

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH KOTA JAMBI**

Adrian Hefni

Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

Email : adrianhefni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (4) menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi berjumlah 50 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan pendekatan survey (kuesioner). Teknik analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. BKPSMSD Kota Jambi hendaknya lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai agar kinerja pegawai semakin baik.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to (1) analyze the effect of quality of work life on employee performance, (2) analyze the effect of quality of work life on job satisfaction, (3) analyze the effect of job satisfaction on employee performance, (4) analyze the effect of quality of work life on employee performance mediated by job satisfaction. The population in this study were Pegawai Negeri Sipil (PNS) at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi, amounting to 50 people. The type of data used is primary and secondary data with data collection techniques using a survey approach (questionnaire). Data analysis technique using SmartPLS 3.3.3 application. The result of this research is that the quality of work life affects employee performance. Quality of work life affects job satisfaction. Job satisfaction has an effect on employee performance. Job satisfaction is able to partially mediate the effect of the quality of work life on employee performance. Jambi City BKPSMSD should further improve the quality of employee work life so that employee performance is getting better.

Keywords: quality of work life, employee performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing, kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku (Anugrahini, 2016).

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan - tujuan organisasional.

Kemampuan seorang pegawai tercermin dari kinerjanya karena kinerja pegawai memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin et al. (Armstrong 2003:478) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sebagaimana yang disebutkan diatas, bahwa tujuan organisasi akan dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan – tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif. Mengingat kinerja merupakan tolak ukur efektif, maka bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting Karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola organisasi yang dipimpinya.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan pentingnya kinerja pegawai diartikan sebagai usaha dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai, dimana pendapat ini menjelaskan pentingnya kinerja pegawai sebagai upaya pengembangan kualitas kerja pegawai dan pembinaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga didapatkan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi. Cascio (1998:18) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Rivai (2004:493) agar perusahaan berhasil, keterlibatan pegawai harus lebih dari sekedar pendekatan sistematis, hal tersebut harus menjadi bagian dari budaya perusahaan dan bagian dari filosofi manajemen. Metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai terdiri dari berbagai metode sistematis agar pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya.

Di era lingkungan yang kompetitif, manajemen dan ilmuwan sosial lebih memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai strategi atau filosofi untuk meningkatkan tingkat keterikatan, komitmen, keterlibatan, kesejahteraan psikologis dan retensi pegawai. Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai tulang punggung organisasi, oleh karena itu diperlukan untuk memperlakukan karyawan ini dengan penuh martabat dan rasa hormat (Allama et al, 2019).

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Leitao et al. (2019) bahwa dukungan faktor kualitas kehidupan kerja yang baik mampu membuat pegawai merasa dihargai baik sebagai manusia maupun professional, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga apabila implikasi kualitas kehidupan kerja pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi kepada para pegawainya.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja. Robbins (2013:74) didalam bukunya menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2006) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Rivai (2011) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2010) ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga, faktor fisik financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. Keempat, faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Tingkat kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif, akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton serta kesempatan untuk berinisiatif dan berkreasi (Resfani et al, 2020).

Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Asharini et al. (2018) dan Riansari et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Dari fenomena diatas, keterikatan antar variabel baik itu kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tentu memiliki hubungan yang erat. Dimana pernyataan empiris yang mendukung keterkaitan antar variabel tersebut pada penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, yang mana apabila kualitas kehidupan kerja pegawai lebih ditingkatkan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pun akan meningkat sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruhana et al (2019) yang menyatakan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang mana, seiring dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja, maka tingkat kepuasan kerja pun juga akan meningkat sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi (BKPSDMD) adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang tergabung dalam Pemerintah Kota Jambi. Dalam kegiatan hariannya, BKPSDMD Kota Jambi mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan administrasi kepegawaian dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintah Kota Jambi.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi diatas, BKPSDMD Kota Jambi sangat tergantung pada kinerja tiap individu – individu pegawai. Sehingga baik tidaknya ukuran kinerja organisasi sangat tergantung dengan kinerja Pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

Pegawai sebagai penyelenggara pelayanan publik harus mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan keasatuan bangsa berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Penyelenggara pelayan publik, berdasarkan Undang – undang no. 30 tahun 2019 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), merupakan pelayan masyarakat yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka aparatur sipil negara memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggung jawabkan kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinilai berdasarkan 2 unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku 40%. Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Ivancevich et al. (2007:208) kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. 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. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Kinerja Pegawai

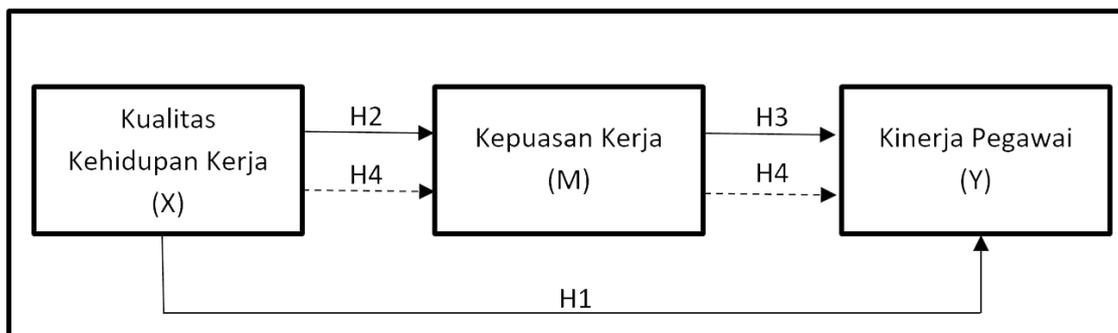
Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis penelitian menjadi sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- H₂: Terdapat pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- H₃: Terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- H₄: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode

penelitian deskriptif dan eksplanatori. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan secara rinci tentang variabel. Sedangkan metode penelitian eksplanatori atau penjelasan penelitian dimana penelitian menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Kuesioner disebar dan dibagikan kepada pegawai BKPSDMD Kota Jambi sebanyak 50 (lima puluh) pegawai yang merupakan responden dalam penelitian ini. Kuesioner disebar baik secara luring ataupun daring dengan bantuan aplikasi google form, dengan menggunakan Persentase pengembalian kuesioner penelitian adalah sebesar 100% yang berarti sejumlah 50 (lima puluh) responden penelitian mengembalikan kuesioner penelitian dan dapat diolah data - datanya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, untuk mengukur secara kuantitatif pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structured Equation Modelling (SEM). SEM berbasis komponen dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dipilih sebagai alat analisis pada penelitian ini karena jumlah sampel pada penelitian ini kecil (<100). Untuk melakukan pengujian dengan SEM berbasis komponen atau PLS, digunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.3

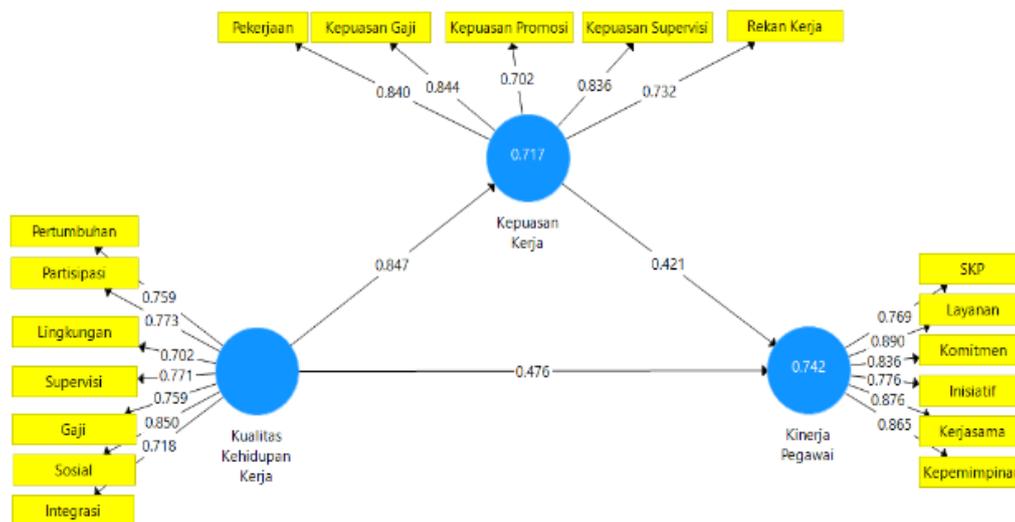
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil model pengukuran (Outer model) dapat diukur dengan 4 kriteria yaitu rata – rata nilai Varian (*average variance extracted*), Validitas Konvergen (*Convergent Validity*), Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*), dan reliabilitas konsistensi internal (*Composite reliability* dan *Cronchbach Alpha*). Adapun hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
Pertumbuhan dan Pengembangan	0.759		
Partisipasi	0.773		
Lingkungan	0.702		
Supervisi	0.771		
Gaji/Upah	0.759		
Hubungan Sosial	0.850		
Integrasi	0.718		
Pekerjaan		0.840	
Kepuasan terhadap Gaji		0.844	
Kepuasan terhadap Promosi		0.702	
Kepuasan terhadap Supervisi		0.836	
Rekan Kerja		0.732	
Sasaran Kinerja Pegawai			0.769
Orientasi Layanan			0.890
Komitmen			0.836
Inisiatif Kerja			0.776
Kerjasama			0.876
Kepemimpinan			0.865

Selain dari tabel diatas, hasil evaluasi pengukuran outer model juga dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Pengukuran Outer Model

Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen, selanjutnya dilakukan pengukuran validitas diskriminan. Untuk mengukur validitas diskriminan, adalah dengan melihat nilai square root of *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari 0.50, maka dikatakan konstruk tersebut memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Adapun nilai AVE untuk setiap konstruk dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Nilai AVE

No.	Variabel Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0.582
2	Kepuasan Kerja	0.629
3	Kinerja Pegawai	0.700

Berdasarkan nilai AVE dari setiap konstruk pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.50 yang berarti bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen dan validitas diskriminan, yang selanjutnya adalah menguji reliabilitas internal yang diukur dengan 2 (dua) kriteria yaitu *composite reability* dan *cronchbach alpha* dari blok indikator yang mengukur variabel. Konstruk dikatakan reliable jika *composite reability* dan *cronchbach alpha* diatas 0.70.

Tabel 3. Nilai AVE

No.	Variabel Konstruk	Composite Reliability	Cronchbach Alpha
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0.907	0.880
2	Kepuasan Kerja	0.894	0.850
3	Kinerja Pegawai	0.933	0.914

Hasil pengukuran composite reliability dan cronchbach alpha berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja dan Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai pengukuran diatas 0.70, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

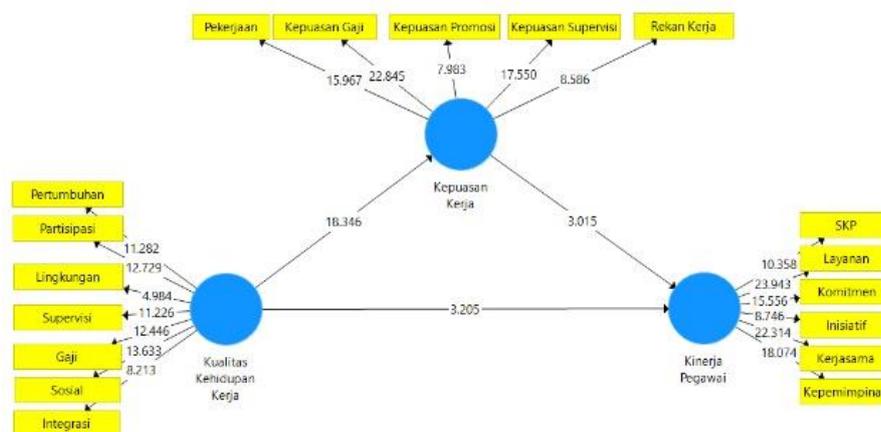
Pengujian Inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten yang dilihat dari *R-square* dari model penelitian (Ghazali dan Latan, 2015).

Tabel 4. Nilai R-Square

No.	Variabel Konstruk	R-square
1	Kepuasan Kerja	0.717
2	Kinerja Pegawai	0.742

Berdasarkan tabel 4 dijelaskan bahwa model pengaruh antara Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan nilai R-square sebesar 0.717 yang dapat diinterprestasikan bahwa variabel kinerja pegawai yang direfleksikan oleh indikator sasaran kinerja pegawai, orientasi layanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebesar 71%, sedangkan 29% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tak teramati dalam penelitian ini.

Pengujian efek langsung (*direct effect*) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara partial antara variabel. Berdasarkan hasil uji inner model dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.3 diperoleh hasil sebagaimana gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Pengukuran Efek Langsung

Dari hasil perhitungan nilai koefisien pada gambar diatas didapat nilai pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (3.205) lebih besar daripada nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (3.015). Sementara nilai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja (18.346) lebih besar daripada nilai pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (3.205). Dari hasil

penjelasan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

Adapun hasil pengujian signifikansi untuk pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. *Patch Coefficient (direct effect)*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kual. Kehidupan Kerja → Kinerja Pegawai	0.847	0.461	0.148	3.205	0.001
Kual. Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0.476	0.847	0.046	18.346	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.421	0.433	0.140	3.015	0.003

Berdasarkan data pada tabel 5 pengujian pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien parameter senilai 0.847 dan nilai *t statistic* sebesar 3.205 ($t > 1.96$) dengan tingkat signifikansi (*P value*) sebesar 0.001 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Ini bermakna bahwa Hipotesis 1 (H_1) diterima, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien parameter senilai 0.476 dan nilai *t statistic* sebesar 18.346 ($t > 1.96$) dengan tingkat signifikansi (*P value*) sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Ini bermakna bahwa Hipotesis 2 (H_2) diterima, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien parameter senilai 0.421 dan nilai *t statistic* sebesar 3.015 ($t > 1.96$) dengan tingkat signifikansi (*P value*) sebesar 0.003 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Ini bermakna bahwa Hipotesis 3 (H_3) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Ghazali dan Latan (2015) pengujian efek tidak langsung dengan melibatkan variabel mediasi dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan *total effect*. Apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada *total effect*, maka terbukti bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, dapat juga dengan melihat probabilitas dimana jika *P values* < 0.05 , maka variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel kinerja pegawai.

Mediasi penuh (*fully mediated*) akan terjadi apabila pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel dependen terhadap

variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (*partially mediated*).

Tabel 6. *Total specific indirect effect*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kual. Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.356	0.367	0.123	2.903	0.004

Hasil yang diperoleh pada tabel 6 menunjukkan bahwa pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menghasilkan koefisien parameter 0.356 dan nilai t statistic sebesar 2.903 ($t > 1.96$) dengan tingkat signifikansi (P value) sebesar 0.004 (< 0.05). Dalam hal ini, terjadi pengaruh mediasi secara parsial karena pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan dan variabel independen terhadap variabel mediasi juga signifikan. Ini bermakna bahwa Hipotesis 4 (H4) diterima, artinya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Kota Jambi, artinya semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai BKPSDMD Kota Jambi.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi, artinya semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai BKPSDMD Kota Jambi.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Kota Jambi, artinya pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pada BKPSDMD Kota Jambi.
4. Kepuasan Kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDMD Kota Jambi. Artinya peningkatan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang secara tidak langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

Saran

Bagi BKPSDMD Kota Jambi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan rujukan bagi pimpinan untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai terutama indikator hubungan sosial yang mana masih banyak pegawai yang merasa kesulitan untuk mengimbangi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hendaknya pimpinan lebih memaksimalkan jam kerja normal dan mengurangi jam kerja tambahan

atau lembur dengan tujuan agar terjadinya peningkatan pada kualitas kehidupan kerja pegawai yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai pada BKPSDMD Kota Jambi.

Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak hanya dibatasi pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, bagi penelitian mendatang agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi sehingga bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- A, S., & D, D. (n.d.). *Quality of Work Life and Its Impact on Job Satisfaction in Small Scale Industrial Units: Employees Perspectives* (pp. 11–24).
- Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). *A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia*. *Management Science Letters*, 10(6), 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Arifin, N. (2012). *Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara*. *Jurnal Economia*, 8, 11–21.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). *The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo*. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- Bekti, R. R. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Bernadin, J. H., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Expreriential Approach*. Internatinal Edition Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profits*. 5th Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). *Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors*. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Dhivya, N., & Phil, M. (2020). *Quality of Worklife and Its Impact on Job Satisfaction in Seshasayee Paper and Boards Limited*. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII (Iii), 3351–3358.
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). *Impact of Quality of Work Life on Job (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia)*. *Research Journal of Sport Sciences*. 3(1), 15-22.
- Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, J., Ivancevich, J., dan Donnelly, J. (2003). *Organizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw Hill.
- Husnawati, A. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Irawati, S. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 41–52.

- Ivancevich, J. M., Robert K., and Michael T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Jannatin, M. K., & Hadi, C. (2012). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 144–148.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Navabi Rigi, S., & Yaghoubinia, F. (2015). *The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences*. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 228–234. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p228>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). *Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). *Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument*. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Mathis, R.L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Pamungkas, Y. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta)*. *Jbti*, 7(2), 221–250.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M. (2017). *Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs*. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173–194. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.01-11>
- Permana, D. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86300.
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). *The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior*. *Journal of Management Development*, 39(3), 293–305. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0186>
- Pio, R., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. In DeReMa (Development Research of Management) *Jurnal Manajemen* (Vol. 10, Issue 1, pp. 22–60). <https://doi.org/10.19166/derema.v10i1.173>
- Riansari, R., Indratjahyo, H., & Silitonga, E. S. (2020). *Influence Of Quality Of Work Life And Work Engagement On Organizational Performance Through Job Satisfaction*

- As A Variable Of Mediation In PT . Waskita Karya.* Journal Of Humanities And Social Science, 25(2), 32–37. <https://doi.org/10.9790/0837-2502073237>
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Pesada.
- Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. (2019). *The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia)*. Journal of Public Administration Studies, 4(2), 46–50.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture*. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- 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. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 6th Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., and Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). *A Study on Quality of Work Life: Key Elements & its Implications*. IOSR Journal of Business and Management, 16(3), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-16315459>
- Swamy, D. R., T S Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, S. (2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation*. International Journal of Caring Science, 8(2), 281–300. <https://doi.org/10.1108/jeas-09-2020-0154>
- Zin, R. M. (2004). *Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study*. Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>