



## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yusuf Wildan Setiyadi, <sup>✉</sup> Sri Wartini<sup>✉</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Oktober 2016  
Disetujui November 2016  
Dipublikasikan Desember 2016

*Keywords:*  
Employee Performance,  
Job satisfaction,  
Quality of Work Life

### Abstrak

Penurunan tingkat kinerja karyawan penjualan pada tahun terakhir yaitu sebesar 1,1% pada kinerja istimewa dan target tingkat kemangkiran karyawan sebesar 1% tidak dapat tercapai menunjukkan kepuasan dan kualitas kehidupan karyawan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Semarang Center Setiabudi sejumlah 521 orang dengan sampel sejumlah 84 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Abstract

Decreased levels of employee performance of sales in the last year, among 1.1 % on a special performance and employee absenteeism rate target of 1% is not achievable indicate satisfaction and quality of life of employees can affect employee performance. The problem in this research is there any influence of the quality of work life , job satisfaction on employee performance. The population in this study were all employees of Honda Semarang Center Setiabudi 521 people with a sample of 84 people using the formula Slovin. Methods of data collection using questionnaires, methods of analysis, test instrument (validity and reliability test), descriptive analysis of the percentage, the classic assumption test, multiple regression analysis and path analysis. The results showed that the variable quality of worklife positive effect on job satisfaction; the variable quality of working life has positive influence on employee performance; variable job satisfaction has positive influence on employee performance; and the variable quality of working life through the indirect effect of job satisfaction on employee performance. Suggestions for the company in improving the performance of employees in order to pay attention to aspects of quality of work life and job satisfaction of employees proved influential on employee performance.

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: yusufwildans@gmail.com; sriwartini169@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan (Logahan, 2009).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Rivai (2011) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyuddin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti temuan penelitian Novita (2013) bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya. Menurut Hanefah dalam Faizal (2013) menyatakan terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja Tumbuh dan berkembang (*growth and development*) tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan. Partisipasi (*participation*) kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan

tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pengaruh lingkungan (*physical environment*) pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Suervisi (*supervision*) hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*) kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani. Faktor sosial (*social relevance*) hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*) menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2006) bahwa 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. Kemudian Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya berupa masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut Rivai (2011) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Selain itu pengertian kepuasan kerja menurut 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 karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan 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 karyawan, 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 karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Menurut Rivai (2011) bahwa faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terdiri dari isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha1: Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja

merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Husnawati, 2006)

Menurut Wayne dalam Mahardikawanto (2013) pada teori quality of work life dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha2: Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya (Melani dan Suhaji, 2012).

Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja

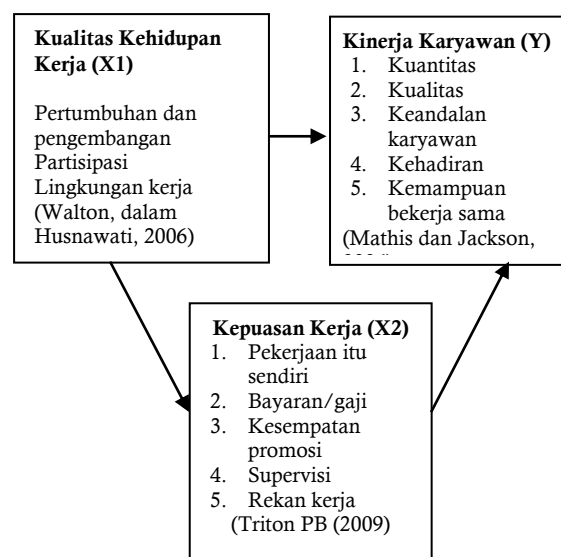
karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan oleh Arifin (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha3: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi

Untuk menguji adanya pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka hipotesisnya:

Ha4: Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi

Berdasarkan uraian hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.

**METODE**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada seluruh karyawan di Honda Semarang Centre Setiabudi sebanyak 521 orang. Sampel penelitian yaitu 84 karyawan yang dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling *Proportional Random Sampling*.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1). Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (X2). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan angket. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan profil perusahaan Honda Semarang Centre Setiabudi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan analisis jalur/ *path analysis*.

**Uji Instrumen**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

**Uji Validitas**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS for Windows versi 21. Dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel (0.3) dan sebaliknya.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	1 ,275	< 0,3	Tidak Valid
	2 ,472	> 0,3	Valid
	3 ,272	< 0,3	Tidak Valid
	4 ,795	> 0,3	Valid
	5 ,349	> 0,3	Valid

	6 ,552	< 0,3	Tidak Valid
	7 ,571	> 0,3	Valid
	8 ,187	> 0,3	Valid
	9 ,849	< 0,3	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1 ,596	> 0,30	Valid
	2 ,360	> 0,30	Valid
	3 ,272	< 0,30	Tidak Valid
	4 -,249	< 0,30	Tidak Valid
	5 ,384	> 0,30	Valid
	6 ,393	> 0,30	Valid
	7 ,433	> 0,30	Valid
	8 ,504	> 0,30	Valid
	9 ,442	> 0,30	Valid
	10 ,402	> 0,30	Valid
	11 ,339	> 0,30	Valid
	12 ,013	< 0,30	Tidak Valid
	13 ,482	> 0,30	Valid
	14 ,504	> 0,30	Valid
	15 ,234	< 0,30	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1 ,582	> 0,30	Valid
	2 ,455	> 0,30	Valid
	3 ,405	> 0,30	Valid
	4 ,209	< 0,30	Tidak Valid
	5 ,555	> 0,30	Valid
	6 ,496	> 0,30	Valid
	7 ,577	> 0,30	Valid
	8 ,530	> 0,30	Valid
	9 ,463	> 0,30	Valid
	10 ,512	> 0,30	Valid
	11 ,607	> 0,30	Valid
	12 ,571	> 0,30	Valid
	13 ,565	> 0,30	Valid
	14 ,411	> 0,30	Valid
	15 ,282	< 0,30	Tidak Valid

Item-item pertanyaan yang tidak valid dalam penelitian ini diganti dengan pertanyaan yang baru sehingga jumlah pertanyaan tetap sama dan proporsional untuk masing-masing indikator tiap variabel.

**Uji Reliabilitas**

*Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas instrumen.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kualitas Kehidupan kerja	0,682 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740 > 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,759 > 0,6	Reliabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 84 responden di Honda Semarang Center Setiabudi, dapat diketahui informasi yang menggambarkan tentang identitas dari responden yang dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden

	Karakteristik	Frek	(%)
Umur (Tahun)	<25 tahun	10	11,9%
	26-30 tahun	40	47,6%
	31-35 tahun	21	25%
	36-40 tahun	12	14,3%
	> 40 tahun	1	1,2%
Lama Kerja	1-5 tahun	46	54,8%
	6-10 tahun	37	44,0%
	>10 tahun	1	1,2%
Tingkat Pendidikan	SD	0	0,0%
	SLTP	2	2,4%
	SLTA	47	56%
	Diploma	11	13,1%
Status Pernikahan	Sarjana	24	28,6%
	Belum Nikah	28	33%
	Sudah Nikah	56	66,7%

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov seperti dibawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	84	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

	Std. Deviation	2,87090250
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,058
	Negative	-,070
	Kolmogorov-Smirnov Z	,639
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,809

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Distribusi residual dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi pada yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

**Uji Linieritas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian.

**Tabel 5.** Hasil Uji Linieritas

Variabel	Fhitung	Ftabel	Ket
Kualitas Kehidupan Kerja	2.613	1.990	Linier
Kepuasan Kerja	7.266	1.990	Linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yaitu antara variabel bebas dengan terikat adalah sudah linear karena Fhitung >ftabel.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,311	1,777		1,300	,197
X1	,098	,036	,488	2,743	,070
X2	,054	,044	,218	1,228	,223

Dependent Variable: RES2

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa antar variabel independen tidak terjadi adanya multikolonieritas dalam model regresi karena dari hasil perhitungan tidak ada nilai *tolerance* variabel independen yang kurang dari 0,10 serta besarnya nilai VIF variabel independen tidak ada yang lebih dari 10.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan uji *glejser* terlihat pada tabel 4. berikut:

**Tabel 7.** Uji *Glejser*-Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,311	1,777		1,300	,197
X1	,098	,036	,488	2,743	,070
X2	,054	,044	,218	1,228	,223

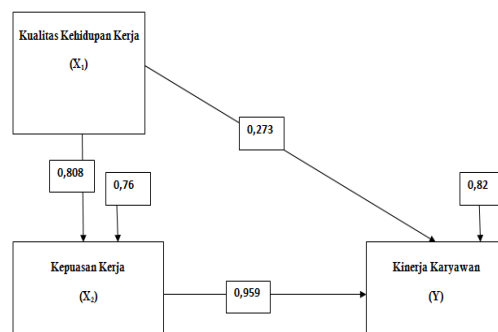
Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen yakni nilai Absolute Residual (ABS\_RES). Hal ini terlihat dari nilai probabilitas signifikasinya yang di atas 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

**Analisis Jalur**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas

(model causal) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2006: 210). Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Uji *Path*

### Pengujian Hipotesis

Pada model analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung.

### Pengaruh Langsung

Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja  $X1 \rightarrow X2 = \rho_{y1x1} = 0,808$  Nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah sebesar 0,808 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti **Ha1** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,808) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

$X1 \rightarrow Y = \rho_{y2x1} = 0,273$  Nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,273 dan signifikansi pada 0,030 yang berarti **Ha 2** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,030) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,030 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  $X2 \rightarrow Y = \rho_{y2x2} = 0,959$  Nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,959 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti **Ha 3** dapat **diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,000) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.

### Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.  $X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y = (\rho_{y2x1}) \times (\rho_{y2y1}) = (0,808 \times 0,959) = 0,77$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $\rho_{y1x1}$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $\rho_{y2x1}$  menjadi  $(0,808 \times 0,959) = 0,77$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung  $\{(\rho_{y2x1}) \times (\rho_{y2y1})\}$  lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung  $\rho_{y1x1}$ , ( $0,77 > 0,273$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan besarnya *direct effect* lebih kecil dari pada *indirect effect* atau hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel mediating.

### Pengaruh Total

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y &= (\rho_{y2x1}) \times (\rho_{y2y1}) \\ &= 0,273 + 0,77 \\ &= 1,043 \end{aligned}$$

Total pengaruh yang timbul dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 1,043.

Dari hasil analisis jalur pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (secara tidak langsung) sehingga hipotesis **H4** **diterima**. Hal ini berarti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Honda



Semarang Center Setiabudi), dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Apabila implikasi kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan besarnya direct effect lebih kecil dari pada indirect effect atau hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau variabel intervening.

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

Bagi manajemen perusahaan Honda Semarang Center Setiabudi dari segi kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan Honda Semarang Center Setiabudi sudah baik dan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dari segi kepuasan kerja yang dinikmati oleh karyawan Honda Semarang Center Setiabudi sudah cukup puas namun untuk kedepannya sebaiknya dilakukan

peningkatan lagi pada beberapa indikator lainnya supaya karyawan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Bagi Peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada Honda Semarang Center Setiabudi dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, komitmen kerja, stres kerja, disiplin kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, Vol. 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: Stienu Jepara
- Faizal. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Tamalanrea Makassar. *Skripsi Universitas Hasanudin Makasar*.
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening* Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita*
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemasang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L and Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Melani, Titis dan Suhaji. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang).

- Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. 1-22
- Novita,Linda. 2013. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet Dengan Metode Partial Least Square (Pls) (Studi Kasus Di PT X). *Jurnal Skripsi* dalam <http://Skripsitip.Staff.Ub.Ac.Id/Files/2014/02/Jurnal-Linda-Novita.Pdf>
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Grafindo Persada
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Wahyuddin. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta