



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai

Muhammad Virza Alridho^{1*}, Zulfina Adriani², Rts. Ratnawati³

^{1,2,3}Universitas Jambi, Indonesia

JL. Jambi Muaro Bulian No.KM. 15, Mendalo Darat, Kecamatan. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

*Korespondensi penulis: mvirzaa@gmail.com

Abstract. *The research is aimed at examining the influence of the quality of work life variable on employee performance and job satisfaction as a moderating variable in the IPC Pelindo II Jambi City. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 70 IPC Pelindo II Jambi City employees. Data testing used includes measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) using the SmartPls 3 application. The results of the research show that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance at IPC Pelindo II Jambi City, quality of work life has a positive and significant effect on job satisfaction at IPC Pelindo II Jambi City, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at IPC Pelindo II Jambi City, and quality of work life has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at IPC Pelindo II City Jambi. Therefore, it is recommended that companies from the quality of work life aspect need to encourage employees to convey ideas and suggestions, from the job satisfaction aspect there needs to be a periodic review of the salary structure to ensure employees feel appreciated according to their contribution, from the performance aspect the company is able to provide incentives for employees who are able to complete more tasks than the set target.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Quality of Work Life.*

Abstrak. Penelitian ditujukan untuk menguji pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada IPC Pelindo II Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert terhadap 70 karyawan IPC Pelindo II Kota Jambi. Pengujian data yang digunakan meliputi uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*) dengan menggunakan aplikasi SmartPls 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada IPC Pelindo II Kota Jambi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada IPC Pelindo II Kota Jambi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada IPC Pelindo II Kota Jambi, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada IPC Pelindo II Kota Jambi. Oleh karena itu disarankan pada perusahaan dari aspek kualitas kehidupan kerja perlu untuk mendorong karyawan menyampaikan gagasan dan saran, dari aspek kepuasan kerja perlu adanya peninjauan berkala terhadap struktur gaji untuk memastikan karyawan merasa dihargai sesuai dengan kontribusi mereka, dari aspek kinerja perusahaan mampu memberikan insentif bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditetapkan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan karena karyawan adalah sumber daya utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik berarti karyawan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan, menghasilkan produk atau layanan berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan pelanggan, dan

keuntungan perusahaan. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan hasil dari faktor-faktor internal seperti motivasi, tujuan, dan harapan, tetapi juga dari upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga turut menentukan hasil akhir. Oleh karena itu, setiap bisnis dan institusi yang mempekerjakan pegawai berharap adanya peningkatan kinerja yang signifikan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai. Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah jika perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan posisi dan kontribusi 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, semakin berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. 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.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian untuk melihat bagaimana kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PT IPC Pelindo II Jambi. Berdasarkan data yang ada, capaian kinerja di IPC Pelindo II Jambi menunjukkan peningkatan signifikan pada berbagai indikator kinerja dari tahun 2022 ke 2023. Peningkatan jumlah kapal yang dilayani dan total GT Kapal menunjukkan efektivitas kebijakan

dan peningkatan kapasitas Pelindo II Jambi. Pertumbuhan arus barang mengindikasikan peningkatan efisiensi dalam manajemen logistik dan penanganan kargo. Namun, ada beberapa aspek yang tidak terealisasi dengan baik seperti kinerja karyawan, produktivitas, dan standar kapal yang digunakan.

Secara keseluruhan, hasil survey awal menunjukkan bahwa karyawan PT. IPC Pelindo II memiliki komitmen yang kuat terhadap kualitas dan kuantitas kerja, meskipun ada beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan. Hasil survey ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. IPC Pelindo II memiliki kinerja yang tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Namun, perlu diperhatikan bahwa ada satu pertanyaan yang mendapatkan jawaban netral dari satu responden, yaitu pertanyaan tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. Hal ini mungkin menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidakpercayaan dari sebagian karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian misi organisasi, yang diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, kinerja adalah tingkat pencapaian suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi (Kurniawan & Nurlita, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi faktor individu seperti kemampuan dan keterampilan, faktor organisasi seperti sumber daya dan kepemimpinan, serta faktor psikologis seperti persepsi dan motivasi (Ainun, 2019). Manfaat kinerja pegawai mencakup perbaikan prestasi, keputusan penempatan, dan pengembangan pegawai (Rivai, 2013). Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2016).

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan, seperti rasa aman dan kesempatan untuk berkembang (Azhari, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja meliputi kepuasan kerja, beban kerja, jam kerja, kondisi lingkungan kerja, dan keadilan di tempat kerja (Agow, 2020).

Manfaat kualitas kehidupan kerja mencakup peningkatan kepuasan kerja, penurunan stres, peningkatan kesehatan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta peningkatan produktivitas (Soetjipto, 2017). Indikator kualitas kehidupan kerja meliputi partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja (Cascio, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka (Setiyadi, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi dan penghargaan, keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja, kepemimpinan dan manajemen, pengembangan karir, partisipasi dalam pengambilan keputusan, budaya organisasi, pengakuan dan penghargaan, dukungan dan kolaborasi, serta pendekatan manajemen konflik (Kurniawan & Nurlita, 2021). Manfaat kepuasan kerja mencakup peningkatan kinerja karyawan, penurunan turnover dan absensi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan (Faizal, 2013). Indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, dan rekan kerja (Robbins & Judge, 2022).

Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik yang berasal dari diri pribadi pegawai (faktor internal) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Azhari, 2022).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan pegawai adalah konsep yang menghubungkan kualitas pengalaman kerja karyawan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ini adalah hubungan yang erat dan penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut

Mangkunegara (2009), kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan fisik (Sutrisno, 2010). Penelitian oleh Yusuf (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kompensasi yang adil, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produk yang baik.

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktifitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi, dan lingkungan. Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang kurang puas. Dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Agow, 2020).

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Moderating*

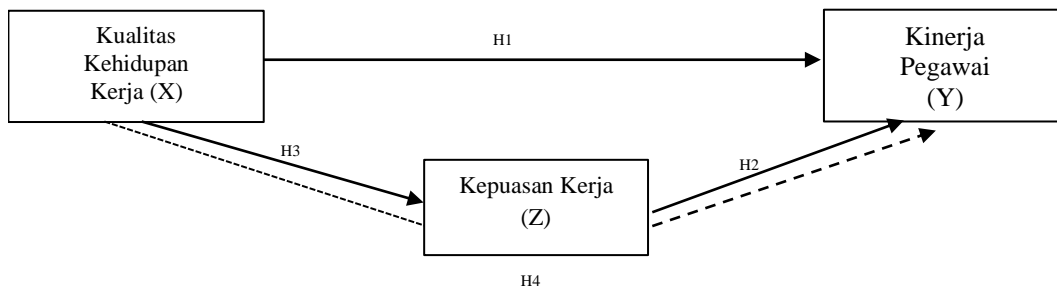
Hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai adalah konsep yang menjelaskan bagaimana elemen-elemen ini saling terkait dan memengaruhi satu sama lain dalam konteks lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek seperti kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, keyakinan pribadi, dan interaksi dengan lingkungan. Menurut Dessler (2020), kualitas kehidupan kerja merujuk pada kondisi di mana

karyawan dapat memenuhi kebutuhan pentingnya melalui pekerjaannya di organisasi, dan kemampuan untuk melakukannya tergantung pada perlakuan dan dukungan yang adil.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas atau kinerja karyawan (Handoko & Rambe, 2018).

Kerangka Pikir

Tiga macam variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, variabel dependen berupa kinerja pegawai, variabel independen berupa kualitas kehidupan kerja dan variabel mediator berupa kepuasan kerja Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun pada jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian suatu hipotesis selalu melalui teknik analisis statistik inferensial (Soesilo, 2015).

Peneliti berasumsi bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji hipotesis berikut:

H₁: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

IPC Pelindo II Jambi.

H₃: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

H₄: Kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan pegawai berpengaruh positif kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

3. METODE

Peneliti memakai pendekatan kuantitatif karena data bersifat numerik dan analisis statistik untuk menunjukkan bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. IPC Pelindo II Kota Jambi. Dalam penelitian ini, 70 karyawan di PT. IPC Pelindo II Kota Jambi dijadikan sebagai populasi. Sampel diambil secara keseluruhan jika populasi kurang dari 100 orang, dan diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi jika populasi nya melebihi 100 orang, Arikunto (2019).

Maka penelitian ini didasarkan pada jawaban seluruh karyawan di PT. IPC Pelindo II Kota Jambi yang berjumlah 70 orang. Observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Peneliti mendapatkan data primer dengan membagikan kuesioner kepada pegawai yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan pada rumusan masalah. Pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS. Pengukuran variabel yang dipakai adalah skala likert. Responden akan memberi tanda ceklis untuk menjawab pernyataan peneliti. Berdasarkan jawaban mereka akan diberikan skor nilai. Pemeringkatan disusun dalam tingkat yang sama. Penerapan hipotesisnya adalah data analisis. Tujuannya untuk menjelaskan kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ada tidaknya pengaruh dengan menggunakan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi. Prosedur pengujian hipotesis melibatkan analisis koefisien jalur yang mencakup parameter koefisien dan nilai signifikansi uji $t > 1,96$ dan $P-Values < 1,96$ dan $P-Values > 0,05$ maka tidak signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	11%
	Perempuan	62	89%
Total		70	100%
Rentang Usia	19 - 23	2	3%
	24 - 28	11	16%
	29 - 33	11	16%
	34 -38	19	27%
	>40	27	39%
Total		70	100%
Tingkat Pendidikan	SMA	25	36%
	Perguruan Tinggi	45	64%
Total		70	100%
Rentang Gaji	1 Juta - 5 Juta	30	43%
	6 Juta - 10 Juta	10	14%
	11 Juta - 15 Juta	1	1%
	16 Juta - 20 Juta	12	17%
	>21 Juta	17	24%
Total		70	100%

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 89%, sedangkan laki-laki hanya 11%. Rentang usia responden bervariasi, dengan kelompok usia terbesar adalah >40 tahun (39%), diikuti oleh kelompok usia 34-38 tahun (27%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan perguruan tinggi (64%), sementara sisanya adalah lulusan SMA (36%). Dalam hal rentang gaji, sebagian besar responden memiliki pendapatan antara 1 juta - 5 juta (43%), diikuti oleh kelompok dengan pendapatan >21 juta (24%). Data ini menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik yang beragam dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pendapatan.

Analisis Data

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan 4 uji kriteria penilaian yang diantaranya:

a. *Reflective Indicator Loading*

Pengujian *reflective indicator loading* digunakan untuk melihat validitas indikator-indikator suatu variabel yang terdapat pada model penelitian. Hair (2021) mengemukakan pengujian *reflective indicator loading* dapat diterima jika nilai *outer*

loading > 0,70. Penilaian *outer loading* pada konstruk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings

Kualitas Kehidupan Kerja (X)		Kepuasan Pegawai (Z)		Kinerja Pegawai (Y)	
X1	0.867	Z1	0.756	Y1	0.728
X2	0.794	Z2	0.776	Y2	0.748
X3	0.738	Z3	0.803	Y3	0.759
X4	0.740	Z4	0.759	Y4	0.792
X5	0.759	Z5	0.815	Y5	0.776
X6	0.799	Z6	0.849	Y6	0.790
X7	0.761	Z7	0.864	Y7	0.749
X8	0.733	Z8	0.706	Y8	0.790
X9	0.727	Z9	0.761	Y9	0.795
X10	0.750	Z10	0.756	Y10	0.786
X11	0.885	Z11	0.868	Y11	0.883
X12	0.879	Z12	0.850	Y12	0.874
				Y13	0.918
				Y14	0.811
				Y15	0.830

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan yang diukur melalui *Outer Loadings*. Nilai *Outer Loadings* yang tinggi menunjukkan pentingnya peranan indikator dalam menginterpretasi konstruk. Dalam hal ini, nilai *Outer Loadings* pada tabel lebih dari 0,7, yang berarti indikator tersebut berkorelasi tinggi dengan konstruk yang diukur.

b. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu kriteria dari pengujian dalam outer model. Pengujian validitas konvergen digunakan untuk mengetahui nilai atau mengukur sejauh mana sebuah konstruk dapat menjelaskan korelasi dari setiap indikatornya menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang terdapat pada tiap konstruk. Nilai AVE minum yang dapat diterima adalah bernilai > 0,50. Berikut merupakan hasil uji validitas konvergen:

Tabel 3. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.747
Kinerja Pegawai (Y)_	0.709
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.777

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 3 tabel penilaian *Average Variance Extracted* (AVE) nilai AVE pada setiap variabel memiliki nilai diatas 0,50 pada tiap masing-masing variabelnya yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Maka variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dalam penilaian *Average Variance Extracted* (AVE).

c. Uji *Validitas* Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk mengukur sejauh mana sebuah konstruk berbeda dari konstruk lainnya yang terdapat dalam satu struktur model penelitian. Nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) digunakan untuk menilai *discriminant validity* HTMT merupakan sebagai nilai rata-rata korelasi indikator antar konstruk nilai ambang batas yang disarankan Henseler (2015) adalah dibawah 0,85 atau < 0,85 Penilaian *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) sebagai berikut:

Tabel 4. Penilaian Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	Kepuasan Pegawai (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
Kepuasan Pegawai (Z)			
Kinerja Pegawai (Y)	0.704		
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.806	0.777	

Sumber: Data Diolah, 2024.

Tabel 4 menunjukkan hasil penilaian *discriminant validity* melalui nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) pada masing-masing variabel berada dibawah 0,85 atau < 0,85. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria pengujian *discriminant validity* melalui nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT).

d. *Composite Reliability*

Composite reliability memberikan gambaran tentang seberapa konsisten suatu konstruk diukur dalam model PLS dan membantu dalam menilai kualitas pengukuran dalam penelitian. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995). Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, 2002) dalam (Abdillah & Hartono, 2015). Hasil uji *composite reliability* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.969	0.972	0.972
Kinerja Pegawai (Y)_	0.971	0.976	0.973
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.974	0.974	0.977

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat penilaian *cronbach's alpha* dari setiap masing-masing variabel berada di atas 0,90. Maka penilaian pengujian *composite reability* melalui nilai *Cronbach's alpha* dapat diterima dan dianggap memuaskan hingga baik pada tiap masing-masing konstruk dalam model penelitian.

e. *R Square*

Pengujian *R-Square* merupakan pengujian koefisien determinasi dari konstruk endogen (dependen). Pengujian *R-Square* berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Independent terhadap variabel yang dipengaruhinya atau variabel dependen. Semakin besar nilai yang dihasilkan dari variabel yang dipengaruhinya menunjukkan semakin besar pengaruhnya. Untuk melihat hasil pengujian *R-Square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.623	0.617
Kinerja Pegawai (Y)_	0.623	0.612

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja. Nilai *R Square* sebesar 0.623 untuk Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa sekitar 62,3% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai *R Square* yang disesuaikan juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu 0.617, yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki keandalan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di IPC Pelindo II Jambi, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi yang penting.

f. *Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)*

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan menguji hipotesis dengan melihat nilai t-value pada hasil pengujian *direct effect* untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel secara langsung terhadap variabel yang dipengaruhi. Berikut merupakan hasil pengujian pengaruh langsung:

Tabel 7. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)_	0.264	0.279	0.119	2.221	0.027
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.789	0.786	0.062	12.737	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)_	0.564	0.552	0.127	4.455	0.000

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung atau *direct effect* melalui nilai t values dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik 4,455 lebih besar dari t-statistik > 1,96. Kemudian melihat nilai P value bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan pegawai memiliki nilai t-statistik 12,737 lebih besar dari t-statistik > 1,96. Kemudian melihat nilai P value bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kpeuasan pegawai.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kualitas kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik 2,221 lebih besar dari t-statistik > 1,96. Kemudian melihat nilai P value bernilai 0,027 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan

variabel kualitas kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

g. *Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)*

Pengujian pengaruh tidak langsung digunakan untuk nilai hipotesis antar variabel yang menggunakan variabel mediasi. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dilakukan penilaian *Indirect Effect* seperti berikut:

Tabel 8. Penilaian Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja (X) -> Kepuasan Pegawai (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.208	0.218	0.094	2.215	0.027

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 8, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai sebagai variabel mediasi melalui pengujian memiliki hasil nilai t-statistik 2,215 lebih besar dari t-statistik > 1,96. Kemudian dengan melihat nilai *P value* bernilai 0,027 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hasil ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai. Hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan pegawai mampu menjadi mediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 4,455 yang lebih besar dari t-statistik > 1,96 dan nilai *P value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,052. Hal ini disebabkan oleh perasaan dihargai yang dirasakan oleh pegawai, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dukungan untuk pengembangan karir yang cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik 12,737 dan nilai *P value* sebesar 0,000. Kualitas hubungan antar-karyawan dan kemampuan menyelesaikan konflik memengaruhi suasana kerja dan kepuasan pegawai.

Kepuasan pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 2,221 dan nilai *P value* sebesar 0,0274. Kepuasan pegawai dapat memediasi hubungan antara faktor kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai, sehingga perusahaan

perlu memastikan karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai moderasi. Mayoritas indikator menunjukkan validitas konvergen yang baik, dan sekitar 62,3% variabilitas kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja pegawai, IPC Pelindo Jambi II diharapkan mampu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk memastikan karyawan terus meningkatkan kualitas kerja mereka, memberikan insentif bagi karyawan yang mampu menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditetapkan, dan mengadakan workshop manajemen waktu untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu atau sebelum deadline.
2. Pada variabel kualitas kehidupan kerja, IPC Pelindo Jambi II harus meningkatkan forum diskusi atau sesi brainstorming untuk mendorong karyawan menyampaikan gagasan dan saran, menyediakan lebih banyak program pelatihan dan pengembangan karir yang relevan dengan kebutuhan karyawan, dan memperbaiki fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
3. Pada variabel kepuasan kerja, IPC Pelindo Jambi II sebagai perusahaan harus melakukan peninjauan berkala terhadap struktur gaji untuk memastikan karyawan merasa dihargai sesuai dengan kontribusi mereka, memberikan variasi tugas yang menantang dan menarik untuk meningkatkan kepuasan kerja, deningkatkan transparansi dan keadilan dalam kebijakan promosi untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
4. Untuk peneliti selanjutnya hal-hal yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya. Untuk kemudian dikembangkan lagi variabel dalam penelitiannya ke variabel-variabel lainnya yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agow, F. M., & Dotulong. (2020). The effect of quality of work life, organizational communication, and job satisfaction on employee performance. *A*, 8(1), 116–125.
- Ainun, N. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.
- Arifin, H. S. (2012). *Leadership, ilmu dan seni kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh self efficacy, iklim organisasi, quality of work life terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran komitmen organisasional dalam pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian: Kualitatif, kuantitatif, eksperimen, dan R&D*. Alfabeta.