



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 8104-8116

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Cindy Claurisa Afninda Triany<sup>1✉</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, M Fadjar Darmaputra<sup>3</sup>

Universitas PGRI Semarang

Email: [cindyclaurisa5@gmail.com](mailto:cindyclaurisa5@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sdm, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden yang merupakan karyawan UMKM Segara dan Teh Kota Kab. Pati. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Probability Sampling dengan jenis Proporsional random sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS-SEM (Partial Least Square). Pengolahan data penelitian ini dibantu oleh Smart-PLS 3.0. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-value* (0,007). Kesejahteraan karyawan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-value* (0.078). Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-value* (0.235). Kualitas sdm kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P-value* (0.232). Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P-value* (0.000). Kualitas sdm kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dengan nilai *P-value* (0.210). Kesejahteraan karyawan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dengan nilai *P-value* (0.598).

Kata Kunci : *Kesejahteraan SDM, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

## Abstract

This study to test and analyze the effect of human resource quality, work pressure, and employee welfare on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The sample in this study amounted to 110 respondents who were employees of UMKM Segara and Teh Kota Kab. Pati. The sampling technique in this study used Probability Sampling technique with proportional random sampling type. The analysis technique used is PLS-SEM (Partial Least Square). Processing of this research data is assisted by Smart-PLS 3.0. Based on the results of this study, it shows that the quality of human resources affects employee performance with a P-value of (0.007). Employee welfare has little effect on employee performance with a P-value of (0.078). Job satisfaction has little effect on employee performance with a P-value of (0.235). Quality of human resources has little effect on job satisfaction with a P-value of (0.232). Employee welfare affects job satisfaction with a P-value of (0.000). Quality of human resources has little effect on employee performance through mediation of job satisfaction with a P-value of (0.210). Employee welfare has little effect on employee performance through mediation of job satisfaction with a P-value of (0.598).

Keywords: *HR Quality, Employee Welfare, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Persaingan suatu bisnis di era milenial saat ini semakin ketat, seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat merupakan tantangan sebuah bisnis dalam beradaptasi untuk mengembangkan keberlangsungan produknya. Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan ekonomi produktif yang sangat berkembang pada era milenial saat ini. Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sendiri memerlukan keterampilan dalam menginovasi produk mereka agar bertahan dalam persaingan bisnis kompetitor produk yang sejenisnya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana bisnis tersebut akan berjalan dengan baik atau tidak. Dalam mengelola SDM kandidat yang akan dipilih sebagai penopang sebuah bisnis harus memiliki kemampuan, etos kerja, kreatifitas,serta kinerja yang tinggi agar sebuah bisnis dapat berkembang sesuai standar yang ingin dicapai sebuah perusahaan UMKM. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pada zaman ini pemilihan calon kandidat karyawan harus selektif dan efisien karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal tercapainya tujuan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2005) merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas

kerjanya meningkat. Meskipun dikategorikan dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam membangun suatu bisnisnya selalu mengedepankan kesejahteraan karyawan karena dalam hal ini merupakan salah satu kunci dalam mengelola suatu bisnis. Ketika target yang diinginkan sudah tercapai tentunya pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) akan merasa puas terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yang mereka kelola. Kepuasan inilah yang akan menjadikan suatu produk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) ini akan tetap diminati oleh banyak orang serta bertahan dalam pasar. Menurut Sutrisno (2019), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Alasan kepuasan kerja menjadi variabel intervening adalah kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan dalam menentukan tercapainya visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan. Ketika seorang pegawai mendapat kesejahteraan yang memadai dari perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja, performa, motivasi kerja yang dihasilkan akan meningkat dan merasa puas dengan hasil kerjanya, namun apabila terjadi ketidakpuasan dalam bekerja maka akan timbul masalah-masalah baru berupa mogok kerja, tingkat absensi yang tinggi, serta dampak lain yang timbul yang mengakibatkan kinerja dan motivasi kerja yang menurun. Segara dan Teh Kota merupakan UMKM yang bergerak pada minuman kekinian yang dimodifikasi sedemikian rupa sehingga menghasilkan minuman modern dengan rasa yang nikmat dengan harga terjangkau. Proses pengelolaan produk minuman ini, pelaku UMKM Teh Kota dan Segara tentu sudah melewati proses yang panjang dalam memilih calon kandidat karyawan yang cocok untuk diberikan tanggung jawab dalam menjalankan bisnis tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Teh Kota dan Segara, calon kandidat karyawan dituntut aktif dalam berkomunikasi dengan customers sebagaimana cara mereka dalam memasarkan produk Segara dan Teh Kota sehingga customers dapat tertarik datang kembali untuk membeli produk karena loyalitas karyawan yang sopan dan interaktif terhadap customers. Selain itu, Segara dan Teh Kota juga menuntut karyawannya bisa mengoperasikan android dalam proses penjualan produk sehingga pemasukan yang didapat oleh Segara dan Teh Kota lebih valid. Tidak menutup kemungkinan bahwa saat jam operasional berlangsung karyawan Teh Kota dan Segara memiliki hambatan kurangnya tenaga kerja ketika jam istirahat maupun jam pulang sekolah karena tingkat penjualan yang signifikan tertera pada jam tersebut, akibatnya mereka kewalahan melayani pembeli dikarenakan jumlah personil yang terbatas.

Terbatasnya jumlah personil ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka akan mengalami kendala atau kesulitan mental maupun fisik dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, dengan kandidat karyawan yang terbatas sehingga berpengaruh dalam tidak tercapainya visi, misi, dan tujuan dari Segara dan Teh Kota.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang terkait dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas SDM dan kesejahteraan karyawan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Adapun judul yang akan penulis angkat yaitu "Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan UMKM Teh Kota dan Segara Kab. Pati)".

## DASAR TEORITIS

### 1. Kualitas SDM

Wirawan (2015), menyatakan bahwa kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan dan kemampuan saja melainkan pengetahuan, pengalaman, serta sikapnya dapat menunjang peran SDM dikatakan berkualitas. Pratiwi (2013) Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM adalah kemampuan seseorang yang berbeda antara satu dengan lainnya dengan berbagai keterampilan, kemampuan, serta pengetahuannya dalam mencapai kinerja yang profesional.

### 2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan (2001) adalah: kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat". Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk penghargaan (rewards) yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa atas kinerja dan tanggung jawab yang sudah dilakukan. Menurut Sutrisno, dkk (2019), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan

dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu kondisi baik material maupun non-material yang diberikan perusahaan kepada pegawainya guna memenuhi kebutuhan dan sebagai bahan penunjang meningkatnya produktivitas kinerja.

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Susilo Martoyo (1992) Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sedangkan menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Sutrisno et al., 2022) Kepuasan karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi karyawan yang mencintai pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal untuk perusahaannya.

### 4. Kinerja karyawan

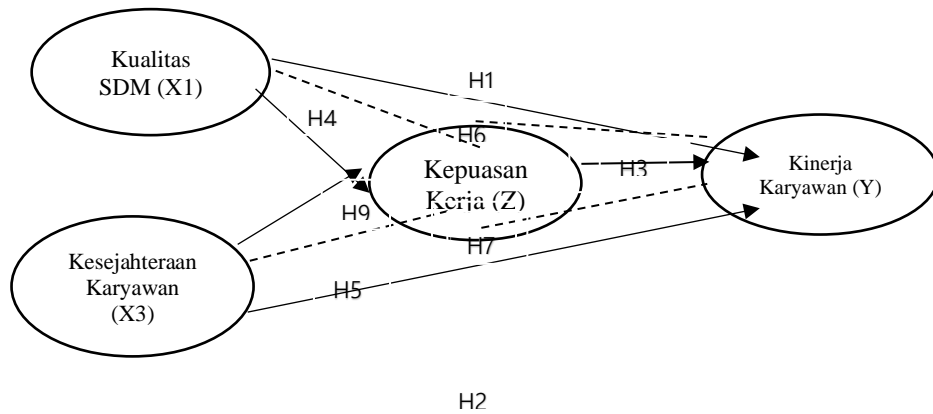
Menurut Moehariono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk kegiatan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara mentaati semua aturan dari perusahaan dan andil dalam tercapainya visi, misi, dan tujuan dari sebuah perusahaan dalam periode tertentu.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian dengan proses menguji variabel-variabel dan diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik bertujuan mengetahui apakah hipotesis yang dibuat peneliti benar. Lokasi penelitian ini yaitu karyawan UMKM Teh kota dan segara kabupaten Pati. Jumlah populasi penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Segara dan Teh Kota yaitu 110 karyawan. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh Teknik Probability Sampling dengan jenis Proporsional random sampling., dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Hubungan antara variabel independen dan varaibel dependen dapat digambarkan sebagai berikut :



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kualitas SDM	0.626	Valid
Kesejahteraan Karyawan	0.699	Valid
Kepuasan Kerja	0.652	Valid
Kinerja Karyawan	0.646	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 (>0,5). hal ini dapat dinyatakan telah memenuhi standar uji validitas.

#### *Fonell lacrkel criterion*

### Discriminant Validity

	Kesejahteraan ...	Kinerja karyaw...	Kualitas SDM	kepuasan kerja
Kesejahteraan ...	0.836			
Kinerja karyawan	0.608	0.804		
Kualitas SDM	0.307	0.532	0.791	
kepuasan kerja	0.880	0.621	0.359	0.807

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel dinyatakan bahwa validitas dikriminasi dikatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat pada konstruk nilai *AVE* lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan variabel laten yang berbeda.

### Uji Reliabilitas

*Composite Reability*

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance I
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kesejahteraan Karyawan	0.914	0.917	0.933	0.699
Kinerja karyawan	0.945	0.947	0.952	0.646
Kualitas SDM	0.800	0.822	0.870	0.626
kepuasan kerja	0.946	0.949	0.954	0.652

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reability* lebih besar dari 0,7 (>0,7). Sehingga data tersebut dapat dinyatakan telah memenuhi syarat uji standar reliabel

### R-Square

**R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kinerja karyawan	0.514	0.500
kepuasan kerja	0.782	0.778

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai R-square pada variabel kepuasan kerja (0.782) hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM, tekanan kerja, dan kesejahteraan karyawan dapat memberikan penjelasan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7,82%, yang artinya termasuk kategori tinggi. Selanjutnya pada nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan sebesar (0,514) hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM, tekanan kerja, dan kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja dapat memberikan penjelasan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 5,14% yang berarti kategori sedang.

## Uji Path Coefficient

### Path Coefficient (*Dirrect Effect*)

#### Path Coefficients

	Kesejahteraan ...	Kinerja karyaw...	Kualitas SDM	kepuasan kerja
Kesejahteraan ...		0.288		0.849
Kinerja karyawan				
Kualitas SDM		0.358		0.098
kepuasan kerja		0.239		

Tabel di atas ialah hasil dari uji *Path Coefficient*. Sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini didukung ataupun tidak didukung, dapat dilihat pada nilai *P-value*.

### P- value (*Derect Effect*)

#### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kesejahteraan Karyawan -> Kinerja karyawan	0.288	0.297	0.163	1.768	0.078
Kesejahteraan Karyawan -> kepuasan kerja	0.849	0.834	0.076	11.213	0.000
Kualitas SDM -> Kinerja karyawan	0.358	0.330	0.133	2.700	0.007
Kualitas SDM -> kepuasan kerja	0.098	0.116	0.082	1.196	0.232
kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0.239	0.275	0.202	1.188	0.235

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil nilai *P-Value* yang kurang dari (0,05) ialah (Kesejahteraan Karyawan → Kepuasan Kerja), dan (Kualitas SDM → Kinerja Karyawan) yang berarti dapat dinyatakan hipotesis ini didukung dan koneksi berpengaruh. Namun ada hipotesis yang tidak mendukung atau koneksi tidak berpengaruh yaitu (Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan), (Kesejahteraan Karyawan → Kinerja Karyawan), (Kualitas SDM → Kepuasan Kerja) dan yang memiliki *P-value* lebih besar dari (0,05).

### Path Coefficient (*Indirrect Effect*)

#### Indirect Effects

	Kesejahteraan ...	Kinerja karyaw...	Kualitas SDM	kepuasan kerja
Kesejahteraan ...		0.203		
Kinerja karyawan				
Kualitas SDM		0.023		
kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel diatas ialah hasil dari uji Path Coefficient. Sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini didukung ataupun tidak didukung, dapat dilihat pada nilai P-value.

### P- value (*Indirrect Effect*)

#### Total Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kesejahteraan Karyawan -> Kinerja karyawan	0.203	0.222	0.162	1.255	<b>0.210</b>
Kesejahteraan Karyawan -> kepuasan kerja					
Kualitas SDM -> Kinerja karyawan	0.023	0.039	0.044	0.528	<b>0.598</b>
Kualitas SDM -> kepuasan kerja					
kepuasan kerja -> Kinerja karyawan					

Berdasarkan menunjukkan bahwa hasil nilai P-value lebih besar dari 0,05 ialah (Kesejahteraan karyawan → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan), (Kualitas SDM → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan), yang artinya hipotesis tidak mendukung atau koneksi tidak berpengaruh.

### Uji F-Square atau *Effect Size*

#### f Square

	Kesejahteraan ...	Kinerja karyaw...	Kualitas SDM	kepuasan kerja
Kesejahteraan Karya...		0.039		<b>3.003</b>
Kinerja karyawan				
Kualitas SDM		<b>0.230</b>		0.040
kepuasan kerja		0.026		

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sedang, yang ditunjukkan melalui nilai *F-square* 0.026. Variabel kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar, yang ditunjukkan melalui nilai *F-square* sebesar 3.003. Variabel kualitas SDM terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sedang, yang ditunjukkan melalui nilai *F-square* sebesar 0,040. Variabel kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sedang, yang ditunjukkan melalui nilai *F-square* sebesar 0.039. Variabel kualitas SDM terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tinggi, yang ditunjukkan melalui nilai *F-square* 0.230.

## SIMPULAN

- a. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 1 dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya nilai *P-value* ialah (0,007) yang artinya nilai *P-value* lebih kecil dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung.
- b. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 2 dinyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0,078) yang artinya nilai *P-value* lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini tidak didukung.
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Hipotesis 3 dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0,235) yang artinya nilai *P-value* lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini tidak didukung.
- d. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja  
Hipotesis 4 dinyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kualitas SDM terhadap kepuasan kerja menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0,232) yang artinya nilai *P-value* lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak didukung.
- e. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja  
Hipotesis 5 dinyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0,000) yang artinya nilai *P-value* lebih kecil dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini didukung.

- f. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja  
Hipotesis 6 dinyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0.210) yang artinya nilai *P-value* lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini tidak didukung.
- g. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja  
Hipotesis 7 dinyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Melihat pada nilai *Path Coefficient* antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* menunjukkan besaran nilai *P-value* ialah (0.598) yang artinya nilai *P-value* lebih besar dari (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini tidak didukung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). "The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi". *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312.
- Annisa, Nenden Nur. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Eprints*, Volume 4.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269.
- Dhini Rama Dhanika. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Edi, Suhanto. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Internasional Indonesia. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gofur, Abdul. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Volume 3.

- Gofur, Abdul. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Volume 3.
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 17(2), 119.
- Hidayat, A. N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pungkook Indonesia One* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Issue, F. (2020). *Authority Character Education Children Communication Culture Development Education Employee Performance Implementation Indonesia Islam Job Satisfaction Land Law Leadership Learning Legal Protection Notary Performance Responsibility Students Law Enforcemen*. 7(10).
- Mostafai, Afshinfar dkk. 2012. A ComparationiBetween stress and jobisatisfaction in nurses and employee. *Jurnal Annals of Biological Research*, 3(6), pp: 2888-2892.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). *The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable*. 120(Icmeb 2019), 225–231.
- Ridlwan, M., Purwandari, D. A., & Rahmat Syah, T. Y. (2021). The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 73.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83.
- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2022). Employee Performance And The Effects Of Training And The Workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549-558.
- Sulistyawati, Diah dan Siagian, R. (2021). *Ekonomi Bisnis Indonesia*. *Yayasan Kita Menulis*

*Buku Kita.Com*, 16(1), 11–18.

- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 4081-4088.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The Effects Of Employee Recognition , Pay , And Benefits On Job Satisfaction : Cross Country Evidence. *Journal Of Business And Economics*, 4(1), 1–12.
- Umar, A. (2014). Effect of wages, motivation, and job satisfaction on the performance of workers in the manufacturing industry in the city of Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406–418.
- Wala, Framelita Mariana. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado". *Jurnal EMBA*. Volume 5, Nomer 2.
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565.