



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN PEGAWAI DI
INDONESIA *PORT CORPORATION* PELABUHAN
INDONESIA II JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Muhammad Virza Alridho

C1B020070

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama : Muhammad Virza Alridho
NIM : C1B020070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jalan Prabu Siliwangi, RT 07, Kasang Jaya, Jambi Timur,
Kota Jambi
No. HP : 08117442421
Email : mvirzaa@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II
Jambi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi”. adalah karya ilmiah saya sendiri.
2. Originalitasnya berdasarkan izin, sumber data primer, sumber data sekunder yang diperoleh dari awal proses hingga terbentuk dalam suatu karya ilmiah skripsi, dan tidak mengatasnamakan dari pihak lain atau hasil penjiplakan (Plagiarism) karya orang lain (Terlampir turnitin).
3. Penulisan hasil studi skripsi ini mencantumkan sumber penelitian sekunder atas nama buku, disertai tesis, artikel, jurnal, pengarang atau peneliti terdahulu pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terjadi ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia dikonfirmasi dan menerima keputusan akademik serta sanksi hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003:

Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau pernyataan vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Jambi, Agustus 2024
Yang membuat pernyataan



Muhammad Virza Alridho
NIM.C1B020070

TANDA PERSETUJUAN

Dosen Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Muhammad Virza Alridho
Nomor Induk Mahasiswa : C1B020070
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di Indonesia *Port Corporation* Pelabuhan Indonesia II Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian skripsi pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Jambi, Agustus 2024

Pembimbing I



Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc.
NIP.196702151993032004

Pembimbing II



Rts. Ratnawati, S.E., M.M.
NIP. 196601131992032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi



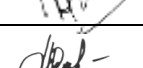
Dr. Musnaini, S.E., MM
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 09 September 2024
Jam : 10.30 - 12.30 WIB
Tempat : Ruang Ujian Skripsi 2 FEB UNJA dan Zoom (Hybrid)

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dra. Sumarni, M.M.	
Penguji Utama	Nur Hasanah, S.E., M.Sc.	
Sekretaris Penguji	Fitri Widiastuti, S.E., M.M.	
Anggota Penguji	Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc.	
	Rts. Ratnawati, S.E., M.M.	

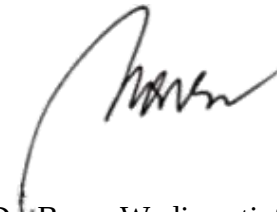
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Jambi



Prof. Dr. Shofia Amin, S.E.M.Si
NIP.196603011990032002

Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Jambi



Dr. Besse Wediawati, S.E., M.Si
NIP. 197306212000032001

KATA PENGANTAR

Penulis ingin mengucapkan puji Syukur atas kehadiran Allah SWT. yang selalau melimpahkan Rahmat, Hidayah, Taufik, serta Inayah-Nya yang tak henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi”. Terima kasih terutama teruntuk Ayah dan Ibu saya, yang memiliki peran besar dalam hidup penulis, yang selalu mendidik, mendoakan, menginspirasi menyelesaikan studi sebagai Mahasiswa. penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas semua bantuan yang telah diberikan, oleh:

1. Prof. Dr. Helmi. S.H.,M.H selaku Rektor Universitas Jambi
2. Ibu Prof. Dr. Shofia Amin, S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
3. Ibu Dr. Besse Wediawati S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Jambi
4. Ibu Dr. Musnaini, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Jambi
5. Ibu Dr. Zulfina Adriani, SE, MM selaku dosen pembimbing I pada Skripsi ini dan Ibu Rts. Ratnawati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II pada Skripsi ini.
6. Kepada Abang penulis yang selalu menjadi motivasi penulis agar kedepannya mereka bisa menjadi pribadi yang lebih hebat dari penulis sendiri.
7. Kepada Perusahaan BUMN PELINDO II Jambi yang memberikan izin untuk penulis melakukan Penelitian ini di perusahaan nya dan membantu mempermudah penulis dalam melakukan penelitian demi penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Tim Sangkara *Consulting Group*, yang telah memberikan semangat, Pengalaman, Pembelajaran dalam melewati proses sulit sebagai Mahasiswa selama di masa perkuliahan.

9. Seluruh teman-teman manajemen angkatan 2020 yang telah berperan penting memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penulisan dari tugas akhir ini memiliki kesalahan. Maka dari itu penulis sangat berharap para pembaca atau peneliti selanjutnya dapat melanjutkan tugas akhir ini agar dapat meminimalisir kekurangan yang ada di dalamnya.

Jambi, Agustus 2024
Penulis,



Muhammad Virza Alridho
NIM: C1B020070

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Drs. Eddy B (Ayah) dan Dra. Jamilah S. (Ibu), yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan, dan Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Keduanyalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai.

Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepada saya. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtuaku. Dan serta saya persembahkan juga untuk Abang saya Muhammad Iqbal Eddy Putra yang selalu setia memberikan semangat maupun motivasi kepada saya, tanpa adanya mereka yang memberikan inspirasi, Dorongan dan motivasi terhadap saya mungkin saya akan kesusahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini. Terima kasih kepada Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan kesehatan sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di IPC Pelindo II Kota Jambi. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert dari 70 karyawan. Pengujian data menggunakan uji model pengukuran dan struktural dengan 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 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

ABSTRACT

This study examines the effect of quality of work life on employee performance with job satisfaction as a mediated variable at IPC Pelindo II Jambi City. Data were collected through a Likert scale questionnaire from 70 employees. Data testing used measurement and structural model tests with SmartPls 3. The results showed that quality of work life had a positive and significant effect on employee performance at IPC Pelindo II Jambi City, quality of work life had a positive and significant effect on job satisfaction at IPC Pelindo II Jambi City, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at IPC Pelindo II Jambi City, and quality of work life had a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at IPC Pelindo II Jambi City. Therefore, it is recommended that companies are 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*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
TANDA PERSETUJUAN	iii
TANDA PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai.....	12
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.2. Kualitas Kehidupan Kerja	15
2.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	15
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	16
2.2.3. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja.....	17
2.2.4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	18
2.3. Kepuasan Pegawai	19
2.3.1. Pengertian Kepuasan Pegawai	19
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai.....	20

2.3.3. Manfaat Kepuasan Pegawai	22
2.3.4. Indikator Kepuasan Pegawai.....	23
2.4. Pengaruh Antar Variabel.....	24
2.4.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	24
2.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.4.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai	28
2.4.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	30
2.5. Penelitian Terdahulu	33
2.6. Kerangka Pemikiran.....	43
2.7. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1. Rancangan Penelitian	46
3.2. Populasi dan Sampel	46
3.2.1. Populasi.....	46
3.2.2. Sampel.....	47
3.3. Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1. Kuesioner	49
3.4.2. Observasi.....	50
3.4.3. Dokumentasi	50
3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	50
3.5.1. Analisis Deskriptif	50
3.5.2. Teknik Pengolahan Data	52
3.5.3. <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	52
3.5.4. Evaluasi <i>Outer Model</i>	52
3.5.5. Evaluasi <i>Inner Model</i>	54
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN.....	56
4.1 Sejarah PT. IPC Pelindo II Jambi	56
4.2 Bidang Usaha	60

4.3	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	61
4.3.1	Visi Perusahaan.....	61
4.3.2	Misi Perusahaan	61
4.3.3	Nilai Perusahaan.....	61
4.4	Logo Perusahaan	63
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		67
5.1.	Karakteristik Responden	67
5.1.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
5.1.2.	Karakteristik Responden Menurut Usia	68
5.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
5.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	70
5.2.	Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	70
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	71
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)	73
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Pegawai (Z)	74
5.3.	Hasil Pengolahan PLS.....	76
5.3.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	77
5.3.2.	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	80
5.4.	Pembahasan.....	83
5.4.1.	Gambaran Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di IPC Pelindo II Jambi	84
5.4.2.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di IPC Pelindo II Jambi	85
5.4.3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi	88
5.4.4.	Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di IPC Pelindo II Jambi	89

5.4.5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Mediasi di IPC Pelindo II Jambi	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
DAFTAR LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Capaian Kinerja di IPC Pelindo II Jambi.....	2
Tabel 1.2	Hasil Survey Awal Peningkatan Kerja PT. IPC Pelindo II.....	3
Tabel 1.3	Hasil Survey Kepuasan Kerja PT. IPC Pelindo II	4
Tabel 1.4	Hasil Survey Awal Kualitas Kehidupan Kerja PT. IPC Pelindo II.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.2	Skala Likert	49
Tabel 3.3	Rentang Pengklasifikasian	51
Tabel 5.1	Karakteristik Responden	67
Tabel 5.2	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	71
Tabel 5.3	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X).....	73
Tabel 5.4	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Pegawai (Z)	75
Tabel 5.5	<i>Outer Loadings</i>	77
Tabel 5.6	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	78
Tabel 5.7	Penilaian <i>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</i>	79
Tabel 5.8	<i>Composite Reliability</i>	79
Tabel 5.9	<i>R Square</i>	80
Tabel 5.10	<i>Path Coefficients</i>	82
Tabel 5.11	Penilaian <i>Indirect Effect</i>	83
Tabel 5.12	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	83

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	68
Grafik 5.2 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	68
Grafik 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Grafik 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	44
Gambar 4.1 Logo PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)	63
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)	64
Gambar 5.1 Model Pengujian	76
Gambar 5.2 Uji <i>Path Coefficient</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena mereka adalah sumber daya utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik berarti karyawan mencapai sasaran, 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 (Christiadi, 2020). Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, tujuan, dan harapan, serta upaya strategis perusahaan. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga menentukan hasil akhir. Oleh karena itu, bisnis dan institusi berharap peningkatan kinerja pegawai yang signifikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peran SDM sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan tersebut (Wahyuni & Sulistyanto, 2023).

Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai mempengaruhi kinerja mereka. Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah jika perlu untuk mendukung kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan posisi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik 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 memerhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja pegawai. 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. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan penelitian untuk melihat bagaimana kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PT IPC Pelindo Jambi II. Tabel di bawah ini merupakan capaian kinerja dari perusahaan tersebut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja di IPC Pelindo II Jambi

Indikator Kinerja	2022	2023	Perubahan (%)
Jumlah Kapal Dilayani	6.316 unit	6.987 unit	+10.59
Total GT Kapal	8.66 juta GT	11.16 juta GT	+28.7
Arus Barang	1,1 juta ton	1,6 juta ton	+42.57
Produktivitas Bongkar Muat (BSH)	-	-	-
Waktu Sandar Kapal	-	-	-
Arus Petikemas	5,7 Juta Box	5,8 Juta Box	+0.64
Total TEUs	7 Juta TEUs	8 Juta TEUs	+1.27
Arus Penumpang	800 ribu	1 juta	+23.03

Sumber: IPC Pelindo II (Data diolah, 2024).

Berdasarkan data dari tabel 1.1, capaian kinerja di IPC Pelindo II Jambi, terlihat adanya peningkatan signifikan pada berbagai indikator kinerja dari tahun 2022 ke 2023. Peningkatan 10.59% pada jumlah kapal yang dilayani dan 28.7% pada total GT Kapal menunjukkan efektivitas kebijakan dan peningkatan kapasitas Pelindo II Jambi. Sementara itu, pertumbuhan yang mencolok sebesar 42.57% pada arus barang mengindikasikan peningkatan efisiensi dalam manajemen logistik dan penanganan kargo. Peningkatan sebesar 0.64% pada arus petikemas dan 1.27% pada total TEUs, serta 23.03% pada arus penumpang, semakin menegaskan

keberhasilan strategi operasional Pelindo II Jambi. Namun, ada beberapa yang tidak terealisasi dengan baik seperti kinerja karyawan, produktivitas, dan standar kapal yang digunakan tidak dilaksanakan. Untuk memperkuat data ini peneliti melakukan survey awal mengenai kinerja pegawai terhadap 7 orang karyawan PT IPC Pelindo II Jambi pada 20 April 2024. Berikut merupakan hasil awal peneliti mengenai gambaran kinerja pegawai di PT IPC Pelindo II Jambi:

Tabel 1.2 Hasil Survey Awal Peningkatan Kerja PT. IPC Pelindo II

No	Pernyataan	Persentase				
Kualitas Kerja		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan	1	0	0	1	5
2.	Saya merasa skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	2	5
3.	Saya melakukan pengecekan ulang ketika pekerjaan selesai	0	0	0	1	6
4.	Saya memaksimalkan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan	0	0	0	1	6
5.	Saya merasa kemampuan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0	0	0	1	6
6.	Saya menyelesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	0	1	6
Kuantitas Kerja		STS	TS	N	S	SS
7.	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	0	0	0	3	4
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan	0	0	0	3	4
9.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	0	0	0	3	4
10.	Saya merasa perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0	1	1	2	3
Jumlah		0	1	1	18	49
Persentase (%)		0	1	1	26	70

Sumber: IPC Pelindo II (Data diolah, 2024).

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. IPC Pelindo II dalam aspek kualitas dan kuantitas kerja cukup tinggi. Mayoritas responden memberikan penilaian “Sangat Setuju” (SS) terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kualitas kerja, seperti ketelitian dalam bekerja, kesesuaian skill dengan pekerjaan, dan penerapan standar kerja yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari persentase yang mencapai 70% untuk penilaian “Sangat Setuju”. Sementara itu, untuk aspek kuantitas kerja, terdapat kecenderungan yang sama di mana sebagian besar responden dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline* dan mencapai target kerja yang ditetapkan. Persentase untuk “Setuju” pada bagian ini adalah 26%, yang menunjukkan bahwa ada ruang

untuk peningkatan, namun secara umum kinerja karyawan dalam hal kuantitas kerja juga berada pada level yang baik. Kesimpulannya, hasil survey awal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. IPC Pelindo II memiliki komitmen yang kuat terhadap kualitas dan kuantitas kerja, meskipun ada beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan.

Secara keseluruhan, 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, peneliti melakukan survey awal mengenai kepuasan kerja terhadap 7 orang karyawan PT IPC Pelindo II Jambi pada 20 April 2024. Berikut merupakan hasil awal peneliti mengenai gambaran kepuasan kerja di PT IPC Pelindo II Jambi:

Tabel 1.3 Hasil Survey Kepuasan Kerja PT. IPC Pelindo II

No	Pertanyaan	Skala				
Kepuasan Gaji		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mendapat gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	1	1	2	3
2.	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan.	0	1	1	2	3
Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri		STS	TS	N	S	SS
3.	Saya senang mendapat tugas yang bervariasi dari perusahaan.	0	1	1	2	3
4	Saya puas dengan variasi tugas yang diberikan.	0	0	0	4	3
5	Saya mendapatkan kesempatan belajar yang sama dengan karyawan lain.	0	0	0	2	5
6	Saya puas dengan kesempatan belajar yang diberikan perusahaan.	0	0	0	3	4
7	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan.	0	0	0	4	3
8	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini.	0	0	0	4	3
Kepuasan dengan Promosi		STS	TS	N	S	SS
9.	Saya merasa kebijakan promosi di perusahaan dilakukan dengan adil dan terbuka.	1	0	0	3	3
Jumlah		1	3	3	26	30
Persentase (%)		1	4	4	37	43

Sumber: IPC Pelindo II (Data diolah, 2024).

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. IPC Pelindo II bervariasi tergantung pada aspek yang dievaluasi.

Kepuasan gaji dengan mayoritas karyawan merasa puas dengan jumlah gaji yang diberikan, dengan 3 karyawan menyatakan sangat setuju (SS) dan 2 karyawan menyatakan setuju (S). Namun, ada juga yang merasa tidak puas, dengan 1 karyawan menyatakan tidak setuju (TS) dan 1 karyawan netral (N). Karyawan umumnya merasa senang dengan variasi tugas yang diberikan, dengan 3 karyawan menyatakan setuju (S) dan 4 karyawan menyatakan sangat setuju (SS). Namun, ada beberapa yang merasa netral atau tidak puas dengan kesempatan belajar yang diberikan perusahaan, dengan 4 karyawan netral (N) dan 3 karyawan setuju (S).

Terakhir, kepuasan dengan promosi karyawan memiliki pandangan yang beragam. Sebanyak 3 karyawan merasa sangat setuju (SS) dan 3 karyawan setuju (S) bahwa kebijakan promosi dilakukan dengan adil dan terbuka. Namun, ada juga yang merasa tidak puas, dengan 1 karyawan menyatakan sangat tidak setuju (STS).

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti kesempatan belajar dan kebijakan promosi, mayoritas karyawan merasa puas dengan gaji dan variasi tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. IPC Pelindo II telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang cukup memuaskan bagi karyawannya, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan di beberapa aspek.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Berikut adalah hasil penelitian awal terhadap kualitas kehidupan kerja di PT. Pelindo II:

Tabel 1.4 Hasil Survey Awal Kualitas Kehidupan Kerja PT. IPC Pelindo II

No.	Pernyataan	Skala				
Partisipasi Karyawan		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik dengan bebas.	0	0	0	1	6
2.	Saya percaya diri saat menyampaikan pendapat.	0	0	0	2	5
Pengembangan Karir		STS	TS	N	S	SS
3.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.	0	0	0	3	4
4.	Saya merasa terbantu dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.	0	0	0	3	4
Penyelesaian Konflik		STS	TS	N	S	SS
5.	Saya dan rekan kerja saling berhubungan baik.	0	0	0	2	5
6.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja senior maupun junior.	0	0	0	1	6
Komunikasi		STS	TS	N	S	SS
7.	Saya mudah mendapatkan informasi tentang pekerjaan melalui diskusi.	0	0	0	2	5
8.	Saya jarang mengalami miskomunikasi terkait pekerjaan.	0	0	1	2	4
Kesehatan Kerja		STS	TS	N	S	SS
9.	Saya mendapat program BPJS kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja	0	0	0	0	7
10.	Saya terbantu dengan adanya program BPJS kesehatan.	0	0	0	2	5
Jumlah		0	0	1	18	51
Persentase		0	0	1	26	73

Sumber: IPC Pelindo II (Data diolah, 2024).

Tabel 1.4 menunjukkan hasil survey awal kualitas kehidupan kerja PT. IPC Pelindo II yang melibatkan tujuh responden. Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa responden mayoritas memberikan jawaban SS atau S untuk semua pertanyaan, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi di PT. IPC Pelindo II. Persentase jawaban SS mencapai 73% dan S mencapai 26%. Sedangkan jawaban N, TS, dan STS hanya 1%, 0%, dan 0%.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, mendapat informasi yang cukup tentang pekerjaan, dan mendapat fasilitas kesehatan yang memadai dari perusahaan. Dengan demikian, IPC Pelindo Jambi II dapat dikatakan telah menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik terhadap pegawainya. Namun, satu responden bersikap netral terhadap satu aspek, yaitu miskomunikasi antar pegawai, hal ini harus menjadi perhatian oleh IPC Pelindo II Jambi.

Beberapa riset terdahulu terkait penelitian ini adalah penelitian oleh Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, dan Stepanus (2022) di Universitas Palangka Raya. Mereka meneliti bagaimana kualitas kehidupan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasilnya, kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga sebagian memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedua oleh Nurul Aini dan Muhammad Amin (2022) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Mereka meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasilnya, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Penelitian ketiga oleh Fitri Amalia dan Fitri Sari (2022) di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Jambi. Mereka meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IPC Pelindo II Jambi (Persero) adalah sebuah Badan usaha milik Negara Indonesia atau (BUMN), juga dikenal sebagai PT. Pelabuhan Indonesia, adalah pelabuhan yang bergerak di bidang perairan yang menawarkan jasa pelabuhan dan maritim untuk membantu jaringan logistik Indonesia dan internasional. Layanan

barang, kapal, dan rupa-rupa adalah bisnis utama PT. Pelindo. PT. Pelindo terdiri dari empat wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu Pelindo 1, Pelindo II, Pelindo III, Pelindo IV, dengan kantor pusat di Tanjung Priok, Jakarta Utara.

Perusahaan ini juga bergerak di Kota Jambi. IPC Pelindo II Kota Jambi Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung aktivitas ekonomi di wilayah tersebut melalui layanan pelabuhan yang efisien dan efektif. Namun, seperti banyak perusahaan lainnya, IPC Pelindo II juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Dalam hal ini, meskipun IPC Pelindo II telah berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, masih ada ruang untuk peningkatan, karyawan ditempatkan dalam kondisi umum kenyamanan; kondisi keamanan lingkungan kerja; jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja; jaminan keselamatan kerja; dan dukungan lingkungan untuk keberhasilan kerja adalah beberapa faktor lingkungan kerja, dan hasil observasi awal menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Kualitas kehidupan kerja, yang merupakan indikator penting dari kesejahteraan karyawan, sering kali menjadi tantangan bagi perusahaan untuk diimplementasikan secara efektif. IPC Pelindo II, sebagai contoh, menghadapi kendala dalam mewujudkan konsep ini sepenuhnya. Hambatan-hambatan tersebut mencakup pencapaian keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan pengakuan yang memadai, menyediakan peluang untuk pertumbuhan profesional, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi isu-isu tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di IPC Pelindo II Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi?
5. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai sebagai variabel mediasi di IPC Pelindo II Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam konteks akademis, kompensasi finansial, yang sering diwujudkan dalam bentuk gaji, memegang peranan krusial dalam konsep Kualitas Kehidupan Kerja. di IPC Pelindo II, struktur gaji karyawan ditetapkan dengan mempertimbangkan variabel-variabel seperti posisi atau jabatan yang diemban, durasi pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan yang telah dicapai. Gaji tidak hanya merupakan hak yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, tetapi juga menjadi faktor determinan utama dalam proses seleksi pekerjaan. IPC Pelindo II berdedikasi untuk menyediakan kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga memadai bagi para pegawainya, sebagai salah satu strategi esensial dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja. Meskipun telah ada upaya yang signifikan dalam aspek ini, terdapat kesempatan untuk peningkatan lebih jauh. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di IPC Pelindo II Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai sebagai variabel mediasi di IPC Pelindo II Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dalam penulisan skripsi dapat memberikan manfaat bagi Program Studi, Penulis sendiri maupun pihak lain :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan bagi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai yang tengah menjadi sorotan dan acuan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia, sehingga dibutuhkan banyak referensi baru guna memperaya literatur.

2. Secara Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan berharga tentang bagaimana meningkatkan kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Kota Jambi, serta bahwa peningkatan ini dapat berdampak positif pada kinerja pegawai dan, pada akhirnya, produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Untuk mencapai tujuan atau visi organisasi, kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Semakin banyak tugas yang diselesaikan, semakin baik kinerja organisasi yang bersangkutan. Begitu juga, jika sebuah organisasi melakukan sedikit misi, kinerjanya dianggap buruk (Tri Rachmawan & Nita Aryani, 2020).

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah tingkat pencapaian suatu program, kegiatan, atau kegiatan dalam mencapai tujuan, tujuan, misi, dan visinya (Kurniawan & Nurlita, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja didefinisikan sebagai pengukuran tingkat pencapaian tujuan organisasi sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain (Ainun, 2019):

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain (Putu, 2016):

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi

Manfaat kinerja yang pertama adalah untuk perbaikan prestasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Dengan mengetahui area-area tersebut, perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pengembangan yang relevan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

2. Keputusan penempatan

Manfaat kinerja yang kedua adalah untuk keputusan penempatan. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan dalam membuat keputusan tentang penempatan karyawan, seperti promosi, perpindahan, atau penurunan pangkat.

Penilaian kinerja dapat memberikan informasi tentang kemampuan dan kinerja karyawan, yang dapat digunakan untuk menentukan posisi yang paling tepat untuk mereka (Rivai, 2013).

3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai

Manfaat kinerja yang ketiga adalah sebagai perbaikan kinerja pegawai. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, dan untuk mengembangkan rencana untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai

Manfaat kinerja yang keempat adalah sebagai latihan dan pengembangan pegawai. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan mengetahui kebutuhan tersebut, perusahaan dapat memberikan pelatihan yang relevan untuk membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka.

5. Umpan balik sumber daya manusia

Manfaat kinerja yang kelima adalah umpan balik sumber daya manusia. Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik kepada manajemen sumber daya manusia tentang efektivitas program-program sumber daya manusia. Umpan balik ini dapat digunakan untuk meningkatkan program-program tersebut agar lebih efektif dalam mendukung kinerja karyawan dan organisasi (Rivai, 2013).

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas

3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Kerja sama
7. Tanggung Jawab

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016:). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2. Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah ketika karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman bekerja untuk perusahaan. Kualitas kehidupan kerja adalah ketika karyawan merasa aman, puas, dan memiliki kesempatan seperti orang lain (Azhari, 2022).

Salah satu jenis filsafat manajemen yang dapat diterapkan untuk mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya adalah kualitas kehidupan kerja. Sebagai suatu cabang keilmuan, kualitas kehidupan kerja menunjukkan bagaimana manajemen melihat manusia, pekerja, dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan betapa pentingnya menghargai orang dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah lingkungan tempat kerja (Mawu, Lengkong, Lumintang, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan, seperti rasa aman dan kesempatan untuk melakukan pekerjaannya sebagai manusia. Karyawan yang merasa memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi disebut sebagai memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi. Jika kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, mereka tidak sepenuhnya mendedikasikan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan tidak terpenuhi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan tinggi, mereka merasa diperhatikan dan dihargai, yang membuat mereka bersedia mengerahkan segala upaya mereka untuk membantu perusahaan maju.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut (Agow, 2020):

1. Kepuasan kerja, atau kepuasan kerja, mengacu pada seberapa jauh seorang karyawan merasa puas dengan seberapa jauh mereka dihargai atas pekerjaan mereka, serta berbagai faktor lain yang membantu di tempat kerja, seperti dukungan dari rekan kerja.
2. Tempat kerja, adalah faktor-faktor yang meningkatkan stres di tempat kerja. Pekerja yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin mengalami stres dan pada akhirnya mengalami kualitas hidup yang buruk.
3. Jam kerja dan lama periode kerja dianggap dapat mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan pekerja.
4. Kondisi lingkungan kerja dan kualitas hidup kerja juga harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Keadilan di tempat kerja dan kondisi tempat kerja diketahui memiliki dampak pada pekerja. Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil organisasi atau manajemen memberikan hak kepada karyawannya.

2.2.3. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi kerja yang memberikan kepuasan dan kesejahteraan bagi karyawan. mencakup berbagai aspek, mulai dari aspek fisik dan lingkungan kerja, aspek psikologis, hingga aspek sosial. Kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan, perusahaan, maupun masyarakat. Berikut ini adalah beberapa manfaat kualitas kehidupan kerja (Soetjipto, 2017)

1. Meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki Kualitas kehidupan kerja yang baik akan merasa puas dengan pekerjaannya. Mereka merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja mereka.

2. Menurunkan stres dan risiko *burnout*

Karyawan yang memiliki Kualitas kehidupan kerja yang baik akan merasa lebih tenang dan tidak stres. Hal ini karena mereka merasa memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Mereka juga merasa memiliki dukungan dari perusahaan dan rekan kerja.

3. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih jarang mengalami sakit dan lebih mampu menjaga kesehatannya.

4. Meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih mudah untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

5. Meningkatkan produktivitas kerja

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja.

6. Menurunkan biaya operasional

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk menurunkan biaya operasional. Hal ini karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk menangani masalah-masalah yang terkait dengan karyawan, seperti stres, *burnout*, dan *turnover*.

7. Meningkatkan citra perusahaan

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan, konsumen, dan masyarakat. Perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan dianggap sebagai perusahaan yang peduli terhadap karyawan dan kesejahteraannya.

8. Meningkatkan daya saing perusahaan

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

2.2.4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2022) menyatakan bahwa terdapat indikator kualitas kehidupan kerja, yaitu:

1. Partisipasi Karyawan
2. Pengembangan Karir
3. Penyelesaian Konflik
4. Komunikasi
5. Kesehatan kerja
6. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

2.3. Kepuasan Pegawai

2.3.1. Pengertian Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Setiyadi, 2016). Konsep ini adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak langsung pada produktivitas, retensi, dan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa konsep yang terkait dengan kepuasan pegawai (Christiadi, 2020):

1. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, tanggung jawab pekerjaan, gaji, dan kesempatan untuk pengembangan karir.
2. **Kepuasan dengan Manajemen:** Kepuasan pegawai juga terkait erat dengan hubungan mereka dengan atasan dan manajemen. Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka dan merasa didukung cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka.
3. **Kepuasan dengan Gaji dan Penghargaan:** Gaji dan penghargaan merupakan faktor penting dalam kepuasan pegawai. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka dan menerima pengakuan atas kontribusi mereka cenderung lebih puas.
4. **Kepuasan dengan Keseimbangan Kerja-Hidup:** Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memainkan peran penting dalam kepuasan pegawai. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini biasanya lebih puas dan produktif.

5. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar.
6. Pengembangan Karir dan Peluang Pertumbuhan: Karyawan cenderung lebih puas jika mereka memiliki peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan dalam perusahaan. Ini bisa mencakup pelatihan dan pengembangan, promosi internal, atau pengakuan atas prestasi.
7. Lingkungan Kerja yang Sehat: Faktor-faktor seperti budaya perusahaan yang positif, komunikasi yang terbuka, dukungan dari rekan kerja, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat berkontribusi pada kepuasan pegawai.
8. Faktor Personal: Faktor-faktor personal seperti kepribadian, nilai-nilai, dan harapan individu juga dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Apa yang satu karyawan anggap memuaskan mungkin berbeda dengan yang lain.

Mengukur dan mengelola kepuasan pegawai penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempertahankan talenta yang berharga. Organisasi dapat menggunakan survei kepuasan pegawai, wawancara, dan umpan balik reguler untuk memahami dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan mereka. Kepuasan pegawai yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi, dan reputasi perusahaan (Perangin-Angin, 2016).

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai

Konsep yang memengaruhi kepuasan pegawai mengacu pada berbagai faktor, ide, atau elemen yang dapat mempengaruhi sejauh mana seorang karyawan merasa puas dan bahagia dalam pekerjaannya di dalam organisasi atau perusahaan (Agow , 2020). Faktor-faktor ini dapat berupa berbagai hal yang memengaruhi pengalaman kerja

karyawan dan perasaan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa konsep yang memengaruhi kepuasan pegawai (Kurniawan & Nurlita, 2021):

1. **Kepuasan Kerja:** Ini adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan, minat, dan kebutuhan mereka.
2. **Kompensasi dan Penghargaan:** Gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya memengaruhi kepuasan pegawai. Karyawan yang merasa mereka diberi kompensasi yang adil cenderung lebih puas.
3. **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor penting dalam kepuasan pegawai. Karyawan yang merasa terlalu terbebani oleh pekerjaan cenderung kurang puas.
4. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini mencakup aspek fisik dan sosial dari lingkungan kerja.
5. **Kepemimpinan dan Manajemen:** Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan dukungan dari atasan dan manajemen memainkan peran besar dalam kepuasan pegawai.
6. **Pengembangan Karir:** Peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir di dalam organisasi dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Karyawan yang merasa ada jalan untuk meningkatkan karir mereka cenderung lebih puas.
7. **Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan:** Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka.
8. **Budaya Organisasi:** Budaya perusahaan, nilai-nilai yang dianut, dan norma-norma perilaku memengaruhi bagaimana karyawan

merasa dalam organisasi. Cocok atau tidaknya budaya perusahaan dengan nilai-nilai karyawan dapat memengaruhi kepuasan.

9. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas prestasi, apresiasi, dan penghargaan atas kontribusi karyawan adalah faktor yang memengaruhi kepuasan.
10. Dukungan dan Kolaborasi: Tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan kesempatan untuk kolaborasi dalam pekerjaan juga dapat memengaruhi kepuasan pegawai.
11. Pendekatan Manajemen Konflik: Bagaimana organisasi menangani konflik dan masalah dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Pendekatan yang efektif untuk menyelesaikan konflik dapat meningkatkan kepuasan.
12. Pertumbuhan Profesional: Dukungan organisasi terhadap pengembangan keterampilan dan kemajuan profesional karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan mereka.

Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik adalah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

2.3.3. Manfaat Kepuasan Pegawai

Menurut Faizal (2013) ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan berkenaan dengan kepuasan kerja agar kinerja tercapai secara maksimal:

1. Meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang puas akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan berinisiatif dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang puas juga akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Kinerja karyawan yang

tinggi akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan keunggulan kompetitif.

2. Menurunkan *turnover* dan absensi karyawan

Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover* dan absensi karyawan, karena karyawan yang puas akan lebih loyal, betah, dan terikat dengan organisasinya. Karyawan yang puas juga akan lebih jarang mengalami stres, kelelahan, dan sakit yang dapat mengganggu produktivitasnya. *Turnover* dan absensi karyawan yang rendah akan menghemat biaya rekrutmen, pelatihan, dan penggantian karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.

3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang puas akan merasa bahagia, percaya diri, dan berharga dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas juga akan lebih memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosialnya. Kesejahteraan karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kesehatan, keharmonisan, dan kreativitas karyawan.

2.3.4. Indikator Kepuasan Pegawai

Menurut Robbins & Judge dalam (Ekowati & Ariani, 2022) terdapat Dimensi serta indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

a. Upah yang diberikan secara adil sesuai dengan usaha yang dilakukan

2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar

memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik

- a. Pemberian tugas yang bervariasi
 - b. Kesempatan belajar
 - c. Tanggung jawab
3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi
 - a. Kebijakan promosi yang dilakukan secara adil
 - b. Memiliki kesempatan promosi yang sama
 4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
 - a. Atasan memberikan masukan dan bantuan terhadap karyawan
 5. Rekan Kerja, memiliki rekan kerja yang dapat mendukung serta ramah dapat mengarah kepada kepuasan kerja yang meningkat. Indikator merujuk kepada :
 - a. Berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.
 - b. Saling memberikan bantuan

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. 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).

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Hermananta, 2023).

Kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, supervisi, gaji, dan hubungan sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai (Hefni, 2022). Oleh karena itu, organisasi harus terus berupaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia merupakan subyek yang paling berpengaruh bila kualitas kehidupannya membaik atau memburuk. Dalam organisasi, peran departemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang besar dalam mengatur strategi para pekerja. Peran sumber daya manusia dan perbaikan terhadap kualitas kehidupan manusia yang diwujudkan dalam melibatkan pegawai di setiap kegiatan organisasi dengan disertai komitmen dari pegawai untuk melakukan kegiatan tersebut, maka akan menciptakan suatu kondisi kerja yang produktif dengan kinerja yang maksimal (Musyarofah, 2023).

Selain melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusianya, kondisi lingkungan kerja yang diperbaiki akan berdampak juga pada tingkat kinerja yang tinggi, sebab pekerja akan merasa nyaman dalam

bekerja sehingga bisa mencurahkan segala pikirannya untuk dapat memberikan hasil kinerja yang semakin baik demi tercapainya tujuan organisasi.

2.4.2. 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. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang pengaruh ini (Retnowati, 2023):

1. **Kualitas Kehidupan Kerja:** mengacu pada aspek-aspek kualitas dan pengalaman kerja karyawan di tempat kerja. Ini mencakup berbagai elemen, seperti kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dukungan dari manajemen, kesempatan pengembangan, dan sebagainya. Kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan.
2. **Kepuasan Pegawai:** Ini mengacu pada tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. Kepuasan pegawai mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk gaji, lingkungan kerja, manajemen, perkembangan karir, dan lainnya.
3. **Kualitas kehidupan kerja yang Tinggi Meningkatkan Kepuasan Pegawai:** Ketika kualitas kehidupan kerja dalam sebuah organisasi baik, karyawan cenderung merasa lebih puas. Lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan menyenangkan, dengan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

4. Siklus Positif: Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai sering kali membentuk siklus positif. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka mungkin lebih berkinerja dan berkontribusi pada meningkatnya kualitas kehidupan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka lebih lanjut.
5. Manajemen dan Kebijakan Pengaruh: Manajemen dan kebijakan organisasi memiliki peran besar dalam memengaruhi kualitas kehidupan kerja maupun kepuasan pegawai. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, promosi berdasarkan prestasi, dan pengakuan atas kontribusi dapat meningkatkan kepuasan dan kualitas kehidupan kerja.
6. Tindakan Perbaikan: Organisasi yang peduli terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai cenderung melibatkan karyawan dalam perbaikan dan perubahan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik.

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.

Penting untuk diingat bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai adalah konsep yang sangat subjektif dan dapat berbeda dari satu karyawan ke karyawan lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk memahami kebutuhan, preferensi, dan harapan individu karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Dengan demikian, mencapai Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan memelihara retensi karyawan (Christiadi, 2020).

2.4.3. 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).

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan dalam menyerap dan menerapkan ilmu pengetahuan serta teknologi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan ini

adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti motivasi dan harapan, maupun eksternal seperti lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Iqram, 2019).

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup yang sangat penting dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, motivasi mereka akan menurun, absensi meningkat, dan kerjasama menjadi sulit. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar karyawan merasa puas dan termotivasi (Musyarofah, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi kerja yang nyaman, serta dukungan dari organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap keseimbangan ini, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Selain itu, hubungan antar pribadi dalam lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaannya (Azhari, 2022).

Namun, tidak semua aspek kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang sama. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi hanya bersifat simbolis dan tidak mencerminkan prestasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi.

Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Christiadi, Ferdinand, & Stepanus, 2020).

Kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataannya bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kinerja menyebabkan reward (ekstrinsik dan intrinsik). *Reward* ekstrinsik seperti gaji, promosi, status, dan jaminan sedangkan reward intrinsik bisa berbentuk aktualisasi diri, pengakuan.

2.4.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

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. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang hubungan ini (Syahidin, 2022):

1. **Kualitas Kehidupan Kerja:** mengacu pada berbagai aspek kualitas pengalaman kerja karyawan di tempat kerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dukungan dari manajemen, kesempatan pengembangan, dan sebagainya. Kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan.

2. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan, minat, dan kebutuhan mereka.
3. **Kinerja Pegawai:** Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tugas yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Kinerja dapat diukur melalui hasil kerja, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Hubungan antara ketiga konsep ini adalah sebagai berikut (Moeljahwati, 2020):

1. **Kualitas Kehidupan Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja:** Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan memiliki dukungan dari manajemen yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dan terlindungi di tempat kerja mereka lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka.
2. **Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai:** Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebagai hasilnya, mereka mungkin lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, berkontribusi lebih efektif, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.
3. **Kualitas kehidupan kerja Secara Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja:** Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.
4. **Kepuasan Kerja sebagai Pemancar:** Kepuasan kerja berperan sebagai pemancar (mediator) antara Kualitas kehidupan kerja dan

kinerja pegawai. Artinya, kepuasan kerja dapat menjembatani pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat memengaruhi kinerja.

5. Siklus Positif: Hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sering membentuk siklus positif. Ketika Kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

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 mediasi. 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).

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih keras untuk mengatasi kesulitan yang muncul dari tugas dan

pekerjaannya. Oleh karena itu, jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak keuntungan (Robbin & Judge, 2019).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berkualitas, tujuan organisasi dapat tercapai, di mana peningkatan kualitas kehidupan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Asharini et al., 2018; Rubel & Kee, 2014).

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkap bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Oleh karena itu, organisasi yang peduli terhadap Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan biasanya memiliki karyawan yang lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi. Penting bagi perusahaan untuk memahami hubungan ini dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Syahidin , 2022).

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, menggunakan penelitian terdahulu sebagai literatur penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Bertujuan untuk membandingkan dan

memperoleh gambaran dari penelitian sebelumnya, adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adlah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Adrian Hefni, (2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Kedua penelitian menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan alat bantu analisis SmartPLS.	Penelitian Adrian Hefni dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi dengan sampel 50 responden. Penelitian ini dilakukan pada Indonesia Port Corporation (IPC) Pelindo II Jambi dengan sampel 77 responden.
2	Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menggunakan metode analisis yang melibatkan variabel <i>intervening</i> .	Penelitian in dilakukan di Indonesia Port Corporation (IPC) Pelindo II Jambi dengan 77 responden, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di Honda Semarang Center Setiabudi dengan 84 responden. Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartPLS, sedangkan

			terhadap Kinerja Karyawan.		penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur.
3	Trisca Yolanda Mawu, Viktor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor DPRD Minahasa Tenggara	Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Kedua penelitian meneliti pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan sama-sama menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.	Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartPLS, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.
4	Muhammad Iqram (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar	Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (Uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar.	Penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama membahas hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan pegawai, dan kinerja pegawai.	Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartPLS, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.
5	Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus (2020)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan, motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan,	Kedua penelitian menggunakan smartPLS sebagai alat bantu analisis. Fokus pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai	Penelitian terdahulu juga meneliti pengaruh motivasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel ini.

			kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan, kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja secara signifikan melalui kepuasan kerja. dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	melalui kepuasan kerja.	
6	Aminatul Musyarofah, Gunistiyo, Mahben Jalil (2021)	Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Reward dan Kepemimpinan Spiritual	Hasil dari penelitian ini adalah reward berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja, reward berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, reward dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.	Alat analisis yang digunakan adalah variance-PLS, sementara penelitian ini menggunakan smartPLS.

			kinerja pegawai dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi, reward dan kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja		
7	Syahidin, M. Syafii, Sirojuzilam (2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil analisa data diperoleh kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah (P-Value 0,190). Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (P-Value 0,000 & 0,001). Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,002). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,111).Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kedua penelitian mengkaji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.	Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartPLS, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.

			pegawai (P-Value 0,000). Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,146). Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (P-Value 0,000).		
8	Azhari, Y. Yusniar, Muhammad Ferdiananda Chadafi (2022)	Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Tbk. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Tbk Self efficacy dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PT. BNI Tbk. Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BNI Tbk. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara efikasi diri dan kualitas	Kedua penelitian meneliti pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan AMOS SEM sebagai alat analisis, sedangkan penelitian ini menggunakan smartPLS.

			kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT. BNI Tbk. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. BNI Tbk.		
9	Sri Wahyuni dan Tri Hadi Sulistyanto (2023)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal-hal yang terungkap pada penelitian ini dapat digunakan oleh pemangku kepentingan di Cabang RM untuk meningkatkan kinerja pegawai.	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penelitian terdahulu melibatkan 70 responden dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang RM, sedangkan penelitian ini melibatkan 77 responden dari IPC Pelindo II Jambi.

10	Sandra Irawati dan Khusnul Rofida Novianti (2022)	Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kafe di Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja karyawan kafe dalam kategori baik. Karyawan merasa puas terkait dengan pekerjaan, upah/gaji, kondisi kerja, rekan sekerja dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan kafe dari sisi proses kerja termasuk dalam kategori tinggi. Kualitas kehidupan kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan kafe di Kota Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada pegawai di Indonesia Port Corporation (IPC) Pelindo II Jambi.
11	Ari Husnawati (2006)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan	Penelitian ini menggunakan alat bantu analisis smartPLS, sementara

		Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	penelitian terdahulu Husnawati menggunakan Structural Equation Modelling (SEM).
12	Silmi Rahmawati Furu dan Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana	Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja Puskesmas Kaimana. Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 1 yang didapat karena nilai thitung > ttabel (4,576 > 2,010). (2) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana Hal ini berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai thitung > ttabel (3,499 > 2,011). (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaimana. Hal ini	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif umum, sementara penelitian ini menggunakan smartPLS.

			berdasar uji t pada regresi persamaan 2 yang didapat karena nilai thitung > ttabel (2,086 > 2,011).		
13	Yuni Pamungkas (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja maupun Disiplin Kerja karyawan tidak secara langsung sebagai variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Subjek penelitian ini adalah karyawan Indonesia Port Corporation (IPC) Pelindo II Jambi, sedangkan penelitian terdahulu adalah karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan 77 responden, sementara penelitian terdahulu menggunakan 72 responden.
14	Astrianditya Januar Ristanti & Fereshti Nurdiana Dihan (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan tetapi tidak terhadap kinerja, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempunyai	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah smartPLS, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.

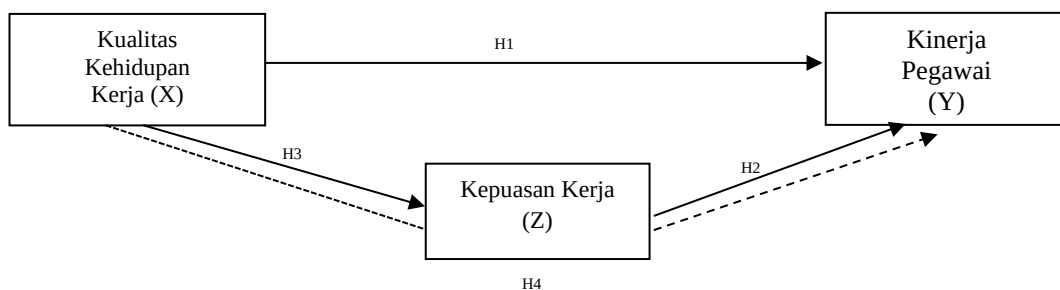
			pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian shift PT.Pertamina Persero RU Cilacap.		
15	Nadia Farmi, Apridar, Naufal Bachri (2020)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel <i>Quality Of Work Life</i> (QWL), motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik memediasi <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) dengan variabel kinerja karyawan secara parsial mediasi dan variabel kepuasan kerja memediasi <i>Quality Of Work Life</i> (QWL) dengan kinerja karyawan secara full mediasi.	Kedua penelitian meneliti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penelitian ini menggunakan smartPLS sebagai alat analisis, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan SEM dengan Amos.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran suatu susunan atau cetak biru yang direncanakan oleh para peneliti untuk melaksanakan siklus eksplorasi. Sistem penalaran disusun berdasarkan tulisan-tulisan potongan-potongan pengetahuan yang merupakan klarifikasi sementara terhadap akibat-akibat samping yang terjadi pada objek persoalan. Standar mendasar suatu sistem penalaran yang persuasif adalah proses berpikir rasional dalam membangun struktur penalaran yang mampu melahirkan suatu spekulasi (Sugiyono, 2022).

Struktur spekulasi atau hipotesis menunjukkan keyakinan tentang bagaimana kekhasan (faktor atau gagasan) tertentu terhubung satu sama lain. Sistem adalah lembaga yang menjadi dasar seluruh proyek ujian. Struktur penalaran adalah suatu organisasi afiliasi yang diorganisasikan, dipahami dan dijelaskan secara strategis antara faktor-faktor yang dipandang relevan dengan situasi isu (Sekaran & Bougie, 2017). Maka kerangka pemikiran merupakan rancangan atau kerangka berpikir peneliti yang menjelaskan hubungan variabel yang tersusun berdasarkan teori dan tujuan pustaka untuk merumuskan sebuah hipotesis. Sehingga kerangka berpikir disusun sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.7. 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan metode penelitian adalah agar kegiatan penelitian bergantung pada ciri-ciri ilmu, yaitu rasional, sistematis, dan empiris. Data penelitian yang dihasilkan harus memiliki standar tertentu, yaitu valid, reliabel, dan objektif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Fadli, 2021).

3.1. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan rencana dan prosedur penelitian yang meliputi langkah-langkah: dari asumsi-asumsi luas hingga metode-metode terperinci dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Berdasarkan judul yang diteliti maka jenis dan pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif-deskriptif. Kuantitatif deskriptif merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. (Sari, 2022).

Metode kuantitatif-deskriptif ini metode yang menggunakan alat analisis yang berupa kuantitatif, dimana hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian disajikan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Angka-angka tersebut kemudian dianalisis menggunakan statistic deskriptif yaitu statistic yang menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik ataupun diagram agar memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa. (Murdiyanto, 2020).

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini pegawai yang bekerja di PT. IPC Pelindo II yang berjumlah 70 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan pengambilan data dalam jumlah tertentu dari sebagian populasi dan digunakan sesuai dengan ciri atau sikap dari suatu populasi (Siregar, 2014) . Sampel merupakan komponen dari jumlah dan kriteria yang dimiliki oleh sebuah populasi. Peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat dalam populasi apabila populasi besar karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan kategori *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling*, merupakan pengambilan dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan kriteria sampel penelitian ini ditujukan untuk 70 orang Pegawai tetap PT. IPC Pelindo II yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Penelitian ini menggunakan semua populasi dan dijadikan sample atau disebut dengan sample jenuh. Menurut Sugiyono sampling Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

3.3. Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.3.1. Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk apapun oleh peneliti untuk mendapatkan informasi tentang hal tersebut, dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Tujuan dibuat variabel penelitian adalah untuk mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data, mempersiapkan metode analisis atau pengolahan data, dan menguji hipotesis¹. Variabel penelitian juga membantu peneliti merumuskan pertanyaan penelitian, mengidentifikasi masalah, dan menentukan desain penelitian.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Dimensi	Item Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Semakin banyak tugas yang diselesaikan, semakin baik kinerja organisasi yang bersangkutan. Begitu juga, jika sebuah organisasi melakukan sedikit misi, kinerjanya dianggap buruk (Tri Rachmawan & Nita Aryani, 2020).	Kualitas Kerja	1. Ketelitian 2. Profesionalitas	1-2
		Kuantitas Kerja	3. Disiplin 4. Tepat Waktu	3-4
		Kerja Sama	5. Komunikasi Tim 6. Kolaborasi	5-6
		Tanggung Jawab	7. Akuntabilitas 8. Kemandirian	7-8
		Inovasi	9. Kreativitas 10. Inisiatif	9-10
		Kerja sama	11. Diskusi 12. Kolaborasi	11-12
		Tanggung jawab	13. Akuntabilitas 14. Produktivitas 15. Efektivitas	13-15
Z: Kepuasan Pegawai	Kepuasan pegawai adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Setiyadi, 2016).	Kepuasan terhadap Gaji	1. Kompensasi 2. Manfaat	1-2
		Kepuasan terhadap Pekerjaan	3. Lingkungan Kerja 4. Fasilitas	3-4
		Kepuasan terhadap Promosi	5. Adil 6. Transparan	5-6
		Kepuasan terhadap Sikap Atasan	7. Kepemimpinan 8. Komunikatif	7-8
		Kepuasan terhadap Rekan Kerja	9. Komunikasi 10. Kehangatan 11. Saling Membantu 12. Mendapatkan bantuan	9-12
X: Kualitas Kehidupan Kerja	Kualitas kehidupan kerja adalah ketika pegawai dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman bekerja untuk perusahaan. Kualitas kehidupan kerja adalah ketika pegawai merasa aman, puas, dan memiliki kesempatan seperti orang lain (Azhari, 2022).	Partisipasi Pegawai	1. Keterlibatan 2. Pengambilan Keputusan	1-2
		Pengembangan Karir	3. Peluang Pelatihan 4. Kemajuan Karir	3-4
		Penyelesaian Konflik	5. Keamanan 6. Kenyamanan	5-6
		Komunikasi	7. Interaktif 8. Efektif	7-8
		Kesehatan Kerja	9. Kesejahteraan 10. Perlindungan	9-10
		Keselamatan Kerja	11. Keamanan 12. Kenyamanan	11-12

3.3.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran nilai variabel pada penelitian ini digunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai 5 gradasi. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono, 2017.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya serta sesuai dengan penelitian. Menurut Suryani (2015) metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan tertutup. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi. Kuesioner dapat dilihat pada bagian lampiran 1 pada penelitian ini.

3.4.2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi latar belakang untuk penelitian saat ini. Observasi, di sisi lain, dapat digambarkan sebagai proses pengamatan yang sistematis berdasarkan fenomena yang terlihat (Sugiyono, 2018). Dari pengertian observasi di atas maka penelitian ini akan dilakukan pengamatan secara langsung terhadap penelitian ini, yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, dan sebagainya. Dokumentasi peneliti gunakan untuk memperoleh semua data-data yang berhubungan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif disajikan dalam bentuk rangkuman mean (rata-rata). Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili himpunan atau sekelompok data. Mean didapat dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok. Rumus untuk menghitung mean sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum X_i}{N} = \frac{1}{n} = (X_1 + X_2 \dots + X_n)$$

Keterangan:

X = Mean atau Rata-rata

$\sum$ = Jumlah

X_n = Variabel ke n

N = Banyaknya data atau sampel

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung rentang skala dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$RS = \frac{n-(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{70(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{280}{5}$$

$$RS = 56$$

Skor setiap komponen yang diteliti dikalikan dengan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 70 = 70

Skor tertinggi = 5 x 70 = 350

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jarak intervalnya adalah 56 dan ditetapkan rentang yang akan digunakan dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk menganalisis data primer dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rentang Pengklasifikasian

Variabel	Rentang Penilaian	Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai (Y)	70 – 125,9	Kinerja Pegawai Sangat Rendah
	126 – 181,9	Kinerja Pegawai Rendah
	182 – 237,9	Kinerja Pegawai Sedang
	238 – 293,9	Kinerja Pegawai Tinggi
	294 - 350	Kinerja Pegawai Sangat Tinggi
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	70 – 125,9	Kualitas Kehidupan Kerja Sangat Rendah
	126 – 181,9	Kualitas Kehidupan Kerja Rendah
	182 – 237,9	Kualitas Kehidupan Kerja Sedang
	238 – 293,9	Kualitas Kehidupan Kerja Tinggi
	294 - 350	Kualitas Kehidupan Kerja Sangat Tinggi
Kepuasan Pegawai (Z)	70 – 125,9	Kepuasan Pegawai Sangat Rendah
	126 – 181,9	Kepuasan Pegawai Rendah
	182 – 237,9	Kepuasan Pegawai Sedang
	238 – 293,9	Kepuasan Pegawai Tinggi
	294 - 350	Kepuasan Pegawai Sangat Tinggi

3.5.2. Teknik Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner harus dikodekan, dimasukkan ke dalam komputer, diubah, dan diubah (Sekaran & Bougie, 2017). Pengkodean data bertujuan untuk memberikan penomoran pada tanggapan dari responden sehingga dapat dimasukkan ke dalam database komputer. Ini dilakukan dengan tabulasi data menggunakan Microsoft Excel dan pengujian data yang diperoleh menggunakan aplikasi Smart PLS.

Pengeditan data perlu dilakukan untuk memperbaiki bagian data yang hilang, data yang tidak logis, dan data yang tidak konsisten. Data yang hilang, tidak logis, dan tidak konsisten harus diperiksa. Perubahan dari representasi numerik awal suatu nilai ke representasi numerik yang berbeda dikenal sebagai transformasi data. Untuk menghindari masalah saat melakukan analisis data, hal ini harus secara khusus diubah.

3.5.3. *Partial Least Square (PLS)*

Partial Least Square (PLS) merupakan model persamaan struktural *Standard Equation Modelling (SEM)* yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas atau hubungan prediktif antara konstruk dengan menentukan konstruk yang akan diuji memiliki hubungan atau pengaruh satu sama lain. Penelitian ini, PLS digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk yang akan diuji, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

3.5.4. *Evaluasi Outer Model*

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reabilitas model. Melalui proses iterasi alogaritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketetapan model prediksi (Abdillah & Hartono, 2015). Berikut adalah kriteria untuk menilai *outer model* yaitu:

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (Hair, 2006) dalam (Abdillah & Hartono, 2015) mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading 40 dianggap lebih baik, dan untuk *loading* > 0.50 dianggap signifikan secara praktis.

Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995) dalam (Abdillah & Hartono, 2015).

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua Instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Abdillah & Hartono, 2015). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar dari *Average Variance Extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Abdillah & Hartono, 2015). Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih

besar daripada korelasi antara konstruk lainnya dalam mode (Salisbury, 2002) dalam (Abdillah & Hartono, 2015).

3. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

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).

Rule of thumb nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair, 2008) (Abdillah & Hartono, 2015). Namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliable, sebaliknya konstruk yang reliable belum tentu (Cooper, 2006) dalam (Abdillah & Hartono, 2015).

3.5.5. **Evaluasi Inner Model**

Uji model struktural inner model dihitung dengan melakukan uji R-Square dan Bootstrapping. Pengujian berguna untuk memprediksi hubungan kausalitas sebab-akibat antara variabel dependen atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

1. *R-Square*

Dalam menilai model struktural dengan PLS, maka bisa dilihat melalui nilai R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural perubahan model R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variasi variabel laten dependen dijelaskan oleh variabel laten independen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan (Hartono dan Abdillah, 2015). Nilai R-square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali, 2016).

2. *Boostrapping*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Perbandingan t hitung dan t tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software Smart PLS*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

Nilai koefisien *path* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditujukan dengan nilai T-statistic harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*) (Abdillah & Hartono, 2015). Untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$. Nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t- statistik $> 1,96$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. IPC Pelindo II Jambi

Sejarah PT Pelabuhan Indonesia II bermula dari keputusan pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1960 untuk membentuk Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII sebagai pengelola pelabuhan laut di seluruh Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1960 tentang pengelolaan pelabuhan umum yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP).

Pada tahun 1964, pemerintah menata kembali pengelolaan pelabuhan umum dengan memisahkan aspek operasional dan komersial dalam pengelolaan pelabuhan. BPP yang terdiri dari PN Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII bertanggung jawab terhadap pengelolaan aspek komersial, sementara aspek operasional dikoordinasikan oleh Lembaga Administrator Pelabuhan (ADPEL).

Sementara pada periode 1969-1983 pengelolaan masing-masing pelabuhan umum dilakukan Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1969. PN Pelabuhan dibubarkan oleh Lembaga Pemerintah Port Authority dan diganti menjadi BPP. Pada tahun 1983, pemerintah mengubah status BPP menjadi Perusahaan Umum (Perum). Dengan status tersebut, BPP hanya mengelola pelabuhan umum yang diusahakan saja. Sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan langsung oleh Unit Pelaksanaan Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Departemen Perhubungan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1983 juncto PP No 5 tanggal 5 Februari 1985, Perum Pelabuhan dilebur dan dibagi menjadi empat wilayah operasi, dengan nama Perum Pelabuhan I sampai IV. Keempat Perum itu merupakan BUMN yang berada di bawah pembinaan Departemen Perhubungan Republik Indonesia.

Bentuk Perusahaan Umum (Perum) diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan PP No.57 tahun 1991 yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya berubah menjadi Perusahaan

Perseroan (Persero) PT Pelabuhan Indonesia II, sebagaimana termuat dalam Akta Pendirian Nomor 3 tanggal 1 Desember 1992.

Selanjutnya bentuk Perusahaan Umum (Perum) diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan PP No.57 tahun 1991 yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pelabuhan Indonesia II, sebagaimana termuat dalam Akta Pendirian Nomor 3 tanggal 1 Desember 1992, sebagaimana diubah dengan Akta Nomor 4 tanggal 5 Mei 1998 yang keduanya dibuat oleh Imas Fatimah, SH., Notaris di Jakarta serta telah disetujui oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C2-17612-HTO1O1TH.98 tanggal 6 Oktober 1998.

Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan terakhir adalah berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham yang dituangkan dalam Akta Notaris No. 2 dari Notaris Agus Sudiono Kuntjoro, SH., tanggal 15 Agustus 2008 jo. Akta Nomor 3 tanggal 30 Juli 2009. Perubahan Anggaran Dasar tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-80894.AH.01.02.2008 tanggal 3 November 2008. Dasar hukum bagi PT Pelabuhan Indonesia II sebagai BUMN penyelenggara usaha pelabuhan adalah Undang-Undang No.19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayanan serta Peraturan Pemerintah No.61 tahun 2009.

Didirikannya Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan Indonesia I sampai dengan IV pada tahun 1960 bertujuan untuk mengelola dan membangun pelabuhan di seluruh nusantara. Tidak lama kemudian, pada tahun 1964 aspek operasional Pelabuhan dilakukan oleh lembaga pemerintah yang disebut Badan Pengelolaan Pelabuhan. Sementara itu, untuk aspek komersial tetap dibawah kendali PN Pelabuhan I sampai dengan IV.

Wilayah operasi Pelindo mencakup 34 provinsi dan mengelola 95 pelabuhan yang diusahakan dan dibagi ke dalam 4 regional, yaitu:

1. Regional I

- a. Pelabuhan Ulee Lheue (Kota Banda Aceh, Aceh)
- b. Pelabuhan Malahayati (Kabupaten Aceh Besar, Aceh)
- c. Pelabuhan Belawan (Kota Medan, Sumatera Utara)
- d. Belawan International Container Terminal
- e. Terminal Petikemas Domestik Belawan
- f. Terminal Penumpang Bandar Deli
- g. Terminal Behandle Graha Segara (Belawan)
- h. Pelabuhan Pekanbaru (Kota Pekanbaru, Riau)
- i. Pelabuhan Sibolga (Kota Sibolga, Sumatera Utara)
- j. Pelabuhan Gunung Sitoli (Gunung Sitoli, Sumatera Utara)
- k. Pelabuhan Batu Ampar (Kota Batam, Kepulauan Riau)

2. Regional II

- a. Pelabuhan Teluk Bayur (Kota Padang, Sumatera Barat)
- b. Pelabuhan Jambi (Kabupaten Muaro Jambi, Jambi)
- c. Pelabuhan Bengkulu (Kota Bengkulu, Bengkulu)
- d. Pelabuhan Boom Baru (Kota Palembang, Sumatera Selatan)
- e. Pelabuhan Pangkal Balam (Kota Pangkalpinang, Bangka Belitung)
- f. Pelabuhan Tanjung Pandan (Kabupaten Belitung, Bangka Belitung)
- g. Pelabuhan Panjang (Kota Bandar Lampung, Lampung)
- h. Pelabuhan Banten (Kota Cilegon, Banten)
- i. Pelabuhan Tanjung Priok (Kota Jakarta Utara)
- j. Jakarta International Container Terminal
- k. Terminal Petikemas Koja
- l. Multi Terminal Indonesia
- m. Mustika Alam Lestari
- n. Terminal Penumpang Nusantara
- o. Terminal Peti Kemas Kalibaru
- p. Terminal Behandle Graha Segara

- q. Pelabuhan Sunda Kelapa (Kota Jakarta Utara)
 - r. Pelabuhan Cirebon (Kota Cirebon, Jawa Barat)
 - s. Pelabuhan Dwikora (Kota Pontianak, Kalimantan Barat)
3. Regional III
- a. Pelabuhan Tanjung Emas (Kota Semarang, Jawa Tengah)
 - b. Pelabuhan Tanjung Intan (Kota Cilacap, Jawa Tengah)
 - c. Pelabuhan Tanjung Perak (Kota Surabaya, Jawa Timur)
 - d. Terminal Petikemas Surabaya
 - e. Terminal Penumpang Gapura Surya Nusantara
 - f. Terminal Teluk Lamong
 - g. Terminal Jamrud
 - h. Terminal Nilam Mirah
 - i. Berlian Jasa Terminal Indonesia
 - j. Pelabuhan Gresik (Kota Gresik, Jawa Timur)
 - k. Pelabuhan Tanjung Wangi (Kota Banyuwangi, Jawa Timur)
 - l. Pelabuhan Benoa (Kota Denpasar, Bali)
 - m. Pelabuhan Celukan Bawang (Kota Singaraja, Bali)
 - n. Pelabuhan Lembar (Kabupaten Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat)
 - o. Pelabuhan Tenau (Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur)
 - p. Pelabuhan Bima (Nusa Tenggara Barat)
 - q. Pelabuhan Badas (Nusa Tenggara Barat)
 - r. Pelabuhan Trisakti (Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan)
4. Regional IV
- a. Pelabuhan Samarinda (Kota Samarinda, Kalimantan Timur)
 - b. Pelabuhan Lhoktuan (Kota Bontang, Kalimantan Timur)
 - c. Pelabuhan Semayang (Kota Balikpapan, Kalimantan Timur)
 - d. Pelabuhan Tarakan (Kota Tarakan, Kalimantan Utara)
 - e. Pelabuhan Soekarno-Hatta (Kota Makassar, Sulawesi Selatan)
 - f. Terminal Petikemas Makassar
 - g. Makassar New Port

- h. Terminal Penumpang Terpadu
- i. Pelabuhan Bitung (Kota Bitung, Sulawesi Utara)
- j. Pelabuhan Manado (Kota Manado, Sulawesi Utara)
- k. Pelabuhan Kendari (Kota Kendari, Sulawesi Tenggara)
- l. Pelabuhan Pantoloan (Kota Palu, Sulawesi Tengah)
- m. Pelabuhan Tolitoli (Sulawesi Tengah)
- n. Pelabuhan Gorontalo (Kota Gorontalo, Gorontalo)
- o. Pelabuhan Yos Soedarso (Kota Ambon, Maluku)
- p. Pelabuhan Ternate (Kota Ternate, Maluku Utara)
- q. Pelabuhan Jayapura (Kota Jayapura, Papua)
- r. Pelabuhan Biak (Kabupaten Biak Numfor, Papua)
- s. Pelabuhan Merauke (Kabupaten Merauke, Papua Selatan)
- t. Pelabuhan Manokwari (Kabupaten Manokwari, Papua Barat)
- u. Pelabuhan Fakfak (Kabupaten Fakfak, Papua Barat)
- v. Pelabuhan Sorong (Kota Sorong, Papua Barat Daya)

4.2 Bidang Usaha

Bidang usaha Pelindo meliputi penyediaan dan pengusahaan:

1. Perairan dan kolam pelabuhan untuk lalu lintas pelayaran dan tempat kapal berlabuh;
2. Pelayanan pemanduan dan penundaan kapal keluar masuk pelabuhan, olah gerak kapal di dalam kolam serta jasa pemanduan dan penundaan dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya;
3. Fasilitas untuk kapal bertambat serta melakukan bongkar muat barang dan hewan;
4. Fasilitas pergudangan dan lapangan penumpukan;
5. Terminal konvensional, terminal petikemas, dan terminal curah untuk melayani bongkar muat komoditas sesuai jenisnya;
6. Terminal penumpang untuk pelayanan embarkasi dan debarkasi penumpang kapal laut;
7. Fasilitas listrik, air minum dan telepon untuk kapal dan umum di daerah lingkungan kerja pelabuhan;

8. Lahan untuk industri, bangunan dan ruang perkantoran umum;
9. Pendidikan dan latihan yang berkaitan dengan kegiatan kepelabuhanan.
10. Jasa Barang serta pusat lalu lintas

4.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

4.3.1 Visi Perusahaan

Visi PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) menjadi pengelola Pelabuhan Kelas Dunia yang unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Dalam artian ialah mampu menjadi pengelola pelabuhan professional dan dapat disejajarkan serta bersaing dengan penyedia layanan kepelabuhanan terbaik didunia, menjadi penyedia jasa pelabuhan yang bersahabat, mengerti akan kebutuhan pengguna jasanya serta mampu memenuhi bahkan melebihi ekspektasi pelanggannya, mampu menarik pengguna jasa pelabuhan baik domestik maupun internasional untuk bekerjasama dengan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero).

4.3.2 Misi Perusahaan

Menjamin kualitas jasa kepelabuhanan dengan jaringan logistik prima untuk memenuhi harapan stakeholder utama (pelanggan, pemegang saham, pekerja, mitra dan regulator).Menjamin kelancaran dan keamanan arus kapal dan barang untuk mewujudkan efisiensi biaya logistik dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi nasional serta menjamin kecukupan produktivitas untuk memenuhi dinamika kebutuhan pelanggan.

4.3.3 Nilai Perusahaan

1. *Customer Centric "Meet Customer Expectation"*, yaitu:
 - a. Secara proaktif mencari tahu serta memahami kebutuhan pelanggan untuk memberikan solusi-solusi yang inovatif
 - b. Membangun hubungan jangka panjang yang baik dengan para pelanggan
 - c. Secara konsisten memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas untuk membantu para pelanggan tumbuh dan berkembang

2. *Integrity "Walk The Talk"*, yaitu:
 - a. Menumbuhkan rasa percaya dengan mengatakan apa yang kita rasakan serta melakukan apa yang kita ucapkan.
 - b. Menunjukkan sikap profesional dan jujur dalam berinteraksi dengan pihak internal maupun eksternal.
 - c. Berperilaku disiplin dan patuh terhadap kode etik bisnis di dalam melakukan pekerjaan kita sehari-hari
3. *Nationalism "National Pride"*, yaitu:
 - a. Menumbuhkan semangat dan ikut berperan mensukseskan program pemerintah dalam pembangunan nasional
 - b. Menumbuhkan rasa bangga dan semangat nasionalisme dalam berkarya
 - c. Terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan pengelola pelabuhan kelas dunia
4. *Team Work "Together We Can"*, yaitu:
 - a. Berkolaborasi dalam tim untuk mendapatkan hasil yang terbaik
 - b. Bekerja bersama-sama menghasilkan ide-ide implementatif untuk solusi kebutuhan pengguna jasa pelabuhan
 - c. Semangat kebersamaan dan menghargai orang lain
5. *Action "Make It Happen"*, yaitu:
 - a. Berani bermimpi dan berusaha mewujudkannya
 - b. Proaktif untuk mencari cara dalam mewujudkan visi perusahaan
 - c. Melakukan terobosan-terobosan dan langkah nyata dalam mendorong perkembangan perusahaan

4.4 Logo Perusahaan

Gambar 4. 1 Logo PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)



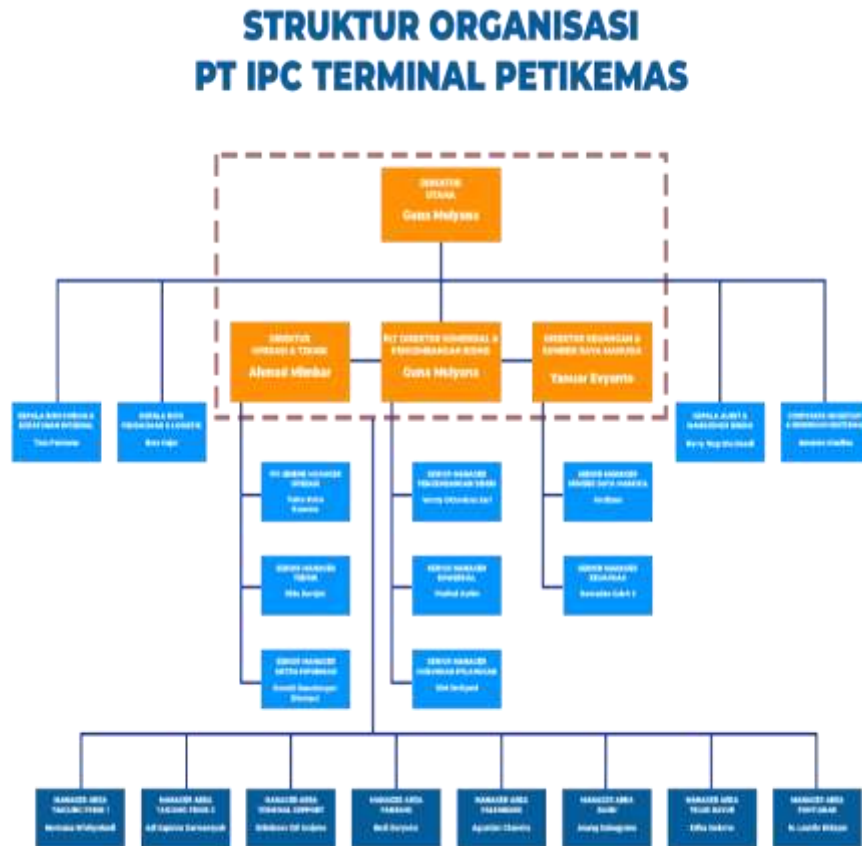
Sumber : <http://www.indonesiaport.co.id/index.php>

Pada tanggal 22 Februari 2012, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) atau Pelindo II meluncurkan identitas baru Pelindo II dalam bertransformasi menjadi IPC (*Indonesia Port Corporation*), perusahaan penyedia layanan kepelabuhanan di Indonesia yang lebih efisien dan modern dalam berbagai aspek operasinya guna mencapai tujuan menjadi operator pelabuhan berkelas dunia. Nilai-nilai yang terkandung di dalam warna jingga di logo baru ini adalah semangat perubahan, kekuatan, optimisme, serta kebanggaan setiap karyawan, untuk bersama-sama berdiri di garis terdepan dalam mencapai tujuan organisasi. Sisi biru pada logo menggambarkan kesiapan memasuki erabaru yang dinamis dan fleksibilitas setiap komponen dalam perusahaan menghadapi berbagai tantangan guna mencapai tujuan perusahaan, sebagai a *world-class port operator*.

Logo baru IPC mewakili semangat transformasi kami, serta harapan akan awal yang baru demi menyongsong masa depan yang lebih cerah. Untuk mencapai goal kami, kami percaya perubahan dan kemajuan yang konstan, penuh dengan kejenuaan dan energi, agresif tetapi tetap ramah, memberikan semangat yang unik untuk Indonesia. Logo IPC juga merupakan simbol kebanggaan bagi semua pihak di dalam organisasi saat kami membawa IPC ke depan.

4.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)



Sumber : <http://www.indonesiapor.co.id/index.php>

Struktur organisasi merupakan suatu cara atau sistem pembagian tanggung jawab, wewenang, serta penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan potensi-potensi yang dimiliki perusahaan walaupun potensi tersebut terbatas. Kemampuan perusahaan dalam hubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan banyak dipengaruhi oleh struktur organisasi dari perusahaan tersebut.

Struktur organisasi suatu perusahaan harus dapat menggambarkan kondisi tentang tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian struktur organisasi merupakan suatu alat untuk mempermudah terjadinya tujuan. Sehingga pimpinan perusahaan akan dapat melakukan pengawasan terhadap

bawahan di dalam melaksanakan kegiatannya sehingga aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan rencana.

Struktur organisasi PT Pelindo II (persero) menggunakan model struktur organisasi berbentuk garis, di mana struktur tersebut arahnya bergerak vertikal kebawah. Setiap karyawan bertanggung jawab kepadapimpinan masingmasing sehingga tercipta kesatuan komando. Struktur model ini memperhatikan dengan jelas pembagian tugas, fungsi, tanggung jawab dan wewenang setiap bagian dalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertanggung jawab denganuraian tugas yang ada. Berikut adalah fungsi dan tanggung jawab dari struktur organisasi Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi :

1. *General Manager* adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional.
2. *Deputy General Manager* adalah merencanakan langkah strategis cabang, mengatur penjadwalan kunjungan dan target bisnis secara maksimal. Kemudian memonitor dan mengevaluasi pasar dan competitor untuk melihat kedudukan cabang dengan pasar sejenis di area yang sama, menganalisa kebutuhan pasar untuk menyusun dan mengusulkan strategi bisnis.
3. Assistant Deputy General Manager bertugas membantu manajer atau karyawan lain yang memiliki jabatan lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Asisten manajer memiliki banyak tanggung jawab, dan pekerjaan ini membutuhkan keterampilan kepemimpinan yang bagus. Assistant Deputy General Manager adalah pemimpin dan harus mewakili perusahaan mereka dan diri mereka sendiri secara baik dengan bertindak sebagai seorang role model bagi orang-orang yang bekerja di bawah mereka.
4. Supervisor berfungsi sebagai menyelesaikan masalah sebisanya tanpa harus ditangani oleh atasan atau manager kemudian berfungsi untuk penghubung antara staf dan manager. Supervisor bertanggung jawab

atas membuat suatu usulan promosi jabatan bagi staf bawahannya dan memberikan sebuah penghargaan kepada staf bawahannya ataupun berhak untuk memberikan hukuman untuk staf bawahannya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin sebelumnya maka jumlah responden pada penelitian ini sejumlah 70 pegawai di PT. IPC Pelindo II Jambi yang dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan rentang gaji. Hal ini dapat dilihat lebih lanjut pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 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%

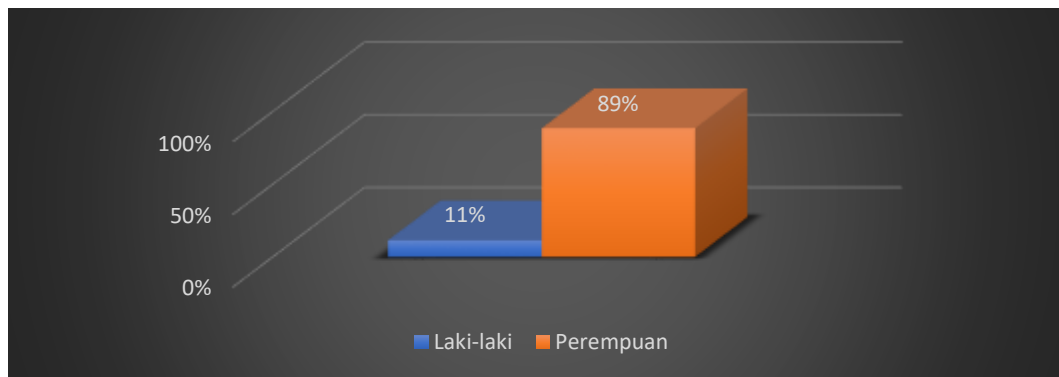
Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan 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.

5.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada grafik 5.1 di bawah ini:

Grafik 5.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin



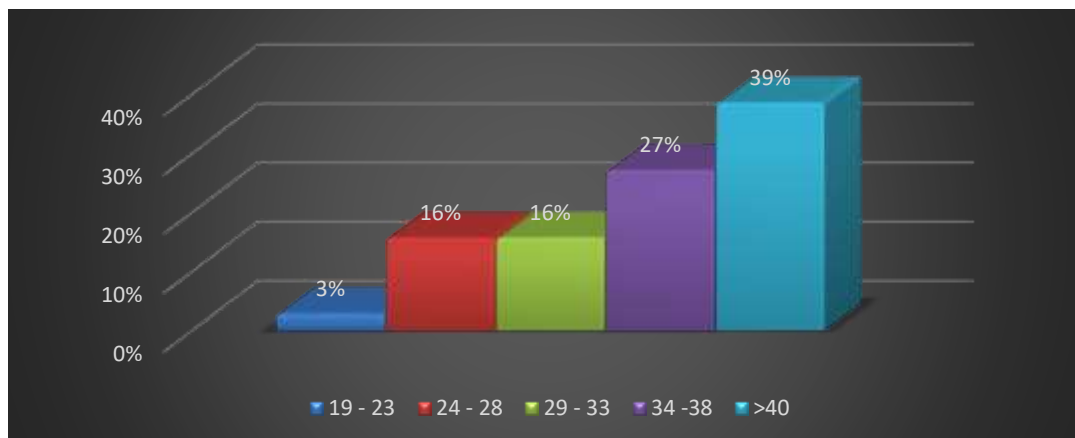
Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan grafik 5.1, dapat diketahui bahwa distribusi jenis kelamin dari sejumlah responden yang terlibat dalam sebuah survei atau penelitian. Dari 70 jawaban yang diterima, mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase sebesar 89%, sedangkan perempuan hanya berjumlah 11%. Ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan gender yang signifikan dalam sampel survei ini, hal ini juga menjelaskan bahwa mayoritas pekerja di PT IPC Pelindo II Kota Jambi adalah perempuan.

5.1.2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada grafik 5.2 berikut ini:

Grafik 5.2 Karakteristik Responden Menurut Usia



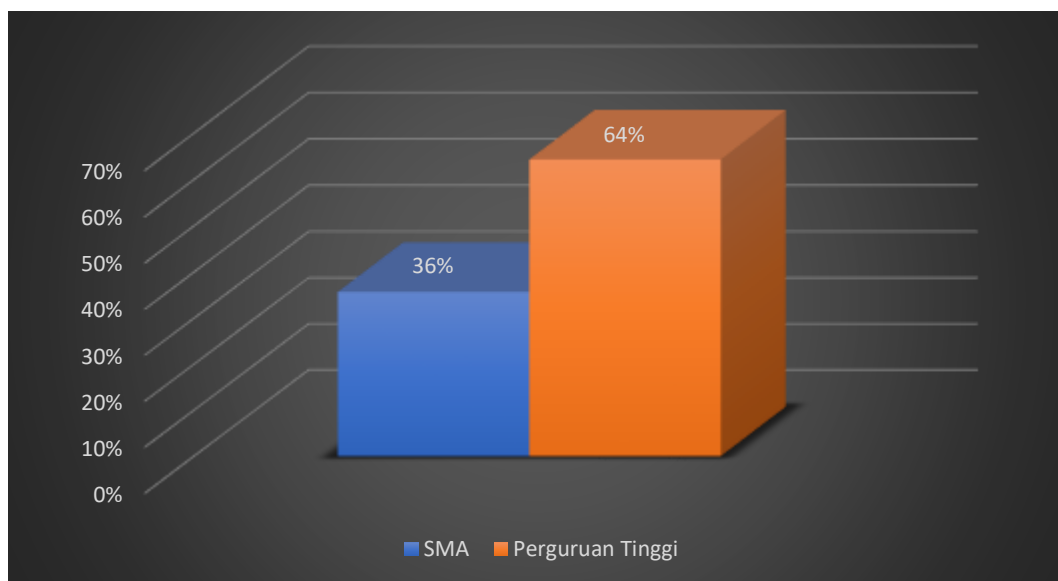
Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan grafik 5.2, dapat diketahui bahwa kategori umur > 40 tahun memiliki proporsi terbesar dengan persentase 39%, diikuti oleh kategori umur 34-38 tahun sebesar 27%. Kategori umur 29-33 tahun dan 24-28 tahun masing-masing memiliki persentase yang sama yaitu 16%, sedangkan kategori umur 19-23 tahun memiliki proporsi terkecil yaitu sebesar 3%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia tua, yakni antara > 40 tahun. Ini menunjukkan bahwa survei ini kemungkinan lebih menarik bagi kelompok usia tersebut atau bahwa kelompok usia itu lebih banyak diakses untuk survei ini.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada grafik 5.3 berikut ini:

Grafik 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



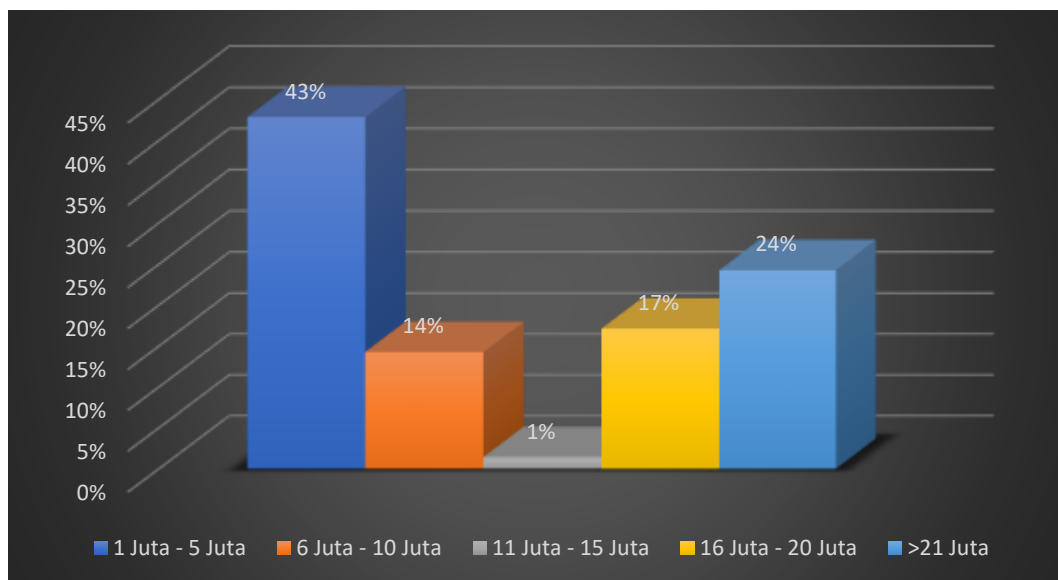
Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan grafik 5.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi dengan persentase sebesar 64%, diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA sebesar 36%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden cenderung tinggi dengan dominasi lulusan perguruan tinggi. Dengan demikian responden survei ini memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi, yang mungkin mempengaruhi pandangan dan respons mereka terhadap topik survei.

5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Karakteristik responden berdasarkan gaji dapat dilihat pada grafik 5.4 berikut ini:

Grafik 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji



Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan grafik 5.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 43% memiliki pendapatan per bulan dalam kisaran Rp1.000.000 hingga Rp5.000.000, segmen berikutnya yang paling besar adalah pendapatan > Rp21.000.0000 dengan persentase sebesar 24%. Pendapatan kisaran Rp16.000.000 – Rp20.000.000 diperoleh oleh 17% responden yang merupakan segmen ketiga terbesar dalam survei ini. Sementara itu, 14% responden mendapatkan gaji antara Rp6.000.000 hingga Rp10.000.000. Grafik 5.4 menunjukkan distribusi gaji bulanan dari sejumlah responden dan menyoroti bahwa mayoritas memiliki penghasilan antara Rp1000.000 – Rp6000.000 per-bulan.

5.2. Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Deskripsi operasional variabel penelitian bertujuan menggambarkan variabel variabel penelitian Kualitas kehidupan kerja, kepuasan pegawai dan kinerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi

distribusi untuk melihat tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah.

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel 5.5 menggambarkan variabel kinerja pegawai dari 70 responden kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan PT. IPC Pelindo II Kota Jambi, jawaban responden terkait kinerja pegawai diuraikan pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Kualitas Kerja									
1.	Saya selalu memastikan bahwa produktivitas kerja saya melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan	f	1	6	10	28	25	70	Tinggi
		fx	1	12	30	112	125	280	
2.	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja saya di IPC Pelindo II Jambi.	f	0	5	12	24	29	70	Tinggi
		fx	0	10	36	96	145	287	
Rata-rata								283,5	Tinggi
Kuantitas Kerja									
3.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas daripada yang diharapkan dalam waktu kerja normal	f	0	6	4	15	45	70	Sangat Tinggi
		fx	0	12	12	60	225	309	
4.	Saya sering kali menyelesaikan tugas-tugas dengan jumlah yang melebihi target yang ditetapkan.	f	1	2	5	24	38	70	Sangat Tinggi
		fx	1	4	15	96	190	306	
Rata-rata								307,5	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu									
5.	Saya berusaha untuk selalu meminimalkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi	f	1	4	7	23	35	70	Sangat Tinggi
		fx	1	8	21	92	175	297	
6.	Saya jarang meminta perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	f	3	3	17	27	20	70	Tinggi
		fx	3	6	51	108	100	268	
Rata-rata								282,5	Tinggi
Efektivitas									
7.		f	3	2	18	27	20	70	

	Saya berusaha untuk meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya dalam pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi.	fx	3	4	54	108	100	269	Tinggi
8.	Saya dapat mengidentifikasi dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting untuk mendukung tujuan perusahaan.	f	2	4	19	24	21	70	Tinggi
		fx	2	8	57	96	105	268	
Rata-rata								268,5	Tinggi
Kemandirian									
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi tanpa bantuan yang berlebihan dari orang lain.	f	5	4	18	25	18	70	Tinggi
		fx	5	8	54	100	90	257	
10.	Saya dapat bekerja dengan sedikit atau tanpa pengawasan, dan tetap menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	f	4	1	15	27	23	70	Tinggi
		fx	4	2	45	108	115	274	
Rata-rata								265,5	Tinggi
Kerja Sama									
11.	Saya mendiskusikan kepada rekan kerja maupun atasan terhadap hasil yang akan kami capai	f	4	3	17	29	17	70	Tinggi
		fx	4	6	51	116	85	262	
12.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas		3	3	14	25	25	70	Tinggi
			3	6	42	100	125	276	
Rata-rata								269	Tinggi
Tanggung Jawab									
13.	Saya bekerja memenuhi harapan organisasi	f	3	5	14	26	22	70	Tinggi
		fx	3	10	42	104	110	269	
14.	Saya memaksimalkan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang bagus	f	3	1	18	27	21	70	Tinggi
		fx	3	2	54	108	105	272	
15.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	f	4	1	14	26	25	70	Tinggi
		fx	4	2	42	104	125	277	
Rata-rata								272,7	Tinggi
Rata-rata Kinerja Pegawai								278,7	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5.2, deskripsi kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi secara keseluruhan memiliki mayoritas responden yang menjawab setuju, dan berkategori tinggi dengan rata-rata skor 278,7. Hal ini terlihat dari beberapa aspek penilaian seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas,

kemandirian, kerja sama, dan tanggung jawab yang semuanya menunjukkan hasil yang tinggi. Secara khusus, kuantitas kerja dan ketepatan waktu menunjukkan hasil yang sangat tinggi, dengan rata-rata skor masing-masing 307,5 dan 282,5. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang lebih banyak dari yang diharapkan dan meminimalkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek kemandirian dan kerja sama juga menunjukkan hasil yang tinggi, yang berarti pegawai mampu bekerja dengan sedikit pengawasan dan berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai IPC Pelindo II Jambi memiliki kinerja yang baik dan memenuhi harapan organisasi.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Pada tabel 5.3 menggambarkan variabel kualitas kehidupan kerja dari 70 responden, jawaban responden terkait kualitas kehidupan kerja diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Partisipasi Karyawan									
1.	Saya dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik dengan bebas.	f	4	2	16	26	22	70	Tinggi
		fx	4	4	48	104	110	270	
2.	Saya percaya diri saat menyampaikan pendapat.	f	3	0	16	29	22	70	Tinggi
		fx	3	0	48	116	110	277	
Rata-rata								273,5	Tinggi
Pengembangan Karir									
3.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.	f	3	1	15	24	27	70	Tinggi
		fx	3	2	45	96	135	281	
4.	Saya merasa terbantu dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.	f	3	1	14	23	29	70	Tinggi
		fx	3	2	42	92	145	284	
Rata-rata								282,5	Tinggi
Penyelesaian Konflik									
5.	Saya dan rekan kerja saling berhubungan baik.	f	2	1	13	28	26	70	Tinggi
		fx	2	2	39	112	130	285	
6.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja senior maupun junior.	f	3	0	13	24	30	70	Tinggi
		fx	3	0	39	96	150	288	

Rata-rata								286,5	Tinggi
Komunikasi									
7.	Saya mudah mendapatkan informasi tentang pekerjaan melalui diskusi.	f	2	1	15	24	28	70	Tinggi
		fx	2	2	45	96	140	285	
8.	Saya jarang mengalami miskomunikasi terkait pekerjaan.	f	2	1	12	31	24	70	Tinggi
		fx	2	2	36	124	120	284	
Rata-rata								284,5	Tinggi
Kesehatan Kerja									
9.	Saya mendapat program BPJS kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja	f	2	1	19	23	25	70	Tinggi
		fx	2	2	57	92	125	278	
10.	Saya terbantu dengan adanya program BPJS kesehatan.	f	2	1	14	31	22	70	Tinggi
		fx	2	2	42	124	110	280	
Rata-rata								279	Tinggi
Keselamatan Kerja									
11.	Saya merasa aman di lingkungan kerja	f	2	1	22	24	21	70	Tinggi
		fx	2	2	66	96	105	271	
12.	Saya merasa tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan		2	1	21	22	24	70	Tinggi
			2	2	63	88	120	275	
Rata-rata								273	Tinggi
Rata-rata Kualitas Kehidupan Kerja								279,8	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5.3, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari rata-rata skor yang diperoleh pada setiap variabel, seperti partisipasi karyawan (273,5), pengembangan karir (282,5), penyelesaian konflik (286,5), komunikasi (284,5), kesehatan kerja (279), dan keselamatan kerja (273). Semua variabel ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat menyampaikan gagasan dengan bebas, percaya diri dalam menyampaikan pendapat, merasa terbantu dengan program pelatihan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, mudah mendapatkan informasi, jarang mengalami miskomunikasi, serta merasa aman dan terbantu dengan program BPJS kesehatan. Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi sangat baik dan mendukung kinerja pegawai.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Pegawai (Z)

Pada tabel 5.4 menggambarkan variabel kepuasan pegawai dari 70 responden kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan PT. IPC Pelindo II Kota Jambi, jawaban responden terkait kepuasan pegawai diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
pada Variabel Kepuasan Pegawai (Z)**

No.	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Kepuasan Gaji									
1.	Saya mendapat gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	f	2	2	21	23	22	70	Tinggi
		fx	2	4	63	92	110	271	
2.	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan	f	2	2	20	25	21	70	Tinggi
		fx	2	4	60	100	105	271	
Rata-rata								271	Tinggi
Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri									
3.	Saya senang mendapat tugas yang bervariasi dari perusahaan.	f	1	1	17	29	22	70	Tinggi
		fx	1	2	51	116	110	280	
4.	Saya puas dengan variasi tugas yang diberikan.	f	1	1	18	25	25	70	Tinggi
		fx	1	2	54	100	125	282	
Rata-rata								281	Tinggi
Kepuasan dengan Promosi									
5.	Saya merasa kebijakan promosi di perusahaan dilakukan dengan adil dan terbuka.	f	1	1	18	21	29	70	Tinggi
		fx	1	2	54	84	145	286	
6.	Saya cukup puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan secara adil dan terbuka.	f	1	2	20	21	26	70	Tinggi
		fx	1	4	60	84	130	279	
Rata-rata								282,5	Tinggi
Kepuasan dengan Sikap Atasan									
7.	Saya merasa terbantu ketika atasan memberikan bantuan	f	1	2	16	25	26	70	Tinggi
		fx	1	4	48	100	130	283	
8.	Saya senang karena atasan saya membantu memberikan bantuan dan masukan ketika ada masalah.	f	1	1	14	32	22	70	Tinggi
		fx	1	2	42	128	110	283	
Rata-rata								283	Tinggi
Rekan Kerja									
9.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	f	1	2	12	23	32	70	Tinggi
		fx	1	4	36	92	160	293	
10.	Saya merasa rekan kerja saya sudah kompeten	f	1	1	16	26	26	70	Tinggi
		fx	1	2	48	104	130	285	
Rata-rata								289	Tinggi
Keselamatan Kerja									
11.	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan kerja saya.	f	1	2	13	29	25	70	Tinggi
		fx	1	4	39	116	125	285	
12.	Saya dan rekan kerja saya saling membantu.	f	0	4	14	20	32	70	Tinggi
		fx	0	8	42	80	160	290	
Rata-rata								287,5	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Pegawai								282,3	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2024.

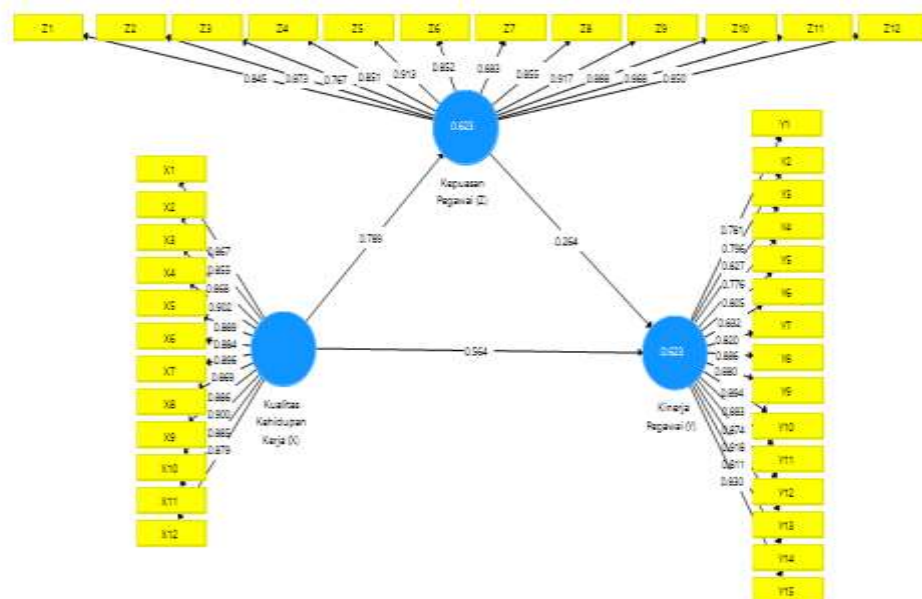
Tingkat kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari rata-rata skor kepuasan pada berbagai aspek seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan, rekan kerja,

dan keselamatan kerja yang semuanya berada di atas 270. Kepuasan tertinggi tercatat pada aspek rekan kerja dengan rata-rata skor 289, diikuti oleh sikap atasan dengan rata-rata skor 283. Aspek kepuasan gaji memiliki rata-rata skor terendah yaitu 271, namun tetap berada dalam kategori tinggi. Kesimpulannya, kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi dinilai sangat baik oleh para pegawainya, yang berkontribusi positif terhadap kinerja mereka.

5.3. Hasil Pengolahan PLS

Metode pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 3 yang digunakan untuk mengukur semua indikator pada variabel penelitian. Model pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten yang bersifat reflektif. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini terlihat pada gambar 5.5 sebagai berikut:

Gambar 5.1 Model Pengujian



Sumber: Data Diolah, 2024.

Pada penelitian ini variabel independen berupa Kualitas kehidupan kerja dengan indikator X1-X12 dan variabel dependen berupa kinerja pegawai yang diukur melalui Y1-Y15, dalam penelitian ini menggunakan variabel mediasi berupa kepuasan pegawai yang diukur melalui Z1-Z12. Arah ujung panah mengvisualisasikan arah dalam model penelitian ini.

5.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

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

1. *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 5.5 *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 5.5, 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.

2. 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 5.6 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 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)*.

3. 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 5.7 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 5.7 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).

4. *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 5.8 *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 5.8 dapat dilihat penilaian *cronbach's alpha* dari setiap masing masing variabel berada diatas 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.

5.3.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*Inner Model*) yang dilakukan dalam uji partial least square yang berfungsi untuk mengetahui hubungan antar tiap variabel dalam pengujian. Penilaian model struktural (*Inner Model*) dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap nilai *R-Square* dan *Bootstrapping*.

1. *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 dipengaruhi atau variabel dependen. Semakin besar nilai yang dihasilkan dari variabel yang dipengaruhi menunjukkan semakin besar pengaruhnya. Untuk melihat hasil pengujian *R-Square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9 *R Square*

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

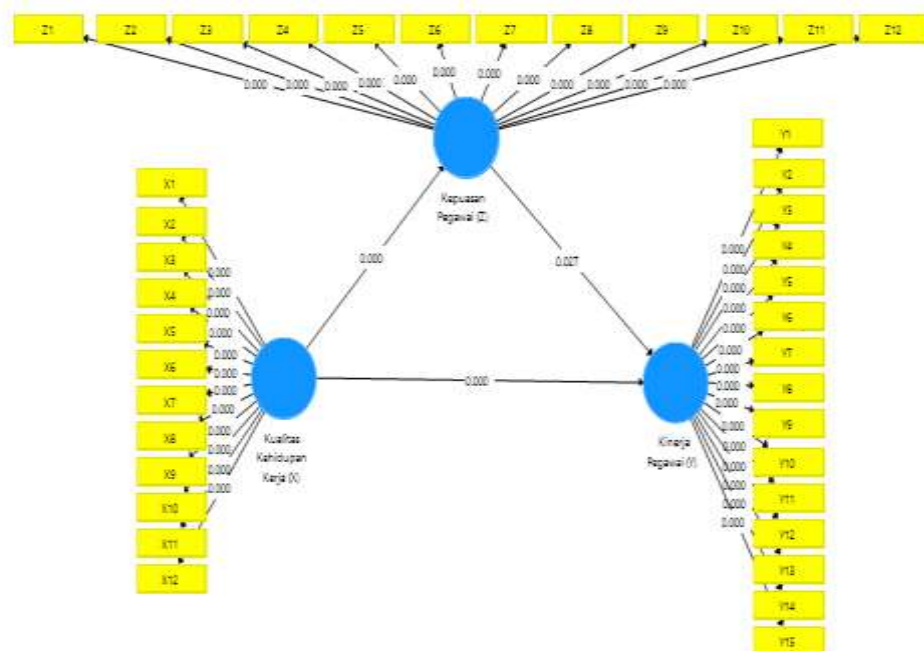
Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5.9, 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.

2. *Bootstrapping*

Bootstrapping merupakan pengujian hipotesis berfungsi untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yang terdapat pada penelitian dengan variabel lainnya yang terdapat dalam model penelitian dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Prosedur pengujian bootstrapping menguji dengan cara melihat path coefficients dari setiap hipotesis dengan melihat nilai t-values.

Gambar 5.2 Uji Path Coefficient



Sumber: Data Diolah, 2024.

a. 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 5.10 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.

b. 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 5.11 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 5.11, 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.

Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.	Diterima
2.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.	Diterima
3.	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di IPC Pelindo II Jambi.	Diterima
4.	Kualitas kehidupan kerja melalui kepuasan pegawai berpengaruh positif kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi.	Diterima

5.4. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan melalui uji dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan pegawai,

kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai.

5.4.1. Gambaran Kinerja Pegawai, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di IPC Pelindo II Jambi

Kinerja pegawai di IPC Pelindo II Jambi pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang sangat positif. Rata-rata skor keseluruhan adalah 278,7 yang menandakan tingkat kinerja yang tinggi. Dengan demikian, pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan efektif. Kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi dinilai sangat tinggi oleh para responden. Hal ini terlihat dari skor yang diberikan pada setiap variabel, rata-rata keseluruhan skor adalah 279,8 yang menunjukkan penilaian berkategori tinggi. Ini menandakan bahwa IPC Pelindo II Jambi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa bebas menyampaikan gagasan dan pendapat, memiliki hubungan kerja yang baik, mendapatkan informasi dengan mudah, serta merasa terbantu dengan program pelatihan dan BPJS kesehatan yang disediakan oleh perusahaan.

Terakhir, responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel Kepuasan Pegawai (Z), dengan rata-rata skor sebesar 282,4 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang ditanyakan dalam survei ini secara umum memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi. Kinerja pegawai yang tinggi, kualitas kehidupan kerja yang sangat tinggi, dan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa IPC Pelindo II Jambi telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk berkembang dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini merupakan indikator penting dari keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya dan menciptakan tempat kerja yang sehat dan produktif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrian Hefni (2022) yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

penelitian oleh Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016) juga mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Trisca Yolanda Mawu, Viktor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2022) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.4.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di IPC Pelindo II Jambi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa meningkatkan kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Kota Jambi dapat memperbaiki kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Soetjipto (2017), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja melibatkan faktor-faktor seperti dukungan sosial, keadilan organisasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pegawai merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, serta diperlakukan secara adil, mereka cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Kesejahteraan ini berdampak positif pada kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016), yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Mereka menggunakan metode analisis yang melibatkan variabel intervening, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Trisca Yolanda Mawu, Viktor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2022) juga menunjukkan bahwa kualitas

kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, tetapi kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

Penelitian lain yang relevan adalah yang dilakukan oleh Muhammad Iqram (2019), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks yang lebih spesifik, penelitian yang dilakukan oleh Syahidin, M. Syafii, dan Sirojuzilam (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah. Namun, mereka menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Azhari, Y. Yusniar, dan Muhammad Ferdiananda Chadafi (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Tbk., tetapi kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni dan Tri Hadi Sulistyanto (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sandra Irawati dan Khusnul Rofida (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada usaha kafe di Kota Malang. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Silmi Rahmawati Furu dan Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Pamungkas (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan tidak secara langsung sebagai variabel intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Mereka menggunakan alat bantu analisis SmartPLS dan menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja merupakan variabel intervening pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian yang dilakukan di IPC Pelindo II Jambi menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat memperbaiki kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016), yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.4.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di PT. IPC Pelindo II Kota Jambi. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan pegawai karena karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat kecelakaan kerja, dan meningkatkan kepuasan pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Cascio (2010) yang menyatakan bahwa untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja perusahaan harus membuat sebuah kebijakan yang dapat membuat kondisi kerja yang aman, melibatkan karyawan dalam setiap rancangan pekerjaan, kebijakan terkait dengan pengembangan karir, kebijakan tentang pengajian yang adil dan lain sebagainya. Dengan demikian, setiap usaha dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan akan dapat memberikan positive feeling yang meluas, sehingga pada akhirnya dapat berdampak terhadap kepuasan pegawai.

Penelitian ini juga memiliki hasil yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyono (2020) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zittaian Amelia (2021) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

5.4.4. Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di IPC Pelindo II Jambi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepuasan pegawai pada IPC Pelindo II Kota Jambi.

Kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih bersemangat, dan lebih komitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, dan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (2016) yang mengemukakan bahwa seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya sikap yang positif terhadap kerja tersebut, lain halnya dengan seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kemudian penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan mengetahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, IPC Pelindo II Kota Jambi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil adalah dengan memberikan pelatihan yang lebih baik, meningkatkan gaji dan benefit, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi lebih banyak. Dengan demikian, IPC Pelindo II Kota Jambi dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasinya dengan lebih efektif.

5.4.5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Mediasi di IPC Pelindo II Jambi

Berdasarkan hasil pengujian dilakukan, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada IPC Pelindo II Kota Jambi.

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, akhirnya, kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dukungan untuk pengembangan karir, dan penghargaan dari perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Azhari, 2022).

Kepuasan kerja dalam hal ini adalah tingkat kesenangan atau kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas kehidupan kerja, hubungan antar-pegawai, dan dukungan dari manajemen. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang puas cenderung lebih bersemangat dan produktif (Christiadi, 2020).

Kinerja pegawai mengacu pada ukuran kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, termasuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan untuk pengembangan karir, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Ainun, 2019).

Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan cara melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan proses perusahaan dengan demikian, pegawai yang merasa memiliki peran aktif cenderung lebih puas. Pegawai merasa dihargai, dan kemudian memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan dukungan untuk pengembangan karir

cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asharini (2018) yang mengemukakan bahwa kualitas hubungan antar-pegawai dan kemampuan menyelesaikan konflik memengaruhi suasana kerja dan kepuasan pegawai, hal serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Becti (2018) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, adapun kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai kinerja pegawai di IPC berkategori tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 278,7, kualitas kehidupan kerja di IPC Pelindo II Jambi juga berkategori tinggi. Hal ini terlihat dari skor yang diberikan pada setiap variabel dengan rata-rata keseluruhan skor adalah 279,5, terakhir kepuasan kerja berkategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 282,4 yang menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Dengan demikian, keseluruhan variabel memiliki kategori tinggi dalam setiap dimensinya.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 4,455 lebih besar dari t-statistik $> 1,96$ dan nilai *P value* yang bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan pegawai di PT. IPC Pelindo II merasa dihargai, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan dukungan untuk pengembangan karir cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik 12,737 lebih besar dari t-statistik $> 1,96$, dan nilai *P value* yang bernilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan kualitas hubungan antar-karyawan dan kemampuan menyelesaikan konflik memengaruhi suasana kerja dan kepuasan.
4. Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik 2,221 lebih besar dari t-statistik $> 1,96$, dan nilai *P value* yang bernilai 0,027, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini dikarenakan kepuasan pegawai dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai, sehingga perusahaan

perlu memastikan karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja mereka.

5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan pegawai sebagai mediasi. Mayoritas indikator menunjukkan validitas konvergen yang baik. Kepuasan pegawai juga dapat memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sekitar 62,3% variabilitas kinerja pegawai dijelaskan oleh kepuasan pegawai. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui kepuasan pegawai sebagai variabel mediasi.

6.2. Saran

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

1. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kinerja pegawai yaitu kemandirian dengan rata-rata skor 265,5. Tingkatkan program pelatihan untuk meningkatkan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan yang berlebihan.
2. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kepuasan kerja yaitu kepuasan gaji dengan rata-rata skor 271. Evaluasi kembali struktur gaji dan pertimbangkan penyesuaian untuk meningkatkan kepuasan pegawai terhadap gaji yang diterima.
3. Berdasarkan variabel dengan skor terendah dari kualitas kehidupan kerja yaitu keselamatan kerja dengan rata-rata skor 2731. Tingkatkan standar keselamatan kerja dan adakan pelatihan rutin untuk memastikan lingkungan kerja yang aman bagi semua pegawai.
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

- Agow, F. M., Dotulong, (2020). *The Effect Of Quality Of Work Life, Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Performance A*, Vol. 8, No. 1, hal. 116–125.
- Ainun, N. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Bengkulu*.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, Vol. 15, No. 1, hal. 1–18.
- Christiadi, A. Y., Ferdinand, & Stepanus. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, Vol. 1, No. 1, hal. 64-75.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, Vol. 21, No. 1.
- Furu, S. R., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jimbis)*, Vol. 2, No. 2.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu Group.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol. 11, No. 2.
- Hermananta, B. W., Rokhman, T. N., & Wobowo, N. (2023). Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, Vol. 5, No. 1.
- Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kafe Di Kota Malang. *Journal Of Management And Business Review*, Vol. 19, No. 1, hal. 49–59.

- 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)*, Vol. 4, No. 3.
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2023). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7, No. 1, hal. 647-653.
- Mawu, Lengkong, Lumintang, T. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor DPRD Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2.
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, Vol. 6, No. 2.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Yogyakarta Press.
- Musyarofah, A., Gunistiyo, G., & Jalil, M. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Reward dan Kepemimpinan Spiritual. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, Vol. 1, No. 2.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2016). The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables. *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No. 4,
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 10, No. 2, hal. 54–63.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023a). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 6, No. 1, hal. 31–38.
- Sari Sasi Gendro, Dea Aulya. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

Yogyakarta: Yogyakarta Press.

- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, Eksperimen, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 5, No. 5.
- Tri Rachmawan, P., & Nita Aryani, D. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 21, No. 2, hal. 136–148.
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 20, No. 1.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

SURAT UNTUK RESPONDEN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya Muhammad Virza Alridho, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian Skripsi. Kuesioner ini berhubungan dengan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai di IPC Pelindo II Jambi.

Saya sangat menghargai waktu yang anda gunakan untuk mengisi kuesioner ini secara jujur. Kerahasiaan identitas Anda dijaga sesuai dengan etika penelitian.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta memberikan pendapat atas pernyataan di bawah ini, dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada baris

Nama Responden :

Usia Responden :

Jenis Kelamin :

Gaji :

Tingkat Pendidikan :

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Skala				
Kualitas Kerja		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu memastikan bahwa produktivitas kerja saya melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kerja saya di IPC Pelindo II Jambi.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas daripada yang diharapkan dalam waktu kerja normal.					
4.	Saya sering kali menyelesaikan tugas-tugas dengan jumlah yang melebihi target yang ditetapkan.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya berusaha untuk selalu meminimalkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi					
6.	Saya jarang meminta perpanjangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
Efektivitas						
7.	Saya berusaha untuk meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya dalam pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi.					
8.	Saya dapat mengidentifikasi dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting untuk mendukung tujuan perusahaan.					
Kemandirian						
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya di IPC Pelindo II Jambi tanpa bantuan yang berlebihan dari orang lain.					
10.	Saya dapat bekerja dengan sedikit atau tanpa pengawasan, dan tetap menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.					
Kerja Sama						
11.	Saya mendiskusikan kepada rekan kerja maupun atasan terhadap hasil yang akan kami capai					
12.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
Tanggung Jawab						
13.	Saya bekerja memenuhi harapan organisasi					
14.	Saya memaksimalkan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang bagus					
15.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Skala				
Partisipasi Karyawan		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya dapat menyampaikan gagasan, saran, kritik dengan bebas.					
2.	Saya percaya diri saat menyampaikan pendapat.					
Pengembangan Karir						
3.	Saya dapat mengikuti semua program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.					
4.	Saya merasa terbantu dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan di IPC Pelindo II Jambi.					
Penyelesaian Konflik						
5.	Saya dan rekan kerja saling berhubungan baik.					
6.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja senior maupun junior.					
Komunikasi						
7.	Saya mudah mendapatkan informasi tentang pekerjaan melalui diskusi.					
8.	Saya jarang mengalami miskomunikasi terkait pekerjaan.					
Kesehatan Kerja						
9.	Saya mendapat program BPJS kesehatan dari perusahaan tempat saya bekerja					
10.	Saya terbantu dengan adanya program BPJS kesehatan.					
Keselamatan Kerja						
11.	Saya merasa aman di lingkungan kerja					
12.	Saya merasa tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan.					

Kepuasan Kerja (Z)

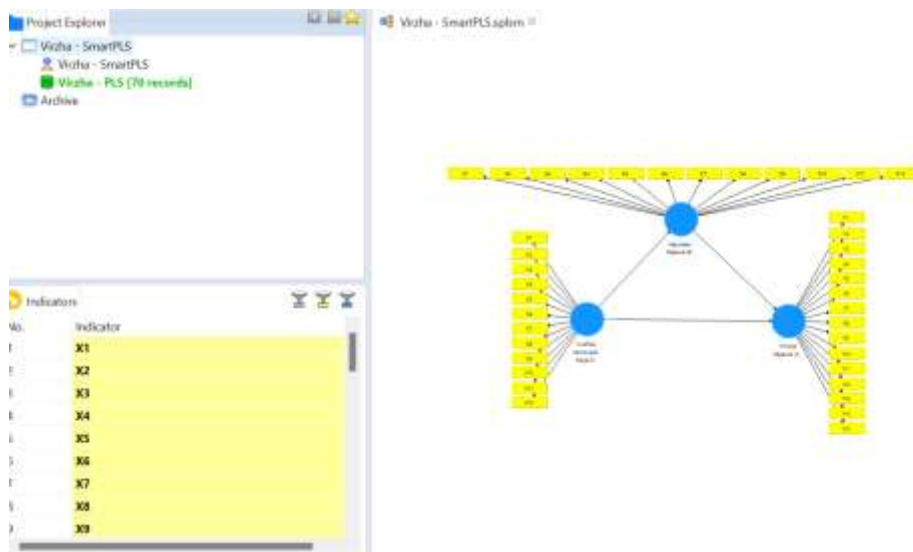
No	Pernyataan	Skala				
Kepuasan Gaji		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mendapat gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan					
Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri						
3.	Saya senang mendapat tugas yang bervariasi dari perusahaan.					
4.	Saya puas dengan variasi tugas yang diberikan.					
Kepuasan dengan Promosi						
5.	Saya merasa kebijakan promosi di perusahaan dilakukan dengan adil dan terbuka.					
6.	Saya cukup puas dengan kebijakan promosi yang dilakukan secara adil dan terbuka.					
Kepuasan dengan Sikap Atasan						
7.	Saya merasa terbantu ketika atasan memberikan bantuan					
8.	Saya senang karena atasan saya membantu memberikan bantuan dan masukan ketika ada masalah.					
Rekan Kerja						
9.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
10.	Saya merasa rekan kerja saya sudah kompeten					
11.	Saya sering mendapatkan bantuan dari rekan kerja saya.					
12.	Saya dan rekan kerja saya saling membantu.					

TABULASI DATA PENELITIAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	53
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	73
4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	56
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	56
2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	32
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	70
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	53
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	69
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	66
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	68
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	69
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	69
4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	58
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66
4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	56
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	5	3	5	3	48
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	69
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	52
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	70
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	69
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	69
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	68
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	51
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	54
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	66
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	69
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	51
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	66
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	54
5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	65
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34
4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	43
5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	72
2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	72
1	2	2	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	4	4	33
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	54
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	53
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	68
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	67
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	59
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66
2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	27
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	63

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Total
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	57
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	57
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	42
3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	2	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	41
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51
3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	51
3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	55
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	51
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	54
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	55
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
1	1	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	31
3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	44
4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	51
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	14
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	40

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36
2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57
3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	54
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56
5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	40
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	54
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	43
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	56
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	57
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	45
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	44
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	54
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	55
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	42
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	44
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	45



Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Kepuasan...	0.969	0.972	0.972	0.747
Kinerja Pe...	0.971	0.976	0.973	0.709
Kualitas K...	0.974	0.974	0.977	0.777

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criter...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...
	Kepuasan...	Kinerja Pe...	Kualitas K...
Kepuasan...			
Kinerja Pe...	0.704		
Kualitas K...	0.806	0.777	

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square ...
Kepuasan...		0.623	0.617
Kinerja Pe...		0.623	0.612

	Kepuasan Pegawai (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kehidupan Kerja (X)
X1			0.867
X10			0.900
X11			0.885
X12			0.870
X2			0.855
X3			0.868
X4			0.902
X5			0.889
X6			0.884
X7			0.886
X8			0.869
X9			0.886
Y1		0.781	
Y10		0.884	
Y11		0.883	
Y12		0.874	
Y13		0.918	
Y14		0.811	
Y15		0.830	
Y2		0.796	
Y3		0.827	
Y4		0.776	
Y5		0.805	
Y6		0.832	
Y7		0.820	
Y8		0.886	
Y9		0.880	
Z1	0.845		
Z10	0.888		
Z11	0.868		
Z12	0.850		
Z2	0.873		
Z3	0.787		
Z4	0.851		
Z5	0.913		
Z6	0.852		
Z7	0.883		
Z8	0.855		
Z9	0.917		

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals		Confidence Inte	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Kepuasan...	0.264	0.278	0.122	2.163	0.031
Kualitas K...	0.789	0.785	0.060	13.235	0.000
Kualitas K...	0.564	0.555	0.127	4.435	0.000

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence In		
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Kualitas K...	0.208	0.217	0.097	2.150	0.032

SURAT KETERANGAN

NO: DL. 01/13/5/2 / 842/84 /JBI-24

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **LINGGA GINANJAR**
NIPP. : 105282
Jabatan : Manager Keuangan & SDM PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Jambi

Dengan ini menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : **MUHAMMAD VIRZA ALRIDHO**
NIM : C1B020070
Program Studi : S-1 Manajemen
Universitas : Universitas Jambi

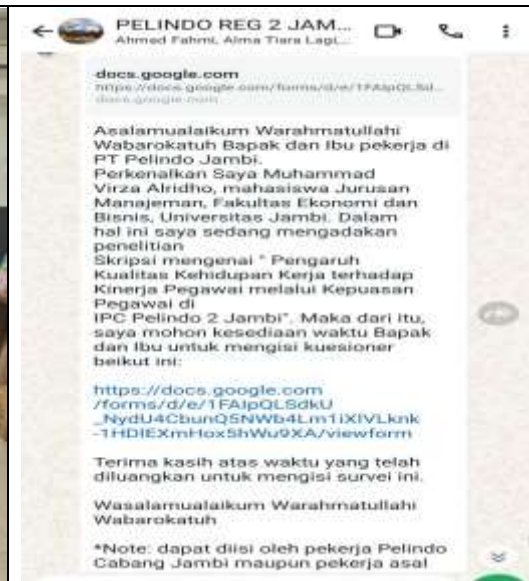
Telah melaksanakan penelitian pada Kantor PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Jambi dengan judul penelitian "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di IPC PELINDO 2 Jambi".

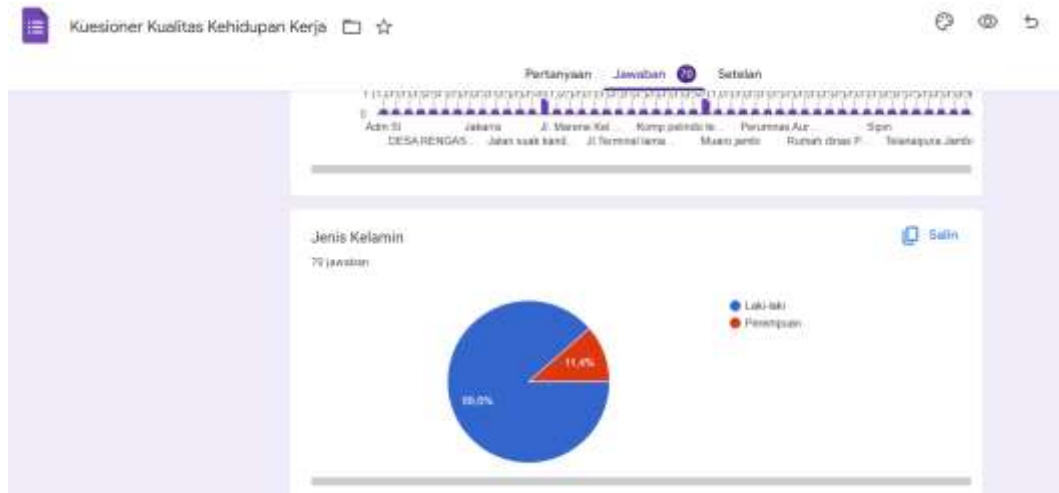
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 13 Mei 2024
REGIONAL 2 JAMBI
AN GENERAL MANAGER
Manager Keuangan & SDM



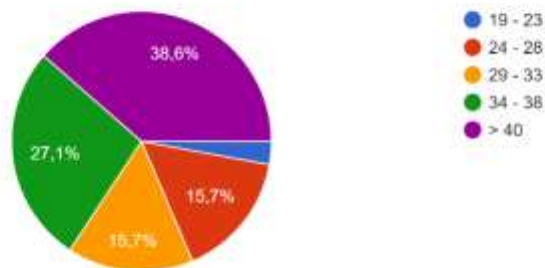
LINGGA GINANJAR
NIPP. 105282





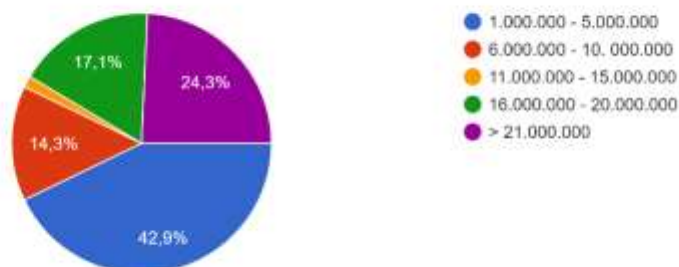
Umur (Tahun)

70 jawaban



Pendapatan Per-Bulan (Gaji)

70 jawaban



Tingkat Pendidikan

70 jawaban

