



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 4232-4246

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

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

Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Yamaha Banjarmasin

Pramana Saputra^{1✉}, Karsim², Endah Mayasari³, Ikram Yakin⁴

Manajemen FEB Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: pramana.saputra@ekonomi.untan.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Yamaha Banjarmasin. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner dan studi dokumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil responden yang mengisi kuesioner dengan menggunakan alat analisis skala Likert. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha di Banjarmasin yang berjumlah 96 orang, dan sampel terdiri dari 96 responden yang diperoleh dengan metode sampling jenuh (enumerasi). Analisis kuantitatif digunakan sebagai metode analisis dengan menguji model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas indikator dan reliabilitas konsistensi internal), uji model struktural (uji R-square dan uji kecocokan model), uji hipotesis dan uji efek mediasi. Hasil penyebaran kuesioner diolah dengan pemberian bobot berdasarkan skala Likert dengan menggunakan program WarpPLS 6.0.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

The aim of this research is to find out whether the *Quality of Work Life* and work motivation influence employee performance through job satisfaction at Yamaha Banjarmasin. The form of this research is associative research using quantitative data analysis techniques. Data collection techniques were carried out through observation, distributing questionnaires and document study. The data used in this research are the results of respondents who filled out a questionnaire using a Likert scale analysis tool. In this research, there were all 96 Yamaha employees in Banjarmasin, and the sample consisted of 96 respondents obtained using the saturated sampling method (enumeration). Quantitative analysis is used as an analytical method by testing the measurement model (convergent validity, discriminant validity, indicator reliability and internal consistency reliability), structural model testing (R-square test and model fit test), hypothesis testing and mediation effect testing. The results of distributing questionnaires were processed by assigning weights based on a Likert scale using the WarpPLS 6.0 program.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Motivation, Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah utama dalam sumber daya manusia adalah faktor produksi yang semakin terbatas, sehingga membutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2009). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Pencapaian kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja yang baik. *Quality of Work Life* (QWL) adalah anggapan karyawan mengenai kenyamanan fisik dan mentalnya ditempat kerja (Cascio, 2006). Karyawan dapat bekerja lebih baik ketika mereka memiliki kebebasan untuk bertukar pikiran dan merasa memiliki hubungan dua arah dengan organisasi (Hernawati dan Suci, 2015).

Oleh karena itu, peran penting kualitas kerja adalah mengubah lingkungan kerja agar perusahaan mengarah para QWL yang lebih baik secara teknis dan manusiawi (Arifin, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi QWL adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan dipuaskan secara berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku bagi mereka. Kepuasan kerja dan QWL yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wirawan, 2015).

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan kepuasan kerja rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian Alfani (2018) yang menemukan bahwa QWL dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurbiyati (2014) yang menemukan bahwa QWL dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan penuh kepuasan (Hasibuan, 2007).

Hal ini disarankan oleh Ishfaq et al. (2010) Sebuah studi yang menurut karyawan termotivasi oleh kepuasan kerja atau rasa prestasi dalam prestasi kerja. Penelitian Handoko (2001) dan Damayanti (2005) menjelaskan keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana motivasi kerja dapat berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Yamaha Banjarmasin adalah perusahaan distributor utama (main dealer) resmi yang bekerja sama dengan PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing (PT YIMM) untuk mendistribusikan produk mereka (motor Yamaha yang dipasarkan untuk Indonesia) dan terkhusus untuk area Kalimantan Selatan dan Tengah. Dalam persaingan penjualan motor di Indonesia, tentu Yamaha Banjarmasin membutuhkan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung mempengaruhi efektivitas karyawan itu sendiri. Masalah kualitas kerja dan kepuasan kerja yang dinilai kurang diidentifikasi di Yamaha Banjarmasin, tentu dikaitkan dengan kepuasan yang tidak merata diantara masing-masing karyawan dan kurangnya dorongan motivasi dari rekan dan atasan. Yamaha Banjarmasin juga memiliki hambatan dalam hal kepuasan kerja, karena bonus (tunjangan) yang diterima tidak tersalurkan secara adil dan masih kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan sebagai tim mengenai penjelasan maupun transparansi perhitungan bonus tersebut.

Yamaha Banjarmasin mengidentifikasi masalah terkait rendahnya kualitas kerja dan kepuasan kerja yang berasal dari kepuasan yang tidak merata dan kurangnya dukungan dari rekan dan atasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Retnowati (2003) mengemukakan bahwa faktor QWL merupakan aspek yang dapat menentukan kepuasan dan efisiensi karyawan di PT ABC. Penerapan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan sudah cukup baik, sedangkan kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan lagi. Dapat disimpulkan bahwa faktor QWL dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja dengan mengupayakan penghargaan dan jaminan kerja karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

Keterbatasan penelitian ini adalah pengelompokan karyawan dari seluruh departemen sedangkan kebanyakan karyawan yang tidak puas dominan berasal dari departemen sales.

Sejauh ini belum ada penelitian langsung tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yamaha Banjarmasin.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang disampaikan pada bab ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Yamaha Banjarmasin".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini akan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada serta mendeskripsikannya secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang akan diselidiki.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Yamaha Banjarmasin yang beralamat di Jl. A.Yani Km.2 Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha Banjarmasin yang berjumlah 96 orang. Sampel yang diambil adalah sebanyak 96 orang dengan menggunakan metode *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan

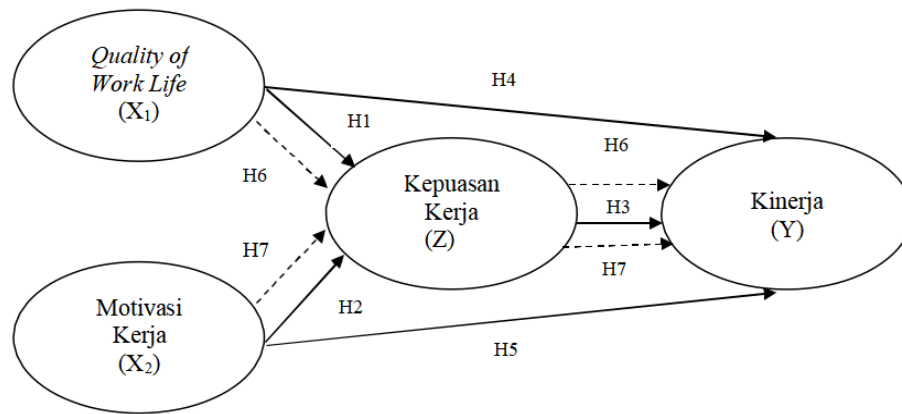
Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan analisis *Partial Least Squares* (PLS). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji model pengukuran (*convergent validity*, *discriminant validity*, *indicator reliability*, dan *internal consistency reliability*), uji model struktural (uji *R-squares* dan uji kecocokan model), uji efek mediasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert* yang kemudian diolah dengan menggunakan program WarpPLS 6.0.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain variabel independen (*Quality of Work Life* dan motivasi kerja), variabel mediasi (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja). Untuk mengukur variabel *Quality of Work Life*, peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Cascio (2006) dengan indikatornya yang terdiri dari keterlibatan karyawan, rasa bangga terhadap instansi, kesejahteraan, penyelesaian masalah, dan komunikasi. Pada variabel motivasi kerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2017) dengan indikatornya yang terdiri dari prestasi, pengakuan, kemajuan, kondisi kerja, dan status pekerjaan. Pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dengan indikatornya yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja. Sedangkan pada variabel kinerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Supardi (2014) dengan indikatornya yang terdiri dari kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Konsep Penelitian

Untuk menjawab penelitian ini, agar dapat dengan mudah dipahami dan dipahami oleh peneliti selanjutnya, maka dibuatlah konsep penelitian yang tentunya berdasarkan judul penelitian "Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Yamaha Banjarmasin". Dengan mengetahui judul dan variabel yang disajikan, tentunya memudahkan peneliti untuk mengidentifikasi dan melihat fenomena yang diteliti, penjelasan peneliti tentang bagaimana mempelajari masalah penelitian, menyajikan keterpaduan antara permasalahan yang diteliti. Pada dasarnya kerangka penelitian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami masalah yang diteliti. Kerangka teori juga merupakan salah satu penunjang dalam penelitian, yaitu wadah atau tempat di mana beberapa teori dijelaskan hubungannya dengan variabel-variabel yang disajikan. Kerangka acuan teoritis merupakan wadah yang menjelaskan variabel atau pertanyaan kunci yang dimasukkan dalam penelitian, Arikunto (2016). Uraian kerangka teori adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data Primer Diolah (2023).

Hipotesis Penelitian

Melanjutkan penjelasan sebelumnya, peneliti menguraikan bahwa dapat disusun hipotesis mengenai hubungan antara *Quality of Work Life* dan motivasi sebagai variabel yang mampu memperkuat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan mengelola *Work-life Balance* dengan tepat maka perusahaan juga dapat menjaga standar kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan maupun harapan dari pihak manajemen. Dari kerangka konsep penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 : Terdapat pengaruh signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengidentifikasi *Quality of Work Life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Yamaha Banjarmasin maka perlu dilakukan analisis karakteristik responden. Dari sampel sebanyak 96 responden, terdapat 90 responden saja yang mengisi jawaban, 6 responden lainnya tidak mengisi jawaban. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 54 orang (60%). Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 21 tahun

sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 43 orang (47,78%) serta mempunyai status sudah menikah yaitu sebanyak 54 orang (60%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 76 orang (84,44%) dikarenakan jenis pekerjaan sebagai seorang karyawan harus memiliki kualifikasi akademik minimal yang wajib dipenuhi yaitu berpendidikan S1. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama rentang waktu 1 tahun sampai dengan 5 tahun yaitu sebanyak 44 orang (48,89%).

Hasil dari analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing- masing variabel berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan peneliti, baik dalam jumlah responden maupun jumlah persentase. Melalui pemberian skor akan diperoleh angka- angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian responden baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work Life* karyawan termasuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,20, motivasi kerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,11, kepuasan kerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,04, serta kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,02.

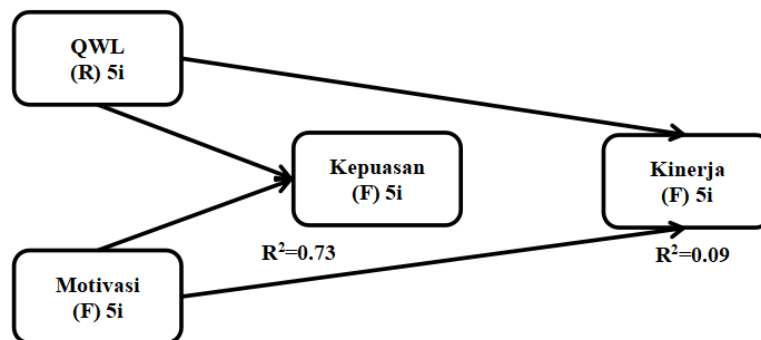
Tabel 1. Hasil Uji Model Pengukuran

Variabel	Indikator	AVE	Keterangan	Loading Faktor	Composite Reliability	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	X1.1	0,661	Valid	0,813	0,854	<i>Reliable</i>
	X1.2	0,739	Valid	0,860	0,850	<i>Reliable</i>
	X1.3	0,694	Valid	0,833	0,819	<i>Reliable</i>
	X1.4	0,608	Valid	0,780	0,822	<i>Reliable</i>
	X1.5	0,804	Valid	0,897	0,925	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,691	Valid	0,831	0,870	<i>Reliable</i>
	X2.2	0,754	Valid	0,868	0,860	<i>Reliable</i>
	X2.3	0,589	Valid	0,767	0,811	<i>Reliable</i>
	X2.4	0,909	Valid	0,954	0,953	<i>Reliable</i>
	X2.5	0,729	Valid	0,854	0,889	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,616	Valid	0,785	0,828	<i>Reliable</i>
	Z2	0,726	Valid	0,852	0,888	<i>Reliable</i>
	Z3	0,715	Valid	0,845	0,882	<i>Reliable</i>
	Z4	0,665	Valid	0,816	0,856	<i>Reliable</i>
	Z5	0,860	Valid	0,927	0,949	<i>Reliable</i>
	Y1	0,549	Valid	0,741	0,784	<i>Reliable</i>

Kinerja (Y)	Y2	0,650	Valid	0,806	0,788	<i>Reliable</i>
	Y3	0,570	Valid	0,755	0,799	<i>Reliable</i>
	Y4	0,662	Valid	0,813	0,796	<i>Reliable</i>
	Y5	0,733	Valid	0,856	0,846	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil dari uji model pengukuran menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel *Quality of Work Life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai AVE (*Average Variance Extracted*) lebih besar dari 0,50 (>0,50) sehingga dapat menjelaskan semua indikator tersebut. Semua indikator dari variabel *Quality of Work Life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja juga dinyatakan *reliable* karena telah memenuhi kriteria pengukuran yaitu nilai loading faktor dan composite reliability lebih besar dari 0,70 (>0,70) sehingga dapat menjelaskan semua indikator tersebut. Uji model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini terdiri dari uji R-squares dan uji kecocokan model (*model fit*). Untuk mengetahui hasil uji *r-squares* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Output Uji R-Squares

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat hasil *output* dari pengujian *r-squares* dengan menggunakan WarpPLS 6.0. Nilai *r-squares* pada variabel kepuasan adalah sebesar 0,726 atau 72,60 persen sehingga termasuk kriteria kuat sedangkan nilai *r-squares* pada variabel kinerja adalah sebesar 0,092 atau 9,20 persen sehingga termasuk kriteria lemah. Berikut akan diperlihatkan secara rinci mengenai hasil dari uji *r-squares* untuk setiap hubungan antar variabel pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji R-Squares

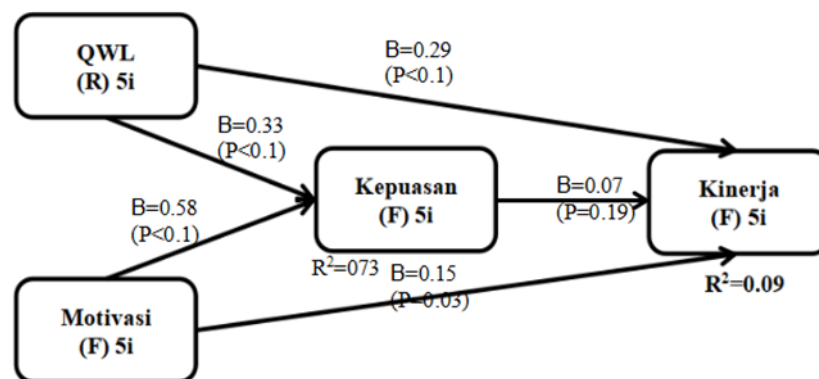
	QWL	Motivasi	Kepuasan	Kinerja
Kepuasan	0,248	0,478	-	-
Kinerja	0,075	0,006	0,011	-

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Hasil dari uji r-squares menunjukkan bahwa nilai r-squares dari variabel *Quality of Work Life* terhadap variabel kepuasan termasuk kriteria lemah, nilai r-squares dari variabel *Quality of Work Life* terhadap variabel kinerja termasuk kriteria lemah, nilai r-squares dari variabel motivasi terhadap variabel kepuasan memiliki pengaruh yang paling besar sehingga termasuk kriteria moderat, nilai r-squares dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja termasuk kriteria lemah, kemudian nilai r-squares dari variabel kepuasan terhadap variabel kinerja juga termasuk kriteria lemah.

Hasil dari uji kecocokan model (*model fit*) menunjukkan bahwa APC, ARS, dan AARS memiliki nilai $P < 0,001$ sehingga dapat diterima karena nilai $P < 0,05$. AVIF memiliki nilai $P = 1,808$ dan AFVIF memiliki nilai $P = 2,582$ sehingga dapat diterima karena nilai $P \leq 5$. GoF memiliki nilai 0,416 yang berarti kuat karena memiliki nilai $\geq 0,36$. SPR dan RSCR memiliki nilai 1,000 sehingga dapat diterima karena nilainya $\geq 0,7$. SSR dan NLBCDR memiliki nilai 0,800 sehingga dapat diterima karena nilainya $\geq 0,7$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *inner model* dinyatakan layak karena memenuhi semua indikator tersebut.

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p) dan koefisien jalur (β). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya hipotesis ditolak apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Nilai koefisien jalur (β) menunjukkan kekuatan pengaruh hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Untuk mengetahui hasil uji signifikansi (p) dan nilai koefisien jalur (β) *direct effect* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Output Uji Signifikansi dan Koefisien Jalur *Direct Effect*

Sumber: Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat hasil output dari uji signifikansi dan koefisien jalur dengan menggunakan WarpPLS 6.0. Berikut akan diperlihatkan secara rinci mengenai hasil dari uji signifikansi dan koefisien jalur *direct effect* pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Nilai Signifikansi dan Koefisien Jalur *Direct Effect*

	QWL	Motivasi	Kepuasan	Kinerja
Kepuasan	$\beta = 0,334$ $p < 0,001$	$\beta = 0,585$ $p < 0,001$	-	-
Kinerja	$\beta = 0,291$ $p < 0,001$	$\beta = 0,149$ $p = 0,032$	$\beta = 0,071$ $p = 0,188$	-

Sumber: Data Primer Diolah (2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti H1 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengaruh secara langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja juga memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,334.

Quality of Work Life yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, artinya semakin tinggi *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu *Quality of Work Life* menjadi hal yang penting agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan selama bekerja di organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfani (2018) dan Takalao (2019) dimana *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2014), Kusuma W (2015), dan Santhi (2016) dimana *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti H2 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja juga memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,291.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja menjadi hal yang penting agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi

karyawan selama bekerja di organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astitiani (2016) dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Santhi (2016) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,188 yang berarti H3 ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tinggi maupun rendahnya kepuasan kerja karyawan maka akan memberikan dampak pada kinerja karyawan tersebut, namun hasil penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di Yamaha Banjarmasin. Tingginya kinerja lebih disebabkan oleh *Quality of Work Life* dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul (2019) dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Adiyasa (2019) dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,001 ($p < 0,001$) yang berarti H4 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengaruh secara langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja juga memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 0,291. *Quality of Work Life* yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, artinya semakin tinggi *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah *Quality of Work Life* yang dirasakan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu *Quality of Work Life* menjadi hal yang penting agar dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan selama bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014), Kusuma W dan Nahdluddin (2015) dimana *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasmalawati (2017), Lathif dan Alfani (2018), serta Nurul dan Takalao (2019) dimana *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032 yang berarti H5 diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Pengaruh secara langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja juga memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,149. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 0,149.

Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja menjadi hal yang penting agar dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan selama bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2018) dan Nurul (2019) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Takalao (2019) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk mengetahui hasil nilai signifikansi (p) dan nilai koefisien jalur (β) *indirect effect* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Output Nilai Signifikansi dan Koefisien Jalur Indirect Effect

	QWL	Motivasi	Kepuasan	Kinerja
Kinerja	$\beta = 0,024$ $p = 0,337$	$\beta = 0,041$ $p = 0,232$	-	-

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Pengaruh secara tidak langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,337 yang berarti H6 ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Yamaha Banjarmasin. Hasil penelitian ini juga ditunjukkan dari kepuasan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,232 yang berarti H7 ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Yamaha Banjarmasin. Hasil penelitian ini juga ditunjukkan dari kepuasan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan beberapa kesimpulan antara lain *Quality of Work Life*, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Yamaha Banjarmasin termasuk kategori tinggi, *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi yaitu Yamaha Banjarmasin agar dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih kepada semua karyawan, karena hal ini dapat menyebabkan karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah yang telah dirumuskan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan berbagai variabel lain selain *Quality of Work Life* dan motivasi kerja sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian selanjutnya agar juga dapat mencari objek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih tinggi lagi sehingga dapat memberikan hasil temuan-temuan penelitian yang lebih baik dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu rendahnya jumlah subyek (sampel) yang digunakan sehingga hasilnya kurang representatif dan lamanya pengembalian kuesioner oleh responden sehingga menjadi kendala dalam pengolahan data. Dari kuesioner yang dibagikan kepada 96 responden, sebanyak 6 responden yang tidak mengembalikan kuesioner, hal ini kemungkinan dikarenakan responden kurang mengetahui makna pernyataan dalam kuesioner tersebut sehingga menjadi ragu dalam menjawab. Kemudian kuesioner hanya didistribusikan di Yamaha Banjarmasin saja sehingga cakupan penelitian ini cukup sempit sehingga hal ini menyebabkan tingkat generalisasi hasil penelitian menjadi kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- 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 (TIJOSSW)*, 3(1), 259-269.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, profits*. McGraw-Hill.
- Damayanti, R. (2005). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ilmu Sosial.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2009. Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Greenhaus, Jeffrey H. 2002. Work-Family Conflict. *Journal of The Academy of Management Review*, 45: 1-9.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ishfaq Ahmed, Muhamad Nawaz, Musarrat, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effect of Motivation Factors on employees Job satisfaction: a Case Study of University of The Punjab Pakistan. *International Journal Of Business and Managemen*, 5(3):70-80.
- Lockwood, Nancy R. 2003. "Work/Life Balance: Challenges and Solutions". SHRM Research Department
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>

- Pramana, I. G. N. A. A. ., & Putra, M. S. . (2022). Effect Of Work-Life Balance On Work Involvement Mediated Job Satisfaction And Life Satisfaction (Study On Denpasar Class I Of Correctional Center'S Employee). *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(6). Retrieved from <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/2176>
- Retnowati, (2003) Peranan keberfungsian keluarga pada pemahaman dan pengungkapan emosi. *Jurnal Psikologi*(2), 91-104
- Robbins, Stephen dan Timothy A.Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Jilid 2*, Salemba Empat. Jakarta.
- Schermerhorn, Jhon D. et. al. (2005). *Organizational Behaviour*, John Willey and Son Inc.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Talukder, A.K.M., Vickers, M. and Khan, A. (2018), "Supervisor support and Work-life Balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector", *Personnel Review*, Vol. 47 No. 3, pp. 727-744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Raja Grafindo. Jakarta.