Malhotra, 2009). Menurut (Ghozali, 2006), Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai variabel loading factor lebih besar dari 0,5 (0,5 > Sig.) Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel tersebut dapat diketahui tanggapan dari 66 pegawai Biro SDM Polda Sumatera Barat sebagai berikut.

#### Lingkungan kerja

Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Lingkungan kerja**

No	Item	STS	TS	CS	S	SS	N	SKO	MEA	TC	KRITE
		1	2	3	4	5					
		F	F	F	F	F					
<b>Penerangan/ cahaya di tempat kerja</b>											
1	P1.1	0	0	9	27	11	47	190	4.04	80.9	Baik
2	P1.2	0	0	17	24	6	47	177	3.77	75.3	Baik
	<b>Rata-rata</b>							184	4	78	Baik
<b>Temperatur di tempat kerja</b>											
3	P1.3	0	0	20	25	2	47	170	3.62	72.3	Baik
4	P1.4	0	2	18	22	5	47	171	3.64	72.8	Baik
	<b>Rata-rata</b>							171	4	73	Baik
<b>Kelembatan di tempat kerja</b>											
5	P1.5	1	3	17	18	8	47	170	3.62	72.3	Baik
6	P1.6	0	3	13	26	5	47	174	3.70	74.0	Baik
	<b>Rata-rata</b>							172	4	73	Baik
<b>Sirkulasi udara di tempat kerja</b>											
7	P1.7	1	4	9	25	8	47	176	3.74	74.9	Baik
8	P1.8	0	2	12	22	11	47	183	3.89	77.9	Baik
	<b>Rata-rata</b>							180	4	76	Baik
<b>Kebisingan di tempat kerja</b>											
9	P1.9	0	2	16	18	11	47	179	3.81	76.2	Baik
10	P1.10	0	0	16	23	8	47	180	3.83	76.6	Baik
	<b>Rata-rata</b>							180	4	76	Baik
<b>Getaran mekanis di tempat kerja</b>											
11	P1.11	1	1	14	28	3	47	172	3.66	73.2	Baik
12	P1.12	0	3	14	28	2	47	170	3.62	72.3	Baik
	<b>Rata-rata</b>							171	4	73	Baik
<b>Bau-bauan di tempat kerja</b>											
13	P1.13	0	3	18	23	3	47	167	3.55	71.1	Baik
14	P1.14	0	4	13	26	4	47	171	3.64	72.8	Baik
	<b>Rata-rata</b>							169	4	72	Baik

Tata warna di tempat kerja											
15	P1.15	1	9	26	11	0	47	141	3.00	60.0	Cukup
16	P1.16	0	1	13	29	4	47	177	3.77	75.3	Baik
Rata-rata								159	3	68	Baik
Dekorasi di tempat kerja											
17	P1.17	0	1	10	31	5	47	181	3.85	77.0	Baik
18	P1.18	0	0	12	35	0	47	176	3.74	74.9	Baik

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, keamanan kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78% yang artinya bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini setuju bahwa untuk saat ini prosedur kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan telah menjamin keselamatan setiap pegawai guna memberikan kenyamanan dan keamanan saat bekerja.

### Kualitas kehidupan kerja

Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Kualitas kehidupan kerja**

No	Item	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KRIT
		1	2	3	4	5					
		F	F	F	F	F					
<b>Pertumbuhan dan pengembangan</b>											
1	P.2.1	0	0	11	33	3	47	180	3.83	76.6	Baik
2	P.2.2	0	1	14	30	2	47	174	3.70	74.0	Baik
3	P.2.3	0	3	9	31	4	47	177	3.77	75.3	Baik
Rata-rata								177	4	75	Baik
<b>Partisipasi</b>											
4	P.2.4	0	1	15	25	6	47	177	3.77	75.3	Baik
6	P.2.5	0	2	17	25	3	47	170	3.62	72.3	Baik
6	P.2.6	0	3	17	25	2	47	167	3.55	71.1	Baik
Rata-rata								171	4	73	Baik
<b>Sistem imbalan yang inovatif</b>											
7	P.2.7	0	3	19	23	2	47	165	3.51	70.2	Baik
8	P.2.8	0	2	18	25	2	47	168	3.57	71.5	Baik
9	P.2.9	0	0	18	27	2	47	172	3.66	73.2	Baik
Rata-rata								168	4	72	Baik

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kualitas kehidupan kerja, Pertumbuhan dan pengembangan merupakan indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai rata-rata TCR sebesar 75% yang artinya bahwa Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan program pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan agar mendapatkan kesempatan mendapatkan promosi kenaikan jabatan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### Kepuasan kerja

Hasil jawaban yang diperoleh dari pengisian kuesioner responden dapat dilihat pada tabel 7 berikut.



Tabel 7 Distribusi Frekuensi Responden Kepuasan kerja

No	Item	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEA	TCR	KRITER
		1	2	3	4	5					
		F	F	F	F	F					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>											
1	Y1	0	0	2	37	8	47	194	4.13	82.6	Baik
2	Y2	0	0	10	33	4	47	182	3.87	77.4	Baik
3	Y3	0	1	10	35	1	47	177	3.77	75.3	Baik
	<b>Rata-rata</b>							184	4	78	Baik
<b>Kompensasi</b>											
4	Y4	0	2	15	28	2	47	171	3.64	72.8	Baik
5	Y5	0	2	16	23	6	47	174	3.70	74.0	Baik
6	Y6	0	4	8	30	5	47	177	3.77	75.3	Baik
	<b>Rata-rata</b>							174	4	74	Baik
<b>Kesempatan promosi</b>											
7	Y7	0	0	10	30	7	47	185	3.94	78.7	Baik
8	Y8	0	2	10	29	6	47	180	3.83	76.6	Baik
	<b>Rata-rata</b>							183	4	78	Baik
<b>Pengawasan</b>											
9	Y9	0	3	12	26	6	47	176	3.74	74.9	Baik
10	Y10	0	0	18	23	6	47	176	3.74	74.9	Baik
	<b>Rata-rata</b>							176	4	75	Baik
<b>Rekan kerja</b>											
11	Y11	0	0	15	32	0	47	173	3.68	73.6	Baik
12	Y12	0	1	10	36	0	47	176	3.74	74.9	Baik
	<b>Rata-rata</b>							175	4	74	Baik

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja, Pekerjaanitu sendiri dan Kesempatanpromosi merupakan indikator yang paling dominan dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78% yang artinya bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan saat ini nyaman dan senang dengan pekerjaannya hal ini dipengaruhi oleh terbukanya kesempatan promosi bagi pegawai dengan adil melalui pertimbangan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai

### Analisis Kuantitatif

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

No	Item	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / <i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kriteria
Pertanyaan	1	,531	0.361	Valid
Pertanyaan	2	,487		Valid
Pertanyaan	3	,326		Valid
Pertanyaan	4	,615		Valid
Pertanyaan	5	,631		Valid
Pertanyaan	6	,559		Valid
Pertanyaan	7	,404		Valid
Pertanyaan	8	,748		Valid
Pertanyaan	9	,662		Valid
Pertanyaan	10	,615		Valid
Pertanyaan	11	,733		Valid

No Item	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / rhitung	rtabel	Kriteria
Pertanyaan 12	,631	0.361	Valid
Pertanyaan 13	,559		Valid
Pertanyaan 14	,404		Valid
Pertanyaan 15	,748		Valid
Pertanyaan 16	,662		Valid
Pertanyaan 17	,615		Valid
Pertanyaan 18	,733		Valid
Pertanyaan 19	,583		Valid
Pertanyaan 20	,639		Valid
Pertanyaan 21	,365		Valid
Pertanyaan 22	,449		Valid

Berdasarkan tabel 8 diatas seluruh Pernyataan variabel lingkungan kerjadinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.361, item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas kehidupan kerja**

No Item	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / rhitung	rtabel	Kriteria
Pertanyaan 1	,526	0.361	Valid
Pertanyaan 2	,775		Valid
Pertanyaan 3	,638		Valid
Pertanyaan 4	,583		Valid
Pertanyaan 5	,648		Valid
Pertanyaan 6	,729		Valid
Pertanyaan 7	,665		Valid
Pertanyaan 8	,370		Valid
Pertanyaan 9	,396		Valid

Berdasarkan tabel 9 diatas seluruh Pernyataan variabel Kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.361, item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja**

No Item	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> / rhitung	rtabel	Kriteria
Pertanyaan 1	,868	0.361	Valid
Pertanyaan 2	,855		Valid
Pertanyaan 3	,868		Valid
Pertanyaan 4	,868		Valid
Pertanyaan 5	,423		Valid
Pertanyaan 6	,479		Valid
Pertanyaan 7	,325		Valid
Pertanyaan 8	,510		Valid
Pertanyaan 9	,266		Valid
Pertanyaan 10	,429		Valid



No Item	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> /	r <sub>tabel</sub>	Kriteria
Pertanyaan 11	,510		Valid
Pertanyaan 12	,909		Valid

Berdasarkan tabel 10 diatas seluruh Pernyataan variabel Kepuasan kerja pegawai dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.361, item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.949	22	Realabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0.920	9	Realabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.835	12	Realabel

Dari penyajian tabel 11 di atas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 12 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	47
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c</sup>

Dari tabel 12 didapatkan nilai residual sebesar 0,181 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 41 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari >0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas. Jika nilai VIF lebih kecil dari <10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas. Berikut ini hasil Pengujian uji multikolineritas.

**Tabel 13 Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerjaX1	0,984	1,315
	Kualitas kehidupan kerja X2	0,788	1,270

Dari tabel 13 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolineritas karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas>0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas <0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, Imam, 2016:30). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji Glejser. Adapun hasil pengujian Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Koefisien	
Model	Sig.
1 (Constant)	0.080
Lingkungan kerja	0.888
Kualitas kehidupan kerja	0.650

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel 14, hasil regresi antara variabel independen dengan *absolut* residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel independen tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi > 0,05). Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara Kepuasan kerja dengan variabel Lingkungan kerja dan Kualitas kehidupan kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 15 berikut:

**Tabel 15 Analisa Regresi Linear Berganda**

Koefisien				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5.968	7.831	
	Lingkungan kerja	0.470	0.068	0.684
	Kualitas kehidupan kerja	0.383	0.094	0.415

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 15 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -5.968 + 0.470X_1 + 0.383 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar -5.968 artinya jika tidak ada Lingkungan kerja dan Kualitas kehidupan kerja ( $X_1, X_2 = 0$ ) maka nilai Kepuasan kerja turun sebesar konstanta yaitu -5.968 satuan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dimana jika Lingkungan kerja naik satu satuan maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0.470 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dimana jika Kualitas kehidupan kerja naik satu satuan maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0.383 satuan.

#### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 16 sebagai berikut.

**Tabel 16 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615a	0.379	0.362	9.134

a. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 16 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379. Hal ini berarti kontribusi Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 37,9 % sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Hasil Uji t

Pengujian secara parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai  $t$ -tabel atau atau  $Sig (prob) < \alpha = 5\%$ . Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 17 berikut.

**Tabel 17 Hasil Uji t**

<b>Koefisien a</b>			
1	(Constant)	-0.762	0.448
	Lingkungan kerja	6.715	0.000
	Kualitas kehidupan kerja	4.072	0.000

**a. Dependent Variable: Kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 17 dapat dijelaskan sebagai berikut. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan.

### Hasil Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima) Jika signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Adapun hasil pengujian. secara simultan dapat dilihat pada tabel 18 berikut.

**Tabel 18 Uji -F**

<b>ANOVAa</b>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3862.394	2	1931.197	23.149	.000b
Residual	6340.315	43	83.425		
Total	10202.709	45			

**a. Dependent Variable: Kepuasan kerja**

**b. Predictors: (Constant), Kualitas kehidupan kerja, Lingkungan kerja**

Dari tabel tersebut diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,149 yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,21 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000b lebih kecil dari  $\alpha$  (5%). Hal ini berarti bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Pembahasan

#### Indikator yang dominan pada lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan melihat nilai TCR pada masing-masing variabel maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, keamanan kerja merupakan indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78% yang artinya bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini setuju bahwa untuk saat ini prosedur kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan telah menjamin keselamatan setiap pegawai guna memberikan kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Organisasi atau industri mampu membentuk lingkungan kerja yang berefek positif dalam kegiatan kerja pegawai sebab pegawai

sebagai bagian aset yang paling krusial untuk sebuah industri. Bila organisasi bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aman, kepuasan kerja dapat dijaga sebab dengan demikian organisasi harus terus memerhatikan kebutuhan pegawai supaya bisa bekerja dengan maksimal. Setelah menciptakan lingkungan kerja yang baik pasti akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Sumerdana & Heryanda, 2022). Selanjutnya pada variabel kualitas kehidupan kerja, Pertumbuhan dan pengembangan merupakan indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan nilai rata-rata TCR sebesar 75% yang artinya bahwa Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan program pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan agar mendapatkan kesempatan mendapatkan promosi kenaikan jabatan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi seharusnya mampu membangun kualitas kehidupan kerja pegawainya agar dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai yang baik pula. Karena apabila organisasi tidak memerhatikan kepuasan kerja maka organisasi bisa saja kehilangan pegawai-pegawainya dan organisasi akan mengalami *turnover* pegawai (Lefiandra & Suwarsi, 2019). Permadi dan Utama (2016) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mampu bekerja sama dalam satu tim, yang mana hal tersebut dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Kemudian pada variabel kepuasan kerja, Pekerjaan itu sendiri dan Kesempatan promosi merupakan indikator yang paling dominan dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78% yang artinya bahwa seberapa besar pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan saat ini nyaman dan senang dengan pekerjaannya hal ini dipengaruhi oleh terbukanya kesempatan promosi bagi pegawai dengan adil melalui pertimbangan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Kepuasan kerja adalah rasa senang ataupun rasa tidak senang yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya di organisasi (Fattah, 2017). Untuk tercapainya kepuasan kerja maka organisasi harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja diperbaiki maka kepuasan kerja akan meningkat. Lock dalam Sopiah (2017) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Lingkungan Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan maka Kepuasan Kerja akan meningkat secara signifikan. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil deskriptif variabel Lingkungan Kerja dari nilai rata-rata keseluruhan, sebagian besar responden banyak menjawab setuju hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan Kepuasan Kerja (Arifin et al., 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai keterkaitan

dengan Kepuasan Kerja. Bisa dikatakan apabila lingkungan kerja lengkap dan kondusif, maka akan membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan fokus kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka menurunkan Kepuasan Kerja. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Menurut Jain et al. dalam Alvina & Djastuti (2018) menyebutkan bahwa konsep lingkungan kerja merupakan satu hal yang komprehensif termasuk seperti aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Pegawai biasanya merasa nyaman di lingkungan kerja yang fasilitatif, aman dan sehat. Persepsi tentang lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa puas dalam bekerja (Adel & Anoraga, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Sumerdana & Heryanda (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Halil (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Rahayu et al. (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Haedar et al. (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar antara Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja yang diterapkan perusahaan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan maka Kepuasan Kerja akan meningkat secara signifikan. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil deskriptif variabel Kualitas Kehidupan Kerja, dari nilai rata-rata keseluruhan, sebagian besar responden banyak menjawab setuju hal ini berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Engkizar et al., 2021). Kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan individu atas karirnya. Individu yang menikmati kariernya dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, sementara individu yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kualitas kehidupan kerja merupakan metode terbaik untuk mempertahankan pegawai yang berbakat sehingga memperoleh Kepuasan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permadi dan Utama (2016) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mampu bekerja sama dalam satu tim, yang mana hal tersebut dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya kualitas kehidupan kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, hal tersebut mampu menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kaunang et al. (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lefiandra & Suwarsi (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Priyono (2020) hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sudiq & Wijayanti (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu lingkungan kerja kualitas kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji f menunjukkan secara serempak variabel lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja, dan Lingkungan kerja merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh instansi melihat adanya pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan lingkungan kerja yang sudah memadai, tingkat kepuasan kerja tinggi dalam bekerja nantinya akan meningkat kepuasan kerja (Mutathahirin et al., 2020).

Lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja (Sudiq & Wijayantil, 2020) Sumerdana & Heryanda, (2023) Rahayu et al., (2020) dan Muliana et al, (2020). Persepsi tentang lingkungan yang ada pada tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Bernardin & Joice dalam Arif et al. (2020) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan individu atas kebutuhan penting mereka, seperti kebutuhan untuk bebas. Sedangkan menurut Cascio dalam Hartini (2021) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pegawai tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Selanjutnya, menurut Walton dalam Suyasa et al. (2018) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang seberapa efektifnya organisasi memberikan respons pada kebutuhan-kebutuhan pegawai yang mempengaruhi pengalaman kerja (Baidar et al., 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumerdana & Heryanda (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Halil (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Permadi dan Utama (2016) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mampu bekerja sama dalam satu tim, yang mana hal tersebut dapat menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya kualitas kehidupan kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, hal tersebut mampu menurunkan tingkat kepuasan kerja. Kaunang et al. (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lefiandra & Suwarsi (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **KESIMPULAN**

Indikator yang dominan pada variabel lingkungan kerja adalah keamanan kerja dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78%. Indikator yang paling dominan pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah Pertumbuhan dan pengembangan dengan nilai rata-rata TCR sebesar 75%. Indikator yang dominan pada variabel kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri dan Kesempatan promosi dengan nilai rata-rata TCR sebesar 78%. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,470 dan nilai signifikansi uji hipotesis t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,383 dan nilai signifikansi uji hipotesis t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai R Square sebesar 37,9 % dan nilai signifikansi uji hipotesis F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## SARAN

Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Dari hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai paling rendah adalah tata warna maka saran yang dapat diberikan, diharapkan bagi pimpinan instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai khususnya pada aspek tata warna ditempat kerja dapat memilih warna yang dapat membangkitkan gairah atau semangat kerja pegawai karena warna dapat mempengaruhi perasaan pegawai seperti rasa senang, sedih dan lain-lain sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Dari hasil analisis deskriptif pada variabel Kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai paling rendah adalah Sistem imbalan yang inovatif maka saran yang dapat diberikan diharapkan bagi pimpinan instansi diharapkan meningkatkan imbalan diluar gaji kepada pegawai yang memiliki tingkat Kepuasan kerja yang tinggi dengan tujuan mendorong kepuasan kerja pegawai dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga tujuan instransi akan mudah tercapai. Dari hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai paling rendah adalah kompensasi dan rekan kerja maka saran yang dapat diberikan diharapkan bagi pimpinan instansi diharapkan memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh setiap pegawai selain itu diharapkan agar mengadakan kegiatan yang bersifat membangun rasa kebersamaan antar pegawai agar terjadi hubungan yang harmonis antar rekan kerja di lingkungan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pesisir Selatan. Bagi Pihak lain, terkait Kepuasan Kerja perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mengembangkan dan meningkatkan Kepuasan Kerja, dengan lebih banyak variabel-variabel yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, serta melibatkan responden lebih banyak dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja

## REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1 –14. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).



- Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 5(1), 53.  
<https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5508–5538.
- Darojat, T. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan Ke-4 Tahun 2020, (September), 483–488. Retrieved from <http://jurnal.una.ac.id/index.php/semnasmudi/article/view/1671>
- Ekasaksi Padang.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
- Haedar et al. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan.
- Halil, M., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. 2(1), 57–65.
- Hartatik, P. I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hartini. (2021). Person Organization Fit (P-O-Fit), Quality Of Work Life, dan Keadilan
- Journal Manajemen*, 02(01), 11–22.
- Kaswan. (2019). Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Bandung: Yrama Widya.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Manguluang, A. (2016). Metodologi Penelitian. Ekasakti Press. Padang Universitas
- Kaunang, F. F., Pio, R. J., & Roring, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5(5).
- Lefiandra, A. N., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 5.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Salemba Empat. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliana, I. M., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor di Camat Payangan. *Values*, 1(4), 169–179.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77

- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Journal Telaah Manajemen*, 2(1), 103–116.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan kerja Dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis Vol.*, 18(2).
- Organisasi. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(2013), 31–42.
- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(2), 67–74.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru Iv Cilacap.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sangki, R. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Emba*, 2(3).
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Semarang: Universitas Diponegoro.
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). *Jurnal IKRA-ITTH Humaniora*, 4(1), 38–52.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 127–135.
- Sunoyo, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyasa, P. T. Y. S., Sari, E., & Putra, I. R. P. (2018). *Memahami Perilaku Kerja Kontradiktif*. Yogyakarta: Andi.
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Syamsulhaq, Suddin, A., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

- Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol., 13(2), 310–317.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yogyakarta: CAPS.
- Zikri, F., & Kamela, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *E-Jurnal Bunghata*.

---

**Copyright holder:**

© mardona, D. Rinaldo, J. Anggraini, M., D.

**First publication right:**

Jurnal Riset Manajemen

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**