

**ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT HARUM MANIS PERMAI SWALAYAN DI PONTIANAK**

**Venesia**

email: venesiahuang29@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak tiga puluh tujuh karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak. Teknik pengumpulan data adalah *sampling* jenuh (*sensus*), sampel yang digunakan sebanyak tiga puluh tujuh responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Dari perhitungan uji validitas semua variabel adalah valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 66,10 persen, kemudian *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan uji efek mediasi maka dinyatakan model penelitian tidak memiliki efek mediasi.

**KATA KUNCI:** *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Salah satu masalah pokok dalam MSDM adalah semakin terbatasnya faktor-faktor produksi yang menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2009: 15). Kinerja karyawan memegang peranan yang signifikan dalam kelangsungan hidup organisasi. Melalui kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Lianto, 2019).

Kinerja SDM atau dengan kata lain *job performance*, adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan akan memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006: 96). Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas *output* melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan adalah dengan penerapan *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja (Siagian, 2002: 72).

“*QWL in terms of employees’ perceptions of their physical and mental well-being at work*” yaitu QWL merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja (Cascio, 2006: 24). Karyawan akan memberi kontribusi yang lebih besar apabila memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide dan merasa memiliki hubungan timbal balik dengan organisasi (Hermawati dan Suci, 2015: 5). Maka dari itu peran penting dari kualitas kerja yaitu mengubah lingkungan kerja agar perusahaan secara teknis dan manusiawi membawa kepada QWL yang lebih baik (Arifin, 2012).

Faktor lain yang dapat memengaruhi QWL adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya dan penerapan QWL.

Kepuasan kerja dan QWL yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wirawan, 2015: 83). Karyawan 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 (Robbins dan Judge, 2017: 46).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

### 1. *Quality of Work Life*

*Quality of Work Life* (QWL) atau disebut juga dengan kualitas kehidupan kerja, merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Dessler, 2013: 25). QWL terbagi menjadi beberapa indikator yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa bangga terhadap instansi, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kesejahteraan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, dan komunikasi (Cascio, 2006: 25).

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009: 117). Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam, 2010: 192). Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2009: 202).

### 3. Kinerja

Kinerja atau dengan kata lain *job performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004: 9). Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2006: 51).

### **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden dengan menggunakan alat analisis skala *likert*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Harum Manis Permai Swalayan di Pontianak yang berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 37 responden yang diperoleh dengan menggunakan metode *sampling* jenuh (*sensus*).

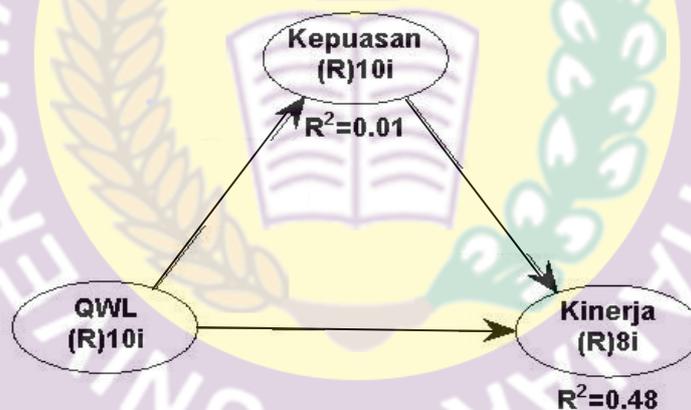
Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji model pengukuran (*convergent validity*, *discriminant validity*, *indicator reliability*, dan *internal consistency reliability*), uji model struktural (uji *R-squares* dan uji kecocokan model), uji efek mediasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Hasil tersebut kemudian diolah menggunakan program WarpPLS 6.0.

## PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dibagi menjadi uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan pengujian validitas pada variabel *quality of work life*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan ketentuan nilai *average variance extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 ditemukan bahwa semua variabel dinyatakan valid. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan nilai *loading* faktor dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,70 ditemukan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian model struktural dibagi menjadi uji *R-squares* dan uji kecocokan model (*model fit*). Untuk mengetahui hasil uji *R-squares* dapat dilihat pada Gambar 1.

**GAMBAR 1  
HASIL UJI R-SQUARES**



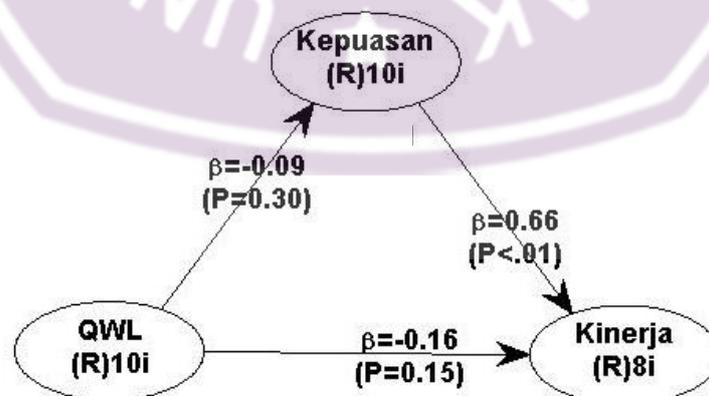
Sumber: Data Olahan, 2019.

Berdasarkan Gambar 1 diketahui nilai *R-squares* dari variabel *quality of work life* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,007 atau 0,70 persen sehingga termasuk kriteria lemah. Nilai *R-squares* dari variabel *quality of work life* terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,046 atau 4,60 persen sehingga termasuk kriteria lemah. Sedangkan nilai *R-squares* dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,479 atau 47,90 persen sehingga termasuk kriteria moderat.

Kemudian pada uji kecocokan model (*model fit*) diketahui APC memiliki nilai  $P=0,010$  sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $P<0,05$ . ARS memiliki nilai  $P=0,027$  sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $P<0,05$ . AARS memiliki nilai  $P=0,040$  sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $P<0,05$ . AVIF memiliki nilai 1,005 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\leq 5$ . AFVIF memiliki nilai 1,559 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\leq 5$ . GoF memiliki nilai 0,315 yang berarti sedang karena memiliki nilai  $\geq 0,25$ . SPR memiliki nilai 1,000 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\geq 0,7$ . RSCR memiliki nilai 1,000 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\geq 0,9$ . SSR memiliki nilai 1,000 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\geq 0,7$ . Kemudian NLBCDR memiliki nilai 0,833 sehingga dapat diterima karena memiliki nilai  $\geq 0,7$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *inner model* dinyatakan layak karena memenuhi semua indikator tersebut.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi ( $p$ ) dan koefisien jalur ( $\beta$ ). Untuk mengetahui hasil uji signifikansi ( $p$ ) dan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) *direct effect* dapat dilihat pada Gambar 2.

**GAMBAR 2**  
**HASIL UJI SIGNIFIKANSI DAN KOEFISIEN JALUR**  
**DIRECT EFFECT**



Sumber: Data Olahan, 2019.

Berdasarkan Gambar 2 diketahui pengaruh secara langsung antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,296 yang berarti hipotesis ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Pengaruh secara langsung antara *quality of work life* terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,148 yang berarti hipotesis ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,661 yang berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 66,10 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,001 ( $p < 0,001$ ) yang berarti hipotesis diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Sedangkan untuk mengetahui hasil nilai signifikansi ( $p$ ) dan nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) *indirect effect* dapat dilihat pada Tabel 1.

**TABEL 1**  
**HASIL NILAI SIGNIFIKANSI DAN KOEFISIEN JALUR**  
**INDIRECT EFFECT**

	<b>QWL</b>	<b>Kepuasan</b>	<b>Kinerja</b>
<b>QWL</b>	-	-	-
<b>Kepuasan</b>	-	-	-
<b>Kinerja</b>	$\beta = -0,057; p = 0,310$	-	-

Sumber: Data Olahan, 2019.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara *quality of work life* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,310 yang berarti hipotesis ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Berdasarkan *output indirect effect* diperoleh nilai signifikansi ( $p$  values) sebesar 0,310 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak memiliki efek mediasi karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 66,10 persen. Kemudian *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk perusahaan yaitu perusahaan dapat menerapkan teknik dalam memberi kepuasan kerja bagi karyawan, karena hal ini dapat menyebabkan karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dirumuskan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan berbagai variabel selain *quality of work life* yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara". *Jurnal Economia*, vol. 8, no. 1, April 2012, hal. 11-21.
- Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 7<sup>th</sup> edition. USA: McGraw Hill, 2006.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Edisi revisi. Pontianak: FEB Universitas Widya Dharma Pontianak, 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ketiga belas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Hermawati, Adya dan Rahayu Puji Suci. *Strategi Optimalisasi Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Psychological Empowerment and Quality of Work Life*. Malang: Universitas Widyagama, 2015.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan pertama. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.

