



Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari

Oleh:

Nofan Adi Saputra*)

Abd. Kodir Djaelani)**

Khalikussabir*)**

E-mail: nofansaputra8@gmail.com

**Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in Teachers and Employees of Integrated Al-Ishlahiyah Singosari. The data used in this study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The study population was teachers and employees of Al-Ishlahiyah Singosari Integrated Vocational School, while the sample in this study were 46 respondents. The analytical method used in this study is path analysis, single test with hypothesis testing using the t test. From this study, the results show that there is an influence between Quality of Work Life on Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable

Keywords: Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan penyelesaian tugas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya alam maupun sumber daya manusia di sini sangat berharga bagi organisasi tersebut, terlebih lagi sumber daya manusia yang tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompeten atau yang unggul, sumber daya alam yang mahal dan melimpahpun tak bisa dimanfaatkan. Dengan kata lain aspek sumber daya manusia ialah faktor kunci keberhasilan suatu tugas dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaannya, serta hanya sumber daya manusialah satu-satunya sumber daya yang bisa menggerakkan sumber daya yang lain.

Pendidikan merupakan suatu aktivitas yang sangat sentral dalam menciptakan manusia-manusia yang berkualitas. Hal tersebut terbilang tidak berlebihan karena manusia yang hidup dan berkualitas sangat membutuhkan pendidikan untuk terus memaksimalkan potensi yang ada dan terus berkembang, dan pendidikan pun bisa masuk kedalam seluruh golongan manusia dan

ras manusia. Untuk bidang yang lain seperti ekonomi, sosial dan kesehatan itu tak seperti pendidikan, karena bidang-bidang itu biasanya lebih condong untuk kalangan tertentu saja. Serta yang lebih penting bidang-bidang yang lain bisa tumbuh hanya karena pendidikan. Keberhasilan pendidikan justru ditentukan dengan sebab yang bisa semua orang lakukan yakni dengan belajar, tapi ada faktor eksternal yang dapat memengaruhi proses pendidikan itu antara lain seperti lingkungan, tingkat ekonomi keluarga dan sarana prasarana.

Kinerja merupakan suatu aktivitas yang dari aktivitas itu karyawan bisa diukur tingkat kontribusinya kepada organisasi dari hasil yang telah mereka keluarkan seperti; kuantitas, kualitas, jangka waktu, absensi di tempat kerja, serta sikap bekerjasama yang baik. Ditambahkan oleh Sinambela (2012) kinerja karyawan adalah sebagai kapasitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugasnya dengan keahlian yang mereka miliki. Dengan kinerja yang terjaga dan *reward* yang telah diberikan lembaga kepada karyawannya maka kepuasan kerja sangat mungkin bisa dirasakan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang membuat para karyawan tetap bertahan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta menjalaninya bukan sebagai beban kerja malah bisa menjadi rekreasi kerja. Adapun kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang beragam sesuai dengan latar belakang individu dan pemahaman tentang nilai-nilai yang berlaku pada kehidupannya. Semakin banyak kegiatan yang dirasakan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi pula kepuasan yang dihasilkan dalam aktivitas itu (Rivai, 2006). Kepuasan yang dirasakan karyawan bisa mempengaruhi kualitas kinerjanya dalam organisasi. Hal itu sangat penting bagi organisasi untuk mampu bersaing dan tetap mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya.

Quality of Work Life sendiri merupakan akumulasi dari kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan, dalam hal ini menurut rivai (2006) *Quality of Work Life* memiliki definisi yang umum diartikan sebagai suatu keadaan karyawan yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan aman akan keadaan sekelilingnya seperti pengawas yang peduli, situasi dan kondisi kerja yang mereka senangi, pekerjaan yang mereka gemari yang membuat mereka tertantang atau termotivasi, dan yang paling penting adanya imbalan atau *reward* yang mereka harapkan. Sumarsono (2004) menambahkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan suatu istilah yang dapat menjembatani antara cara mengkoordinasi antara potensi sumber daya manusia dengan organisasi sebagai usaha para pemimpin atau *stake holder* suatu perusahaan memnuhi dan mengembangkan kebutuhan pekerja atau anggotanya serta organisasinya secara *continue* dan terus menerus.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Guru dan Karyawan SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari) ”**

Rumusan Masalah

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja?
4. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruhnya secara langsung *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja?
2. Untuk menganalisis pengaruhnya secara langsung *Quality of Work Life* terhadap Kinerja?
3. Untuk menganalisis pengaruhnya secara langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja?
4. Untuk menganalisis pengaruhnya positif tidak langsung *Quality of Work Life* terhadap Kinerja melalui kepuasan Kerja sebagai variable intervening?

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan yang ada di SMK Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari
2. Diharapkan Penelitian ini dapat menjadi sebuah tambahan referensi untuk semua pihak yang berhubungan dengan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tinjauan Pustaka**Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Merujuk kepada Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kinerja bisa diartikan sebagai (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pengertian Kepuasan Kerja

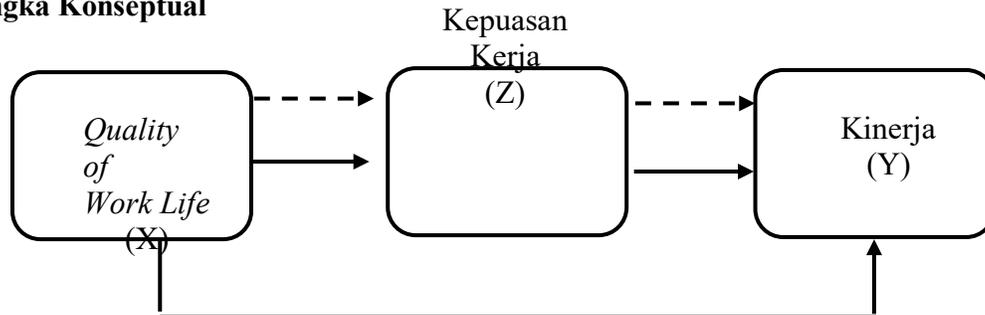
Rivai (2004:475) Kepuasan adalah sesuatu yang bersifat pribadi, setiap orang untuk merasa puas memerlukan penyebab yang berbeda-beda dalam pekerjaannya. Banyak sedikitnya keinginan dalam aspek pekerjaan bisa tercapai maka akan diikuti dengan kepuasan yang bermacam-macam pula. Robbins (2003: 98) menambahkan, kepuasan kerja adalah sikap yang biasa ditunjukkan terhadap tugas dan itu menunjukkan perbedaan antara jumlah *reward* yang akan diterima pekerja dan kompensasi yang mereka anggap yang akan diterima.

Pengertian *Quality of Work Life*

Pengertian dari Cascio banyak digunakan dalam menerangkan apa itu *Quality Of Work Life*, karena Cascio sendiri termasuk yang awal-awal meneliti tentang *Quality Of Work Life* sendiri. Cascio berujar bahwa *Quality Of Work Life* cara mengartikannya lebih muda dengan 2 pandangan, yakni:

1. Kualitas Kehidupan Kerja adalah sekumpulan hal didapatkan dari keadaan dan praktek dari tujuan berorganisasi
2. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu pandangan sekelompok karyawan bahwa keamanan sebagai mana manusia harus dapatkan terpenuhi dalam kegiatan bekerjanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh langsung
 - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

- H1 : *Quality of Worklife* berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.
 H2 : *Quality of Worklife* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
 H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
 H4 : *Quality of Work Life* berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian kali ini merupakan guru dan karyawan di SMK Terpadu Al-Ishlahiyah sebanyak 46 guru dan karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni sebanyak 46.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen *Quality Of Work Life* (X), Variabel intervening Kepuasan Kerja (Z), dan variabel dependen Kinerja (Y)

Definisi Operasional Variabel

1. *Quality of Work Life* (X)

Quality of Work Life adalah proses organisasi menanggapi apa yang dibutuhkan karyawan dengan salah satu contoh perusahaan mengizinkan karyawan urun rembuk bahkan turut serta dalam pengambilan keputusan serta memberikan kewenangan untuk pekerja dalam mengatur kehidupan kerja di perusahaan. Lee dan Yudith (1992:27) menambahkan *Quality of Worklife* merupakan pemberian harapan kerja terhadap kepuasan kerja keryawan tentang apapun kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik melalui imbalan, gaji, maupun sebuah pengalaman yang berharga.

2. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kualitatif, kuantitatif maupun waktu penyelesaian tugas. Dalam pandangan Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah ukuran aktivitas yang dikerjakan karyawan meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam setiap tugas yang dilakukan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah respon atau sikap karyawan yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan dengan penghargaan yang diterima dengan harapan yang mereka yakini sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data kali ini yang dipakai adalah kuisisioner yakni beberapa daftar pertanyaan yang diolah di *google form* kemudian dibagikan pada responden untuk diisi, serta wawancara pada responden yang nantinya dari hasil penyebaran kuisisioner dan wawancara tersebut akan diteliti nantinya.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data *univariate* dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Kaiser Mayer Olkin* (KMO). Sebuah data pada setiap variabel dikatakan valid jika nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) > 0,5. Berikut hasil pengujian validitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No.	Variable	Nilai KMO	Keterangan
1.	<i>Quality Of Work Life</i>	0,643	Valid
2.	Kepuasan Kerja	0,593	Valid
3.	Kinerja	0,615	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas data pada tabel 4.9 maka dapat diketahui bahwa variabel *Quality Of Work life* menghasilkan nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) sebesar 0,643. Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) sebesar 0,593. Variabel Kinerja menghasilkan nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) sebesar 0,615. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel X, Z, dan Y dinyatakan valid karena nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) pada masing-masing variabel menghasilkan nilai lebih besar dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Cronback's Alpha digunakan dalam penelitian uji reliabilitas kali ini, kala nilai *Cronback's Alpha* lebih dari 0,6 maka variabel pada penelitian tersebut dinyatakan *reliable*. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.10

No.	Variabel	<i>Cronback's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
1.	<i>Quality Of Work Life</i>	0,719	7	Reliabel

Hasil Uji	2.	Kepuasan Kerja	0,691	4	Reliabel
	3.	Kinerja	0,634	3	Reliabel
	Total			14	

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada variabel *Quality Of Work Life* menghasilkan nilai *cronback's alpha* sebesar 0,719. Hal ini berarti nilai *cronback's alpha* ($0,719 > (0,6)$). Sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *cronback's alpha* 0,691. Dengan hasil tersebut menunjukkan nilai *cronback's alpha* ($0,691 > (0,6)$). Serta pada variabel Kinerja menghasilkan nilai *cronback's alpha* 0,634. Dengan hasil tersebut menunjukkan nilai *cronback's alpha* ($0,634 > (0,6)$).

Uji Normalitas

Dalam riset kali ini metode *Kolmogorov –Smirnov* digunakan untuk pengujian normalitas. Apabila nilai *Asymp. Sig(2-tailed) > 5%*, bahwa data tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil yang diperoleh dari pengujian normalitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06807004
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.103
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

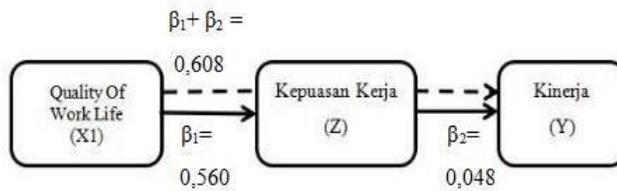
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 16.0 Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 4.11 maka diketahui bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X1), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y) membentuk statistik uji *Kolmogorov Smirnov* berupa nilai 0,129 dan nilai *Asymp Signifikan* sebesar 0,052. Dengan demikian berarti nilai *Asymp Signifikan* ($0,052 >$

level of significance ($\alpha = 5\%/0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Path



Gambar4.1 Diagram Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui seluruh koefisien analisis jalur dari hubungan dilihat dari nilai Beta pada tabel *Coefficients*, sehingga hasil uji pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari analisis jalur diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.12
Analisis Jalur**

1. Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
	Langsung	Tidak Langsung
g X1 terhadap Z (β_1)	0,560	
u Z terhadap Y (β_2)	0,048	
n X1 terhadap Y melalui Z ($\beta_1+\beta_2$)		$0,560 + 0,048 = \mathbf{0,608}$

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 Tahun 2020

(X) secara langsung terhadap (Z) sebesar 0,560.

2. Pengaruhnya Kepuasan Kerja (Z) secara langsung terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,048.
3. Pengaruhnya secara tidak langsung *Quality Of Work Life* (X₁) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,608.

Tabel 4.13
Persamaan Analisis Jalur 1 (X Terhadap Z)
Coefficients^a

D Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.665	1.581		6.112	.000
<i>Quality Of Work Life</i>	.250	.056	.560	4.480	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 16.0 Tahun 2020

diketahui bahwa nilai Beta *Quality Of Work Life* (X) atas variabel Kepuasan Kerja (Z) senilai 0,560. Sehingga dapat ditulis model matematisnya:

$$Z = \beta_1 X_1 + e$$

$$Z = 0,560X_1 + e$$

Keterangan:

X : *Quality Of Work Life*

Z : Kepuasan Kerja

e: *error*

Dari persamaan matematis diatas didapat nilai β_1 (koefisien regresi X terhadap Z) sebesar 0,560 yang artinya terdapat pengaruh positif *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja, jika *Quality Of Work Life* ditingkatkan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

Tabel 4.14
Model Persamaan Analisis Jalur 2 (X dan Z Terhadap Y)
Coefficients^a

		Standardize		
--	--	-------------	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.534	2.292		2.415	.020
	<i>Quality Of Work Life</i>	.209	.072	.464	2.901	.006
	Kepuasan Kerja	.048	.161	.048	.301	.765

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data pada SPSS 16.0 Tahun 2020

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai Beta *Quality Of Work Life* (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,464. Sehingga dapat ditulis model persamaan matematisnya:

$$Y = \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 0,464X_1 + e$$

Keterangan:

X: *Quality Of Work Life*

Y: Kepuasan Kerja

e: error

Dari persamaan matematis di atas didapat nilai β_1 (koefisien regresi X terhadap Y) sebesar 0,464 yang artinya terdapat pengaruh positif *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja, jika *Quality Of Work Life* ditingkatkan maka Kinerja juga akan meningkat.

Dari tabel 4.14 juga diketahui bahwa nilai Beta untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,048. Sehingga dapat ditulis model matematisnya:

$$Y = \beta_2 Z + e$$

$$Y = 0,048Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

e = error

Dari persamaan matematis diatas didapat nilai β_2 (koefisien regresi Z terhadap Y) sebesar 0,048 yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan maka Kinerja juga akan meningkat.

Dari tabel 4.14 juga diketahui model persamaan analisis jalur yang menjelaskan *Quality Of Work Life* (X) terdapat pengaruh secara tidak langsung atas Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dijabarkan melalui rumus matematis dibawah ini:

$$Y = (\beta_1 X_1) + \beta_2 Z + e$$

$$Y = (0,464 X_1) + 0,048 Z + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
- X₁ : *Quality Of Work Life*
- Z : Kepuasan Kerja
- e : error

Dari persamaan matematis diatas diketahui besarnya nilai pengaruh secara tidak langsung sebesar $\beta_1 + \beta_2 = 0,464 + 0,048 = 0,512$ yang artinya bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, jika *Quality Of Work Life* semakin tinggi maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat karena Kepuasan Kerja meningkat maka akhirnya Kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian regresi yang bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi (sig.) secara parsial, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji X terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.665	1.581		6.112	.000
	<i>Quality Of Work Life</i>	.250	.056	.560	4.480	.000

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 16.0 Tahun 2020

Hasil pengujian secara parsial variabel *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai statistik t_{hitung} sebesar 4,480 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan ini dinyatakan bahwa secara parsial *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.16
Uji X dan Z terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.534	2.292		2.415	.020
	<i>Quality Of Work Life</i>	.209	.072	.464	2.901	.006
	Kepuasan Kerja	.048	.161	.048	.301	.765

a. Dependent Variable: Kinerja

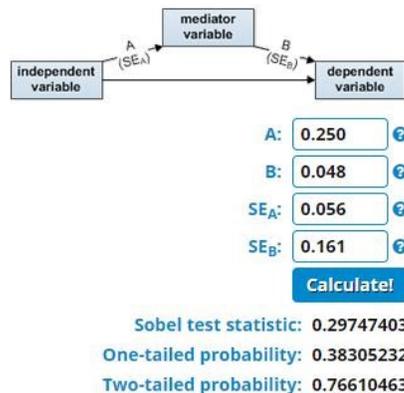
Sumber: Hasil Pengolahan Data pada SPSS 16.0 Tahun 2020

Hasil pengujian secara parsial variabel *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja menunjukkan nilai statistik t_{hitung} sebesar 2,901 dengan nilai signifikan t sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan ini dinyatakan bahwa secara parsial *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil pengujian secara parsial variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai statistik thitung sebesar 0,301 dengan nilai signifikan t sebesar 0,765 ($0,765 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, dengan ini dinyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening, dalam penelitian ini variabel interveningnya yaitu Kinerja. Untuk lebih mudah menghitung nilai dari variabel intervening, dalam penelitian ini memanfaatkan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Pengolahan Data *Sobel Test Calculator* Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil *One-tailed probability* sebesar $0,38305232 > 5\%$ yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan *Quality Of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja
2. *Quality of Work Life* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja

-
4. *Quality of Work Life* berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan di beberapa sisi antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sedikit variabel antara lain *Quality of Work Life*, Kepuasan Kerja dan Kinerja.
2. Tempat penelitian ini juga kurang sesuai dengan yang seharusnya meneliti di perusahaan, karna mengingat situasi pada saat penelitian ini dilakukan sedang terjadi wabah covid-19 yang mengakibatkan banyak perusahaan tidak mengizinkan penelitian apapun dilakukan di tempatnya maka peneliti sendiri memaksakan penelitian ini dilakukan di sebuah Sekolah Menengah Kejuruan.
3. Mengingat ini penelitian dilakukan di sekolah tak khayal jumlah responden pun terbilang sedikit yakni 46 responden.

Saran

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian yang diungkapkan sebelumnya maka dapat ditemukan saran yakni sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Lembaga hendaknya memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan guru maupun karyawan untuk meningkatkan lagi kualitas kinerja mereka yang dapat mengakibatkan produktivitas mereka meningkat untuk pencapaian lembaga yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian yang diungkapkan sebelumnya maka ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Menambah jumlah variabel penelitian
- b. Sebaiknya melakukan penelitian di perusahaan yang memiliki jumlah karyawan banyak.
- c. Sehingga bisa membuat responden yang lebih beragam untuk menambah kualitas penelitiannya.
- d. Harapan peneliti pada penelitian selanjutnya bisa fokus pada satu segmen jabatan/profesi.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: *Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Baroroh, Niswah, 2013. “Analisis Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia” Volume 5 Nomor 2 Hal 173-182.
- Cascio, W.F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life Profits*. New York, USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improvin Performance and Commitment in the Workplace)*. New York : McGraw-Hill Education.
- Flippo, E.B. (2005). *Manajemen Personalialia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani, (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi-2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniasari, Pratiwi., dan Fathul Himam. 2014. *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014, 42-49.
- Luthans 2012. *Organizational Behavior : An Evidence – Based Appoarch* New York : The McGraw - Companies, Inc.

- Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor:PT. Gramedia.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia,
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Rivai, Veithzal 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri, MA. (2005). *Perfomance Appraisalm*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. (2001). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Gramedia
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung : CV Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graham Ilmu,
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Nofan Adi Saputra* adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abd. Kodir Djaelani** adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

Khalikussabir*** adalah dosen tetap Universita Islam Malang