

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK TUNAS
MANDIRI UNIT 2 PACITAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nizar Rassyanda; Nur Achmad, S.E., M.Si., CIQnR, MCE

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pabrik rokok tunas mandiri unit 2 pacitan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pabrik rokok tunas mandiri unit 2 pacitan sebanyak 100 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam mengumpulkan data metode yang digunakan adalah kuesioner. Kemudian data kuesioner akan diolah menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. *Quality of work life* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. *Quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, *quality of work life*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and quality of work life on the performance of employees tunas mandiri cigarette factory unit 2 pacitan with job satisfaction as an intervening variable. This study is a type of quantitative research. Population and sample of this study were employees of cigarette factory tunas mandiri Unit 2 pacitan as many as 100 people. The source of data used in this study is primary data. In collecting data the method used is a questionnaire. Then the questionnaire data will be processed using SmartPLS software. The results showed that work motivation has a significant and positive influence on employee performance. Work motivation has a significant and positive influence on job satisfaction. Quality of work life has an insignificant and negative effect on employee performance. Quality of work life has a significant and positive influence on job satisfaction. Job satisfaction has a significant and positive influence on employee performance. Job satisfaction is able to mediate work

motivation to employee performance. Job satisfaction is able to mediate quality of work life to employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Jurnal internasional Sahni telah direplikasi dalam penelitian ini (Sahni, 2019). Kualitas hidup di tempat kerja di sebuah perusahaan telekomunikasi Arab Saudi menjadi subjek jurnal ini. Dengan adanya globalisasi, diversifikasi, teknologi yang semakin berkembang, dan seringnya perubahan sikap pada karyawan, organisasi perlu membuat ceruk dan sukses dalam bisnis yang dinamis. Manusia adalah modal organisasi atau perusahaan yang merupakan sumber daya untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang berkomitmen dan terlibat. Organisasi atau perusahaan bertanggung jawab mendukung karyawan dalam memaksimalkan tingkat kinerja yang tinggi (Sahni, 2019).

Perlunya manajer dalam mengarahkan motivasi menimbulkan iklim organisasi melalui pembentuhan budaya kerja. Tentunya setiap karyawan juga memiliki kebutuhan dan harapan, setiap karyawan pasti memiliki keinginan untuk didukung dan mendapatkan penghargaan yang bisa berupa prestasi dan harga diri serta perhatian dan pengakuan. Kompetensi dan profesionalisme seseorang akan berdampak pada keberhasilan dan kinerja dalam suatu bidang pekerjaan, kinerja tanpa adanya dukungan dan pengakuan menimbulkan penurunan motivasi dalam bekerja, dan hal ini juga memberikan efek kepuasan kerja yang menurun (Paais & Pattiruhu, 2020).

Perusahaan yang ingin memiliki tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan, maka pihak perusahaan mampu bertanggung jawab untuk memberikan dukungan kepada karyawan di tempat kerja. Selain itu, ada permintaan menyeluruh untuk keterampilan yang lebih tinggi dan menjadikan mereka karyawan, pasangan, dan orang tua yang lebih baik. Tuntutan untuk mendesain ulang ini kemudian dikenal sebagai Kualitas Kehidupan Kerja, yang mencakup aspek penting dari pekerjaan termasuk lingkungan kerja, kompensasi uang untuk pekerjaan, jam kerja, ruang

lingkup kemajuan, tunjangan, layanan kesejahteraan, dll. Ada kebutuhan yang kuat untuk menggantikan desain pekerjaan tradisional dengan desain pekerjaan yang lebih diperkaya yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Oleh karena itu, *quality of work life* bisa dianggap sebagai istilah umum yang mencakup kepuasan kerja, kondisi kerja, peluang untuk pertumbuhan berkelanjutan, keseimbangan kehidupan kerja, manajemen stres di tempat kerja, hubungan sosial, budaya organisasi, dan komunikasi (Sahni, 2019).

Perasaan puas dengan pencapaian seseorang di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Hasil penilaian yang menentukan persepsi seseorang terhadap nilai pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka menikmati atau membencinya adalah bagian yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Dan sebaliknya ketidakpuasan diartikan sebagai keadaan emosional seseorang yang tidak menyukai pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dapat menghambat pencapaian pekerjaan seseorang. Karena hal ini memengaruhi kehidupan individu maupun kehidupan bisnis dan organisasi, kepuasan kerja merupakan isu yang signifikan. Standar hidup yang lebih tinggi merupakan hasil langsung dari kepuasan kerja bagi individu. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah tentang peningkatan produktivitas dan penurunan biaya dengan mengubah sikap dan tindakan karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan pribadi. Dengan demikian tingkat kepuasan tiap individu pasti berbeda dan apa yang terjadi jika beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu dan hubungannya dengan tingkat preferensi dan ketidaksukaan karyawan (Robins & Hakim, 2017). Kepuasan kerja menjadi hal penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk memahami berbagai hasil organisasi, sikap kepuasan kerja telah dipelajari secara ekstensif dalam perilaku organisasi. “Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan tentang dampak positif dan pentingnya pekerjaan yang dilakukan” (Luthans, 2006).

2. METODE

Penelitian kuantitatif akan digunakan dalam desain penelitian ini. Angka-angka dan analisis statistik data akan digunakan. Dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening, tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Populasi di dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan pabrik rokok tunas mandiri unit 2 Pacitan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan penilaian peneliti mengenai sampel mana yang tepat dan dianggap mewakili suatu populasi. Jumlah sampel yang diambil adalah 100. Kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Karyawan dengan pendidikan SMA/SMK sampai S2 dan karyawan yang berumur 18-50 tahun.

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai datanya. Data primer adalah informasi yang dibagikan kepada pengumpul data atau peneliti dan berasal langsung dari sumbernya. Informasi ini dikumpulkan dari orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian dan sesuai dengan sampel variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yaitu dengan cara menyebarkan beberapa macam pertanyaan yang nantinya akan direspon oleh responden yang berupa skala likert. Dalam kuesioner penelitian ini akan terdapat 5 pertanyaan pada masing-masing variabel sehingga ada 20 pertanyaan total. Pertanyaan akan memiliki 5 alternatif jawaban.

Dalam penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). SEM adalah Teknik yang mengkombinasikan antara analisis faktor dengan regresi yang bertujuan menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik hubungan antara konstruk satu dengan yang lain atau indikator dengan konstraknya. SEM memungkinkan pengujian simultan sejumlah hubungan yang relatif rumit. Satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen dapat memiliki hubungan yang rumit ini. Pengujian validitas dan reliabilitas (analisis faktor konfirmatori) merupakan salah satu dari tiga aktivitas simultan dalam SEM. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antara variabel, sedangkan model pengukuran dan model struktural digunakan untuk mendapatkan model yang

sesuai dengan prediksi. Model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan yang dihipotesiskan, sedangkan model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan validitas diskriminan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.2 Hasil Penelitian

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,837
	X1.2	0,787
	X1.3	0,560
	X1.4	0,637
	X1.5	0,711
Quality of Work Life (X2)	X2.1	0,818
	X2.2	0,808
	X2.3	0,834
	X2.4	0,582
	X2.5	0,743
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,765
	Y2	0,781
	Y3	0,648
	Y4	0,691
	Y5	0,707
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,769
	Z2	0,758
	Z3	0,742
	Z4	0,725
	Z5	0,540

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Namun skala pengukuran 0,5

sampai 0,6 masih dinyatakan memenuhi syarat. Data diatas menunjukkan semua indikator telah valid karena tidak ada outter loading yang nilainya dibawah 0,5 sehingga penelitian ini bisa di analisis lebih jauh.

Tabel 2. *Cross Loading*

Indikator	Motvasi Kerja (X1)	Quality of Work Life (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,837	0,421	0,484	0,599
X1.2	0,787	0,414	0,525	0,504
X1.3	0,560	0,136	0,244	0,277
X1.4	0,637	0,310	0,212	0,254
X1.5	0,711	0,381	0,265	0,330
X2.1	0,360	0,818	0,382	0,604
X2.2	0,271	0,808	0,246	0,539
X2.3	0,492	0,834	0,456	0,555
X2.4	0,440	0,582	0,283	0,287
X2.5	0,293	0,743	0,234	0,325
Y1	0,414	0,302	0,765	0,517
Y2	0,458	0,310	0,781	0,465
Y3	0,348	0,310	0,648	0,349
Y4	0,306	0,334	0,691	0,441
Y5	0,371	0,323	0,707	0,381
Z1	0,478	0,564	0,443	0,769
Z2	0,405	0,478	0,342	0,758
Z3	0,463	0,533	0,488	0,742
Z4	0,471	0,393	0,547	0,725
Z5	0,241	0,206	0,263	0,540

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Setiap indikator penelitian memiliki nilai cross loading tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lain, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan idemikian, indikator-indikator dalam penelitian ini sangat baik dalam membangun faktornya masing-masing.

Kekuatan atau kekurangan dampak variabel otonom terhadap variabel dependen memerlukan Koefisien Jalur. Skema model internal pada gambar menunjukkan bahwa jalur dari kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien terbesar. Koefisien terbesar kedua berada pada jalur dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan koefisien terbesar ketiga berada pada jalur dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan.

Skema model internal menyingkapkan bahwa, setelah bootstrapping, koefisien terbesar pertama adalah pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja 4,692, diikuti oleh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 4,353, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 2,991, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2,276, dan yang terakhir pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan 0,313.

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	t-statistics	P-values
Kepuasan Kerja \Rightarrow Kinerja Karyawan	0,424	2,991	0,003
Motivasi Kerja \Rightarrow Kepuasan Kerja	0,376	4,353	0,000
Motivasi Kerja \Rightarrow Kinerja Karyawan	0,258	2,276	0,024
Quality of Work Life \Rightarrow Kepuasan Kerja	0,453	4,692	0,000
Quality of Work Life \Rightarrow Kinerja Karyawan	0,040	0,313	0,755

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai t-statistik untuk kepuasan kerja dan karyawan adalah 2,991, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,96. Hal ini memberikan dampak t-statistik sebesar 0,424 dan P-Value 0,05 sebesar 0,003. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, spekulasi tersebut diterima karena P-Value < 0,05.

Tabel di atas motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 4,353 yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,96 sehingga memiliki pengaruh sebesar 0,376 dan P-Value 0,05 sebesar 0,000. Hipotesis diterima karena P-Value lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja..

Kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,276, lebih tinggi dari t tabel (1,96)

dan memiliki pengaruh sebesar 0,258 serta P-Value 0,05 sebesar 0,024, sesuai tabel di atas. Karena P-Value kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Nilai t-statistik pada *quality of work life* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 4,692, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,96; akibatnya, memiliki pengaruh sebesar 0,453 dan Nilai-P 0,05 sebesar 0,000, menurut tabel di atas. Karena Nilai-P kurang dari 0,05, hipotesis bahwa *quality of work life* memiliki efek signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja diterima.

Berdasarkan tabel di atas Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 0,313, yang lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,96. Nilai ini memiliki dampak sebesar 0,040 dan P-Value > 0,05 sebesar 0,755 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sifat kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, spekulasi tersebut ditolak dengan alasan bahwa P-Value > 0,05.

3.2 Pembahasan

Penelitian yang sedang dilakukan ini memiliki temuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.2.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,276 yang lebih tinggi dari t tabel (1,96) dan memiliki pengaruh sebesar 0,258 serta P-Value 0,05 sebesar 0,024, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja. P-Value 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis valid.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Perusahaan dapat mencapai hal ini dengan memberikan gaji dan bonus yang tinggi. Selain gaji dan bonus yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja dan hubungan sosial yang positif di antara karyawan.

Temuan penelitian yang telah dilakukan ini juga dapat ditemukan pada penelitian (Maartje Paais & Jozef R. Pattiruhu, 2020). Di dalam penelitian dikatakan berfokus pada gaji atau bonus tinggi tidak selalu memberikan hasil optimal pada kinerja. Jenjang karir wajar merupakan motivasi penting karyawan untuk menetap di perusahaan. Dalam penelitian (Adelina da Cruz, 2020) terbukti hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,376 dan memiliki nilai P-Value 0,05 sebesar 0,000, dengan nilai t tabel sebesar 4,353, lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Nilai P-Value 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis valid.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Aktivitas di tempat kerja harus dimotivasi oleh karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan menegakkan kondisi yang selalu menginspirasi karyawan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki inspirasi tinggi akan lebih sering merasa puas dalam bekerja tanpa masalah. Perusahaan dapat mewujudkannya dengan menyediakan peralatan kerja yang memadai, menjamin keamanan kerja, dan pemimpin yang dapat menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi karyawan secara positif.

Temuan penelitian yang telah dilakukan ini memiliki persamaan dengan penelitian (Maartje Paais & Jozef R. Pattiruhu, 2020). Menurut penelitiannya, motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap strategi perusahaan. Lingkungan organisasi dan hubungan sosial berperan dalam puas tidaknya karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian (Adelina da Cruz, 2020) terbukti hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3.2.3 Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan memberikan hasil yaitu, P-Value lebih besar dari 0,05 sebesar 0,755 dan nilai t-statistik sebesar 0,313 untuk pengaruh kualitas

kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, yang lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kualitas kehidupan kerja. Nilai-P lebih besar dari 0,05 membantah hipotesis tersebut.

Dari hasil kajian ini, sifat kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena sifat tersebut memiliki nilai yang lebih rendah daripada t tabel. Perusahaan dapat lebih fokus dan memperhatikan sifat kehidupan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang ideal bagi perusahaan.

Temuan penelitian yang telah dilakukan memiliki perbedaan dalam pengaruh signifikan dan hipotesis dalam penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi, 2016). Menurut penelitiannya, kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

3.2.4 Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa nilai t-statistik *quality of work life* terhadap kepuasan kerja adalah 4,692 yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,96, memiliki pengaruh sebesar 0,453, dan nilai P sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,000. Oleh karena nilai P lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja diterima.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh *quality of work life*. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga akan menurun jika *quality of work life* karyawan buruk. Organisasi harus meningkatkan dan lebih mengembangkan pemenuhan kerja karyawan. Untuk situasi ini, organisasi dapat mempertimbangkan untuk memperluas elemen hakikat kehidupan kerja untuk lebih mengembangkan pemenuhan kerja, misalnya, memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan harapan mereka akan meningkatkan pemenuhan kerja.

Temuan penelitian yang telah dilakukan memiliki persamaan pengaruh signifikan dan hipotesis dalam penelitian (Mohammad Rabiul Basher Rubel & Daisy Mui Hung Kee, 2014). Sementara perilaku pengawasan, kompensasi, dan tunjangan untuk keseimbangan kerja-kehidupan ditemukan menjadi prediktor

signifikan kepuasan kerja dalam penelitian, tiga aspek *quality of work life* tidak ditemukan. Hal ini juga ditemukan pada penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi, 2016). Menurut temuannya, tingkat kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi dipengaruhi secara langsung oleh kualitas kehidupan kerja.

3.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, nilai t-statistic kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai 2,911 yang lebih kecil dari t tabel (1,96) maka memiliki pengaruh sebesar 0,424 dan P-Value < 0,05 sebesar 0,003. Karena P-Value lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja harus ditingkatkan untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, kinerja karyawan akan menurun. Karena kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, manajemen harus memperhatikan hal ini. Karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja kerja mereka jika mereka merasa puas dengan tempat kerja dan lingkungannya.

Temuan penelitian yang telah dilakukan memiliki persamaan dalam penelitian (Adelina Da Cruz, 2020). Uji koefisien dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Di dalam penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi, 2016) di temukan pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.

3.2.6 Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 2,368, lebih tinggi dari t tabel (1,96) dan memiliki pengaruh sebesar 0,160 serta P-Value 0,05 sebesar 0,019, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa hakikat kehidupan kerja melalui

pemenuhan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dugaan tersebut diterima karena $P\text{-Value} < 0,05$.

Penelitian ini menemukan bahwa baik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga positif signifikan. Diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, termasuk gaji, supervisi, promosi, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, dan banyak faktor lain yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Temuan penelitian yang telah dilakukan memiliki persamaan dalam penelitian (Lantara, 2019). Lantara menunjukkan dalam penelitiannya bahwa, melalui kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

3.2.7 Kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *quality of work life* yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,621 lebih besar dari nilai t tabel (1,96), memiliki pengaruh sebesar 0,192, dan P-Value 0,05 sebesar 0,009. Dengan demikian hipotesis diterima karena P-Value lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Adanya *quality of work life* yang baik maka karyawan akan puas dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja meningkat. Perusahaan bisa melakukan berbagai hal semisal dengan evaluasi jam kerja sehingga karyawan bisa optimal dalam melakukan tugas yang diberikan, fasilitas untuk mendukung pekerjaan, waktu istirahat yang cukup, ketersediaan kantin dengan makanan bergizi dan higienis sehingga karyawan tidak mudah sakit, toilet yang terjaga kebersihannya dan masih banyak lagi, kepuasan akan meningkat dan kinerja ikut meningkat.

Temuan penelitian yang telah dilakukan memiliki perbedaan dengan penelitian (Yusuf Wildan Setiyadi, 2016). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung. Hal ini terjadi karena direct effect lebih kecil daripada indirect effect.

4. PENUTUP

Di bawah ini merupakan simpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit 2 Pacitan: Hipotesis diterima karena motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ditolak karena dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dan negatif. Hipotesis diterima karena dampak *quality of work life* terhadap kepuasan kerja signifikan dan positif. Hipotesis diterima karena kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hipotesis diterima karena kepuasan kerja memediasi dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

Di bawah ini setelah penelitian dilakukan penulis ingin memberikan saran yang mungkin bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan jumlah variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan sebagainya. Sampel penelitian juga tidak terbatas di pabrik rokok saja, bisa dilakukan di perusahaan swasta lain. Penyebaran kuesioner bisa dilakukan dengan berbagai cara tidak terbatas hanya di media sosial saja, karena untuk menghindari sampel yang terlalu sedikit agar jawaban kuesioner lebih beragam dan hasil lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur, 2020, Workshop Statistik Milenial, Surakarta: Laboraturium Manajemen-Komputer & Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Da Cruz Carvalho, Adelina., Riana, I Gede., de C. Soares, Augusto. 2020. Motivation on Job Statisfication and Employee Performance. *International Reasearch Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5).
- Dani, Azka. (2021, 3 Oktober). Pengertian dan Contoh Uji t. Diakses pada 18 Februari 2022, dari <https://wikielektronika.com/uji-t-adalah/>
- Hardita Larasati, Novi. (2020, 9 Juli). Mengenal Uji Normalitas dan Jenisnya Yang Sering Digunakan Dalam Penelitian. Diakses pada 17 Februari 2022, dari <https://www.diadona.id/d-stories/mengenal-uji-normalitas-dan-jenisnya-yang-sering-digunakan-dalam-penelitian-2007091.html>
- Hayati, Rina. (2021, 30 September). Pengertian variabel terikat, ciri, cara membuat, dan contohnya. Diakses pada 27 Juni 2022, dari <https://penelitianilmiah.com/variabel-terikat/>
- Hendryadi. (2010, 30 Januari). Analisis Jalur Path (Path Analysis) Bag 1. Diakses pada 17 Februari 2022, dari <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-path-analysis/>
- Hidayat, Anwar. (2018, Agustus). Partial Least Square (PLS). pengertian, fungsi, tujuan, cara. Diakses pada 28 Juni 2022, dari <https://www.statistikian.com/2018/08/pengertian-partial-least-square-pls.html>
- Hidayat, Anwar. (2021, April). Tutorial PLS SEM Menggunakan SMART PLS. Diakses pada 28 Juni 2022, dari <https://www.statistikian.com/2021/04/tutorial-pls-sem-menggunakan-smartpls.html>
- Ilham. 2013. Kupas Tuntas Apa Itu Uji F Rumus dan Tabel Ujinya. Diakses pada 18 Februari 2022, dari <https://www.labmutu.com/2020/12/uji-f.html>
- Kho, Budi. (2020, 22 Oktober). Pengertian kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diakses pada 27 Juni 2022, dari <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/884-pengertian-kepuasan-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya>
- Lusri, Lidia. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, 5(1).

- Nanincova, Niken. 2019. Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach café dan bistro. Diakses pada 30 November 2022, dari <https://media.neliti.com/media/publications/287057-pengaruh-kualitas-layanan-terhadap-kepua-8824929f.pdf>
- Natalia, Agita. (2020, 12 Juli). Koefisien Determenasi dalam Regresi Beserta Pendekatannya. Diakses pada 18 Februari 2022, dari <https://ajaib.co.id/koefisien-determinasi-dalam-regresi-beserta-pendekatannya/>
- Paais, Maartje & R. Pattiruhu, Josef. 2020. Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economic and Businnes*, 7(8).
- Pang, K. & Lu, C.-S. 2018. Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan, *Maritime Business Review*, 3(1).
- Qosasi, Achsanul. 2017. Pemanfaatan Wadah Berbagi Pengetahuan untuk Membangun Brand Aura UMKM Fashion di Jakarta (Vol 1, Issue 1).
- Rabiul Basher Rubel, Mohammad & Mui Hung Kee, Daisy. 2014. Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Statisfication in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 1(4).
- Riadi, Muchlisin. (2017, 20 November). Pengertian, Karakteristik, Pengujian dan Rumus Reliabilitas. Diakses pada 17 Februari 2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/11/pengertian-karakteristik-pengujian-rumus-reliabilitas.html>
- Sahni, Jolly. 2019. Role of Quality of Work Life in Detemining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry. *International Journal for Quality Research* (Vol. 13, Issue 2).
- Siadari, Coki. (2019, 6 Februari). Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli. Diakses pada 16 Februari 2022, dari <https://www.kumpulanpengertian.com/2019/02/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para.html>
- Supriyadi, Eko. (2017, 6 Februari). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) untk Mengatasi Multikolinearitas pada Model Regresi Linear Berganda
- Wildan Setiyadi, Yusuf. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, 5(4).

Yudisaputro, Hendra. (2020, 22 April). Teori Uji Validitas dan Reliabilitas.
Diakses pada 17 Februari 2022, dari
<https://berbagienergi.com/2020/04/22/teori-uji-validitas-dan-reliabilitas/>