
**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PELATIHAN, DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KARO**

Apriyanti Br. Barus[✉], Winarto, Selamat Siregar

Prodi S1 Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: apriyanti0408@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine and analyze the quality of work life, training, and organizational climate on job satisfaction at the Karo Regency Population and Civil Registration Office. The quality of work life, training, organizational climate simultaneously has a positive and significant effect on job satisfaction of the Karo Regency Population and Civil Registration Service employees. the type of data is quantitative data with a saturated sample of 34 respondents. This study concludes that the quality of work life has a partially significant positive effect on job satisfaction of the Karo Regency Population and Civil Registry employees. Partial training has a positive and significant effect on job satisfaction of the Karo Regency Population and Civil Registry Office employees. Partial training has a positive and significant effect on job satisfaction of the Karo Regency Population and Civil Registry Office employees. Adjusted R Square value of 0.921 means 92.1% job satisfaction of Karo Regency Population and Civil Registry employees can be explained by Quality of Work Life, Training, Organizational Climate. While the remaining 7.9% is explained by other factors not examined in this study.

Kata Kunci: Quality of Work Life, Training, Organizational Climate, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kehidupan kerja pegawai akan sejahtera jika kebutuhan dari pegawai terpenuhi baik dari pemahaman terkait tugas dan kerja-kerja pegawai serta kebutuhan secara finansial yang mencukupi para pegawai. Pegawai negeri sipil bisa dikatakan secara kehidupan kerja secara kesejahteraan finansial terpenuhi dengan baik. Namun ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai honor yang bekerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan sipil memiliki gap yang berbeda secara penghasilan. Selain itu ketimpangan terkait pemahaman dan iklim organisasi juga menjadi permasalahan tersendiri pada instansi tersebut. Keadaan kantor yang kurang kondusif dan kurang nyaman untuk bekerja membuat beberapa pegawai tidak mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik

Iklim organisasi di pemerintahan juga tidak sama seperti perusahaan swasta. Para pegawai negeri sipil terkadang memilih fokus dan target kerja yang berbeda

dibandingkan perusahaan swasta. Meskipun kualitas kehidupan baik dari sisi tunjangan dan pembekalan dioptimalkan sebaik mungkin. Namun, iklim organisasi di Kantor Pemerintahan seperti Dinas Kependudukan dan Catatan sipil memiliki suasana yang berbeda dengan perusahaan swasta. Selain itu iklim organisasi yang kurang sehat dilihat dari banyaknya calo yang kerap sekali dekat dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan sipil. Hal tersebut mengakibatkan pegawai mendahulukan kepentingan calo dibandingkan kepentingan masyarakat yang sudah lama mengantri di kantor ini. Sehingga iklim tersebut kurang baik bagi pegawai lain yang tidak bersentuhan dengan calo.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi secara serentak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

2. Manfaat Praktis

Penjelasan terkait dengan nilai kegunaan yang berguna untuk memecahkan masalah dalam beragam keperluan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini bisa saja merujuk bagi perusahaan, organisasi sosial, civitas akademika, dan lainnya.

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

b. Bagi Universitas Methodist Indonesia

Untuk menambah literature kepustakaan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

- c. Bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo
Sebagai bahan masukan permasalahan yang terkait dengan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

KERANGKA TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Quality of Work Life adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Quality of Work Life mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan (Pitha, 2022: 717)

Wirawan (2015: 97) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses organisasi kerja yang memungkinkan anggotanya di semua tingkatan untuk secara aktif berpartisipasi dalam membentuk lingkungan, metode dan waktu penyelenggaraan organisasi.

Menurut Permarupan dkk (2020 :2) menyebutkan terdapat empat indikator dari Quality of Work Life. Adapun indikator yang mengukur kualitas kehidupan kerja tersebut yakni sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Pelatihan

Menurut Mathis & Jackson (dalam Putri 2021: 31) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menurut Susanto (2021: 31) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan

untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Kirkpatrick dalam penelitian Jumas (2021: 93) menggunakan 5 indikator untuk mengukur variabel pelatihan kerja, yakni sebagai berikut:

- a. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pegawai perusahaan terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
- b. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pegawai perusahaan dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- c. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pegawai perusahaan dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- d. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan.
- e. Return On Investment, merupakan sejumlah uang yang digunakan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja

Iklm Organisasi

Hisan (2021: 26) menyatakan iklim organisasi merupakan suatu sistem yang efektif untuk menyatukan antara motivasi individu sesuai dengan tujuan serta tugas-tugas di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan iklim manusia didalamnya, terdapat para anggota organisasi yang melakukan pekerjaan mereka. Sebuah konsep yang menggambarkan iklim organisasi adalah suasana internal lingkungan organisasi dapat dirasakan oleh anggota ketika beraktivitas sehingga tujuan organisasi tercapai (Hidayati, 2021: 21).

Menurut Palahudin (2021: 29) terdapat beberapa indikator dalam iklim organisasi, yaitu:

- a. Structure (struktur): Dimensi ini membuat deskripsi tentang kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan dalam pekerjaan.
- b. Responsibility (tanggung jawab): Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun menanggung resiko atas hasil kerja yang dilakukan.
- c. Reward (penghargaan): Apresiasi yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (rewards) dan kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- d. Risk (risiko): Risiko dan tantangan dalam pekerjaan dapat terjadi di dalam organisasi. Karyawan diberikan ruang untuk melakukan suatu jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi besar kecilnya risiko didapat.
- e. Warmth (kehangatan): Dimensi ini mengarah kepada hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja sendiri. Apakah suasana kerja

tersebut tergambar dengan ada atau tidaknya hubungan interpersonal dan keakraban antar anggota organisasi.

- f. Support (dukungan): Menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau rekan kerja dalam kelompok.
- g. Standards (standar kinerja): Merupakan pemahaman atau penghayatan pekerja mengenai standar kinerja serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- h. Conflict (konflik): Mengulas tentang bagaimana penanganan konflik yang terjadi (conflik resolution) di organisasi.
- i. Identity (identitas diri): merupakan gambaran diri pekerja yang memiliki rasa menjadi anggota dalam sebuah organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016: 81) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini harus diterima. Devita (2018: 246) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif serta kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu.

Ada empat pengukuran indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2016: 96), yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan Kecenderungan karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan
- b. Penghargaan yang layak Sistem penggajian dan kebijakan promosi yang diinginkan karyawan sebagai bentuk kewajaran, tidak membingungkan, dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.
- c. Kondisi kerja yang menunjang Merupakan keinginan karyawan adalah merasa senang dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan mempunyai tingkat gangguan yang minimum.
- d. Rekan kerja yang mendukung Dalam memenuhi kebutuhannya, bekerja juga dapat untuk berinteraksi sosial dengan rekan kerja, maka jika karyawan mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

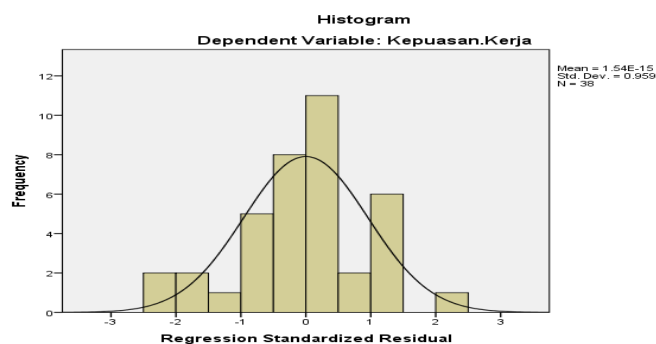
- H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.
- H3 : Diduga Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.
- H4 : Diduga Kualitas kehidupan kerja, pelatihan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo yang beralamat di Jl. Veteran No.22 Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22152. Waktu penelitian merupakan jadwal penelitian dari tahap penyusunan sampai penulisan skripsi yang dinyatakan dalam rentang waktu Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo yaitu sebanyak 38 orang pegawai sehingga, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 38 orang pegawai pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (Multiple Regression Analysis). Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) Versi 25. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, terlebih dulu melakukan uji asumsi klasik yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

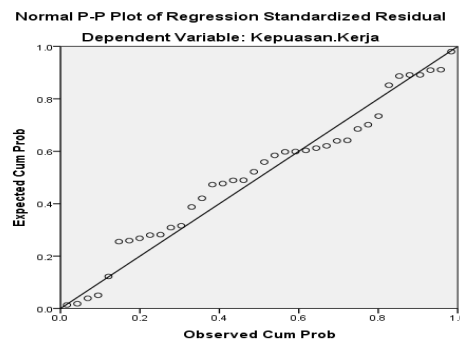
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas Data Dengan Pendekatan Histogram

Gambar 1 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Uji normalitas dengan Menggunakan Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Gambar 2, hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik sehingga data berdistribusi normal

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68514714
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.088
	Negative	-.125
	Test Statistic	.125
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.137 ^c

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,137 > 0,05. Ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas.Kehidupan.Kerja	.900	1.111
Pelatihan	.153	6.515
Iklim.Organisasi	.150	6.673

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Uji multikolinieritas menghasilkan nilai VIF diperoleh < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients ^a		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1.344	.931	-.1.443	1.000
	Kualitas.Kehidupan.Kerja	.089	.040	2.241	1.000
	Pelatihan	.247	.081	3.040	1.000
	Iklim.Organisasi	.303	.060	5.089	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai sig. dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.344	.931		-.1.443	.158
	Kualitas.Kehidupan.Kerja	.089	.040	.109	2.241	.032
	Pelatihan	.247	.081	.358	3.040	.005
	Iklim.Organisasi	.303	.060	.607	5.089	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas, didapatkan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1.344 + 0.089(X_1) + 0.247(X_2) + 0.303(X_3)$

- Nilai konstanta (a) sebesar -1.344, yang mengandung arti bahwa nilai kualitas kehidupan kerja, pelatihan, dan iklim organisasi dalam keadaan tetap (ceteris paribus). Maka nilai kepuasan kerja akan tetap memiliki nilai -1.344.
- Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.089, yang mengandung arti bahwa apabila pelatihan dan iklim organisasi dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan kualitas kehidupan kerja akan mampu menaikkan atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.089 satuan.
- Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.247, yang mengandung arti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan pelatihan akan mampu menaikkan atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.247 satuan.

- d. Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0.303, yang mengandung arti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja dan pelatihan dalam keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan iklim organisasi akan mampu menaikkan atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.303 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian signifikansi parsial terlihat bahwa:

- Variabel kualitas Kehidupan kerja mempunyai koefisien (β_1) = 0,089 dengan thitung (2.241) > ttabel 2.032 dan signifikan (0,032) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.
- Variabel pelatihan mempunyai koefisien (β_2) = 0,247 dengan thitung (3.040) > ttabel 3.032 dan signifikan (0,005) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.
- Variabel iklim organisasi mempunyai koefisien (β_3) = 0,303 dengan thitung (5.089) > ttabel 3.032 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.631	3	74.210	145.269	.000 ^b
	Residual	17.369	34	.511		
	Total	240.000	37			

a. Dependent Variable: kepuasan.kerja

b. Predictors: (Constant), iklim.organisasi, kualitas.kehidupan.kerja, pelatihan

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa Fhitung adalah 145,269 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$) adalah 2.88. Oleh karena itu, Fhitung (145.269) > Ftabel (2.88) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (Kualitas Kehidupan kerja (X1), Pelatihan (X2), Iklim Organisasi (X3)) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.921	.715

a. Predictors: (Constant), iklim.organisasi, kualitas.kehidupan.kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kepuasan.kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2022

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan variasi dependen. Berdasarkan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,921 berarti 92,1% kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo dapat dijelaskan oleh Kualitas Kehidupan kerja (X1), Pelatihan (X2), Iklim Organisasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 7,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

- Kualitas kehidupan kerja, pelatihan, iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.
- Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.
- Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo
- Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.
- Nilai Adjusted R Square sebesar 0,921 berarti 92,1% kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo dapat dijelaskan oleh Kualitas Kehidupan kerja (X1), Pelatihan (X2), Iklim Organisasi (X3). Sedangkan sisanya sebesar 7.9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- Penelitian ini kiranya dapat menjadi bagian pengetahuan dan pengambilan keputusan bagi pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya memahami dan menerapkan

kualitas kehidupan kerja, pelatihan, iklim organisasi mampu menjadi sokongan bagi pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan, partisipasi dan pemberian kepuasan akan kebutuhan dari sisi penggajian dan lingkungan kerja yang kondusif. Seperti halnya, menerapkan sistem antrian tanpa ada intervensi pegawai lain. Guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Begitu juga memberdayakan kemampuan para pegawai dalam meningkatkan produktifitas pekerjaan.

- b. Keterbatasan penelitian ini hanya berpatokan pada pengaruh kualitas Kehidupan Kerja, Pelatihan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo. Adapun pengembangan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikembangkan dalam penelitian ini.
- c. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Karo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. S., Sajjad, B. 2020. E-Learning perception and satisfaction among health sciences students amid the COVID-19 pandemic. *Work*, 67(3), 549-556.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Fitrianti, M. T. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 7 Madiun)* (Doctoral Dissertation, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun).
- Hisan, K. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Singosari*. (Skripsi, Universitas Sumatera Utara)
- Jumas, D. Y., Ariani, V., & Asrini, A. 2021. Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*, 4(1), 89-95.
- Palahudin, P. 2021. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 26-33.

- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. 2020. Predicting nurse's burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Pitha, Carina M. 2022. Pengaruh Quality of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 715-723.
- Putri, V. V. 2021. Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Kelas Bawah. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 1(1), 29-32.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indoneisa: teori psikologi, hukum keternagakerjaan, aplikasi dan penelitian: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.