

The Influence Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Manpower And Transmigration Service

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

Mita Amelia¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.mitaamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The era of globalization and increasingly complex work demands make every organization to innovate and improve its knowledge, skills, and abilities in terms of human resources, in order to encourage employee performance. This study aims to determine, analyze, and explain the effect of quality of work life and job satisfaction on employee performance at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. This research uses a quantitative approach through a survey method, involving 96 people at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office to be used as respondents. The results of the discussion in this study show that there is a correlation between the variables of quality of work life and job satisfaction, there is no significant partial effect of the variable quality of work life on employee performance, there is a significant effect of job satisfaction variables on employee performance, there is a significant positive effect simultaneously on the variables of quality of work life and job satisfaction on employee performance. The implication of this research states that Disnakertrans must try to provide support through improving the quality of employee work life so that employee job satisfaction will also increase.

Keywords: *Quality of work life, Job satisfaction, Employee performance, Karawang Regency Manpower and Transmigration Office.*

ABSTRAK

Era globalisasi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, menjadikan setiap organisasi untuk melakukan inovasi dan peningkatan keilmuan, keterampilan, dan kemampuannya dari sisi sumber daya manusia, agar bisa mendorong kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, yang melibatkan 96 orang di Disnakertrans Kab. Karawang untuk dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah menggunakan analisis jalur (path analysis) perbantuan SPSS 26. Hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan, adanya korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel kualitas kehidupan kerja kepada kinerja pegawai, terdapatnya pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja kepada kinerja pegawai, terdapatnya pengaruh positif yang signifikan secara simultan pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian ini menyatakan bahwa Disnakertrans harus berusaha memberikan dukungan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai juga nantinya ikut meningkat.

Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1. Pendahuluan

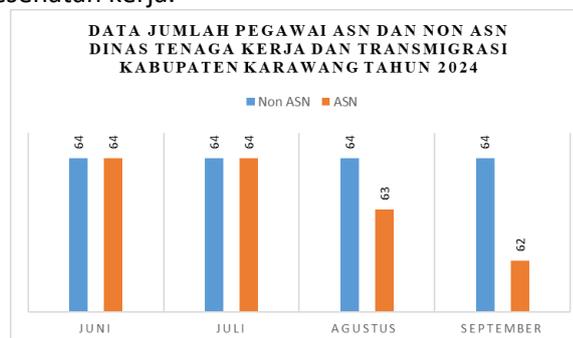
Era globalisasi yang juga membuat tuntutan pekerjaan semakin kompleks, menjadikan setiap organisasi harus terus melakukan inovasi dan peningkatan keilmuan, keterampilan, dan

kemampuannya dari sisi sumber daya manusia (SDM), supaya bisa mendorong produktivitas kerjanya (Setiawati and Wahyudi, 2020:85). Oleh karena itu pertumbuhan organisasi bergantung kepada SDM yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di instansi pemerintahan dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu warga negara Indonesia yang menjalankan tugas sebagai pegawai pemerintah. (Nurhidayanti and Chandra Jaya, 2024:1991). Melalui SDM organisasi bisa menjalankan perannya secara strategis. SDM termasuk aspek terpenting pada sebuah organisasi. Sementara optimalisasi manajemen menjadi kunci keberhasilannya (Bastistuta Maulana and Hermana, 2021:93).

Relasi yang positif antara pekerja dan manajemen bisa meningkatkan motivasi pekerja agar meraih hasil sebagaimana yang dikehendaki. Maka dari itu kinerja yang baik ialah yang mengikuti standar yang sudah ditetapkan. Kinerja pekerja dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah ialah parameter yang membandingkan kualitas dan kuantitas individu pekerja pada suatu organisasi pada satuan waktu guna meraih hasil ataupun prestasi yang optimal melalui sumber daya yang tersedia. Pernyataan tersebut relevan dengan PP No. 46 Tahun 2011 terkait penilaian sasaran kerja pegawai yang mencakup biaya, waktu, kuantitas, hingga kualitas (Kelana Basri and Rauf, 2021:104).

Terkait relasi kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, lewat daya dukung yang baik, seorang pekerja bisa merasakan dirinya mendapat penghargaan selaku manusia ataupun profesional, yang menjadikannya meningkat secara kinerja dan prestasi (Hefni, 2022:427). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 70 menyatakan bahwa setiap ASN berhak dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di berbagai bidang (Nurdewi, 2022:297). Nilai potensial pengembangan kepribadian yang berkomitmen dengan manajemen kesadaran diri (Huda et al., 2020:159). Satu di antara maksud adanya quality of worklife (QWL) atau kualitas kehidupan kerja yaitu untuk meningkatkan kinerja pekerja terhadap pekerjaannya (Arif and Firdaus, 2020:446).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Disnakertrans) ialah instansi yang menangani sektor yang berkaitan tenaga kerja dan transmigrasi pada Wilayah Karawang. Disnakertrans Karawang memiliki UPTD seperti Balai Latihan Kerja (BLK) dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang. Tenaga non-ASN merupakan tenaga harian lepas atau tenaga kontrak kerja, non-ASN di unit ini terlibat dalam pelatihan kerja dan pengawasan ketenagakerjaan. Disnakertrans Kabupaten Karawang tanggung jawab utamanya ialah sebagai penyelenggara teknis operasional ataupun penunjang terkait pemantauan seluruh hal mengenai tenaga kerja di kabupaten yang bersangkutan dari mulai normakerja hingga keselamatan dan kesehatan kerja.

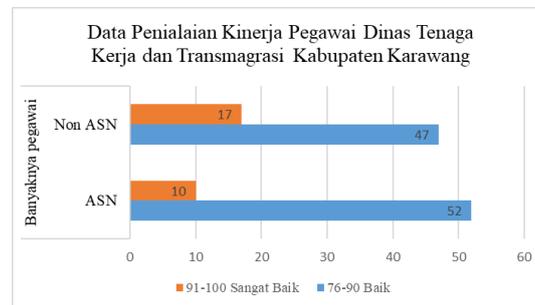


Gambar 1. Data Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Disnakertrans Kabupaten Karawang

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data observasi pada gambar 1 bisa diambil simpulan, jumlah pekerja di Disnakertrans Kab. Karawang terdapat data jumlah karyawan yang berkurang setiap bulannya karena pensiun, kurangnya kepuasan kerja, selain itu juga terdapat pegawai yang menerima

penawaran kerja yang lebih potensial dari perusahaan lainnya, jumlah pegawai pada bulan Juni dan Juli sebanyak 128 pegawai, pada bulan Agustus berkurang menjadi 127 dan pada bulan September jumlah pegawai berkurang lagi yaitu menjadi 126 pegawai.



Gambar 2. Rekap Penilaian Kinerja Pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang

Sumber : Data diolah, 2024

erdasarkan gambar 2 mengenai penilaian kinerja pegawai pada tahun 2024, 52 pegawai ASN dan 47 Non ASN belum mencapai skor 91 atau lebih tinggi, namun untuk ASN 10 pegawai yang termasuk berkategori penilaian kinerja “sangat baik” dan untuk Non Asn ada 17 pegawai yang termasuk berkategori penilaian kinerja “sangat baik”. Maka hal tersebut menunjukkan, kinerja pegawai pada Disnakertrans Karawang masih perlu ditingkatkan agar bisa mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Tabel 1. Data Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

No	Pertanyaan	Jawaban		Rata-Rata
		Baik	Tidak Baik	
1	Kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya di Disnakertrans	18	12	2,80
2	Kuantitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	14	16	2,40
3	Kerja Sama dalam menyelesaikan pekerjaannya	20	10	3,00
4	Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	13	17	2,30
Rata-Rata				2,10

Sumber : Hasil olah data, 2024

Hasil data pra-survei kinerja pada pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang diketahui bahwa nilai rerata kinerja pegawai sebesar 2,10, secara umum dapat digambarkan, kinerja pekerja organisasi yang bersangkutan adalah kurang baik (1,81 – 2,60 = kurang baik).

Jadi berdasarkan data kinerja pegawai dan pra-survei maka terlihat dari data tersebut kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang terlihat masih menurun. Untuk itu disegerakan memperbaiki kualitas, kuantitas, inisiatif untuk mendorong kinerja pegawainya agar capaian organisasi bisa tercapai.

Kualitas kehidupan kerja ialah usaha manajemen dalam rangka mendorong kualitas pekerja melalui penghargaan dan perhatian seluruh aspek keadaan pekerjaan supaya terbentuk keseimbangan antara pekerjaan dan aspek lain yang memengaruhi pekerjaan yang bersangkutan (Novia Wijayanti et al. 2022:120). Itulah mengapa perlu adanya metode menilai seberapa besar kepuasan pekerja. Satu di antara caranya ialah melalui pemahaman akan yang dirasakan pekerja akan unsur-unsur pekerjaan mereka (Mappatoba, 2020:1). Upaya untuk saling memahami krusial agar mencapai kepuasan kerja, upaya ini termasuk cara organisasi lebih paham apa yang dibutuhkan, diinginkan, dan diharapkan pegawainya, dan bagaimana pegawai memahami misi kolektif bersama organisasinya (Suci et al., 2022:218).

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan, terdapat research gap yang terjadi. Berdasarkan studi dari Riskawati et al. (2023:65); Arif and Firdaus, (2020:448) dihasilkan penelitian secara simultan dan parsialnya variabel kualitas kehidupan kerja memengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai. penelitian tersebut berbeda dibanding studi Langoy et al.

(2019:5691) yang mengungkapkan, secara parsial kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai.

Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan variabel tersebut masih relevan untuk diteliti, sehingga penulis mempunyai ketertarikan meneliti terkait, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, kondisi kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai antara ASN dan non-ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
2. Untuk mengetahui, adanya korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai antara ASN dan non-ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai antara ASN dan non-ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai antara ASN dan non-ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai antara ASN dan non-ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Arifin, (2023:2) menjabarkan, MSDM ialah mengelola sdm dari keseluruhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh. Sedangkan menurut Anwar and Padli, (2020:3) MSDM ialah tata kelola yang harapannya berjalan dengan padu terkait upaya membina dan mengembangkan kapabilitas dan keahlian manusia yang bersangkutan, organisasi dan masyarakat. Selanjutnya menurut Wanta et al. (2024:108) menjabarkan, MSDM ditujukan dalam rangka meraih tujuan perseorangan, organisasi, dan publik, yang di dalamnya terdapat penyeleksian, rekrutmen, kompensasi, pengevaluasian, hingga pembinaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar, bisa disintesakan MSDM adalah suatu proses tata kelola SDM yang menyeluruh pada suatu organisasi dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi individu, meningkatkan kinerja organisasi, dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Putu Surya Astiani dan Ketut Sintaasih (2019:2) kualitas kehidupan kerja ialah sebuah kerangka berpikir terkait individu, tugas kerja, dan organisasi yang berpusat dan berorientasi kepada pengaruh pegawai dan keefektifan operasional organisasi, di luar pemberian ide untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di organisasi. Sedangkan menurut Febriani et al., (2022:10) kualitas kehidupan kerja ialah seberapa mampunya pegawai dari organisasi mencukupi kebutuhan pribadinya lewat pengalamannya pada organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Syah (2021:31) kualitas kehidupan kerja ialah pandangan pekerja, yang mana mereka ingin merasakan keamanan, kepuasan, dan mendapat peluang mengembangkan diri selayaknya manusia. Febriani et al., (2022:10) menjabarkan, indikator Kualitas kehidupan kerja dikemukakan Walton (1980) yakni: 1) Pertumbuhan dan perkembangan, 2) Turut serta, 3) Mekanisme upah yang inovatif, 4) Lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan sejumlah pengertian dan pendapat tersebut, bisa disintesakan kualitas kehidupan kerja merupakan upaya menghargai individu pada suatu lingkup pekerjaan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Wahyu et al., (2021:6) menjabarkan, kepuasan kerja ialah suatu perilaku emosional yang menjadikan pegawai senang dan menyukai pekerjaan mereka. Riskawati et al., (2023:62) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan. Sedangkan menurut Nugroho Adi et al., (2023:3) kepuasan kerja ialah mengenai nilai rasa positif akan pekerjaannya yang merupakan capaian dari pengevaluasian yang dilakukan oleh individu (pemangku jabatan) terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dimensi dan indikator a) Kepuasan akan pekerjaannya itu sendiri; b) Kesempatan akan gaji; c) Peluang dipromosikan; d) Kepuasan kepada supervisi; e) Kepuasan kepada teman kerjanya (Indrasari, 2017:45).

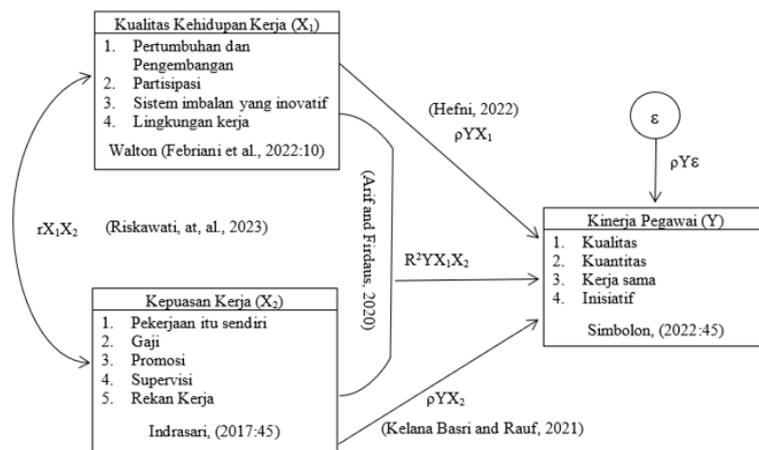
Berdasarkan sejumlah pengertian dan pendapat tersebut, bisa disintesakan, kepuasan kerja ialah capaian dari evaluasi pegawai terhadap berapa jauh pekerjaan individu bisa memenuhi harapan para pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Farmi and Bachri (2020:86) kinerja ialah capaian kerja dari individu terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya mengikuti standar kualitas yang ditentukan pada pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Rouf et. al (2024:2) Kinerja seorang karyawan ialah kualitas, dan kuantitas mengacu pada keberhasilannya karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Selanjutnya menurut M. Sihombing (2024:32) Kinerja ialah suatu pencapaian dari seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya menurut ketentuan yang berlaku dalam pekerjaan tersebut. Menurut (Simbolon, 2022:45) untuk menilai kinerja terdapat empat aspek dan indikator, yaitu : a) Kualitas; b) Kuantitas; c) Kerja sama; d) Inisiatif.

Bedasarkan pengertian tersebut, bisa disintesakan kinerja pekerja yang baik nantinya bisa mendukung capaian misi organisasi, sehingga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian



Gambar 3. Kerangka Penelitian

Sumber: Olah peneliti, 2024

3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif diambil dalam penelitian ini, yang termasuk analisis deskriptif dan verifikasi. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang, dengan populasi yang terdiri dari 126 pegawai. Untuk pengambilan sampel, penelitian ini menerapkan Slovin, sehingga dihasilkan 96 responden yang dibagi menjadi kriteria ASN dan Non-ASN. Data dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Disnakertrans melalui WhatsApp, Google Form, serta dalam bentuk fisik. Data primer diperoleh dari hasil analisis kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis jalur, yang didukung oleh penggunaan SPSS versi 26. Setelah data terkumpul, dilakukan serangkaian pengujian, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, nilai r hitung dari seluruh variabel yang diuji menunjukkan nilai melebihi tabel r sebesar 2,000 untuk ASN serta non-ASN 2,034. Maka semua variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, nilai Cronbach Alpha seluruh variabel yang diuji menunjukkan nilainya melebihi nilai standar pengujian sebesar 0,6. Bisa dinyatakan seluruh variabel memenuhi reliabilitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas mempergunakan Kolmogorov-Smirnov, didapat signifikansi senilai 0,200 untuk ASN serta 0,118 non-ASN melebihi 0,05. Bisa dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Korelasi kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)

Hasil olah data SPSS 26 dapat diketahui, koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) ialah 0,864 untuk ASN dan 0,831 non-ASN sehingga bisa diambil simpulan, X1 dan X2 masuk kedalam kategori sangat kuat dimana ada di rentang 0,80 – 1,000.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Koefisien Jalur kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil olah data SPSS 26, untuk nilai korelasi variabel kualitas kehidupan kerja (X1) kepada kinerja pegawai (Y) yaitu 0,055 untuk ASN dan 0,163 non-ASN . diartikan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2. Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kualitas kehidupan kerja (X1)	Pengaruh Langsung ke Y	$\rho yX_1^2 = 0,055^2$	0,003
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$\rho yX_1 \times \rho yX_2 \times rX_1X_2 = 0,055 \times 0,573 \times 0,864$	0,027
	Total Pengaruh		0,03

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kualitas kehidupan kerja (X1)	Pengaruh Langsung ke Y	$\rho yX_1^2 = 0,163^2$	0,026
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$\rho yX_1 \times \rho yX_2 \times rX_1X_2 = 0,163 \times 0,534 \times 0,818$	0,071
	Total Pengaruh		0,097

Sumber : Olah peneliti, 2024

Berlandaskan tabel 2 diketahui, pengaruh variabel X1 kepada Y senilai 0,03 ataupun 0,3% ASN dan 0,097 ataupun 0,97% non ASN.

Koefisien Jalur kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil olah data SPSS 26, nilai korelasi variabel kepuasan kerja (X2) kepada kinerja pegawai (Y) yaitu 0,573 untuk ASN dan 0,864 non ASN. diartikan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

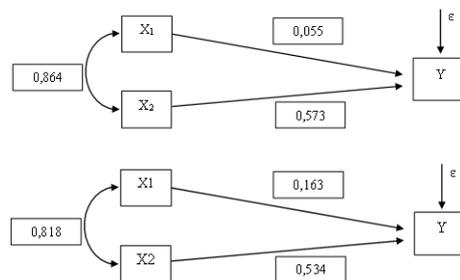
Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kepuasan Kerja (X2)	Pengaruh Langsung ke Y	$\rho yX_2^2 = 0,573^2$	0,328
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$\rho yX_1 \times \rho yX_2 \times rX_1X_2 = 0,055 \times 0,573 \times 0,864$	0,027
	Total Pengaruh		0,355

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kepuasan Kerja (X2)	Pengaruh Langsung ke Y	$\rho yX_2^2 = 0,534^2$	0,285
	Pengaruh Tidak Langsung ke Y	$\rho yX_1 \times \rho yX_2 \times rX_1X_2 = 0,163 \times 0,534 \times 0,818$	0,071
	Total Pengaruh		0,356

Sumber: Olah Peneliti, 2024

Berlandaskan tabel 3 diketahui, pengaruh variabel X2 kepada Y senilai 0,355 ataupun 3,55% ASN dan 0,356 ataupun 3,56% non ASN.

Koefisien jalur kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)



Gambar 4. Koefisien jalur kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Sumber: Olah peneliti, 2024

Berlandaskan gambar 4, bisa dilihat nilai koefisien jalur yang terbesar yaitu pengaruh X2 terhadap Y senilai 0,573 untuk ASN dan 0,534 non ASN, koefisien jalur terendah yaitu pengaruh X1 terhadap Y senilai 0,055 untuk ASN dan 0,163 non ASN. Bisa dinyatakan, variabel kepuasan kerja ialah variabel yang paling mempengaruhi variabel kinerja pegawai

dibandingkan dengan variabel kualitas kehidupan kerja. Persamaan jalur pada penelitian bisa diformulasikan dengan hasil berupa.

$$Y = 0,055 X_1 + 0,573 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,163 X_1 + 0,534 X_2 + \epsilon$$

Table 4. pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,055	0,003		0,027	0,03
Kepuasan Kerja	0,573	0,328	0,027		0,355
Total Pengaruh					0,385
Pengaruh Variabel lain (ε)					0,615

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X ₁	X ₂	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,163	0,026		0,071	0,097
Kepuasan Kerja	0,534	0,285	0,071		0,356
Total Pengaruh					0,453
Pengaruh Variabel lain (ε)					0,547

Sumber: Olah peneliti, 2024

Hasil total pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y secara simultan mempengaruhi senilai 0,385 ASN dan 0,453 non ASN atau mampu mempengaruhi variabel Y senilai 3,85%, 4,53% dan sisa lainnya senilai 0,615 serta 0,547 ataupun sebanyak 6,15%, 5,47% berasal dari pengaruh variabel lainnya yang tidak diamati.

Pengujian parsial (Uji t)

Kualitas kehidupan kerja (X₁) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y) adalah 0,790 > 0,05 atau t_{hitung} 0,267 < t_{tabel} taraf signifikansinya 5% didapat nilai t_{tabel} 2,000. Diartikan, bisa dilihat t_{hitung} (0,267) < t_{tabel} (2,000) sehingga bisa disimpulkan H₂ ditolak.

Kualitas kehidupan kerja (X₁) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN (Y) adalah 0,487 > 0,05 atau t_{hitung} 0,703 < t_{tabel} taraf signifikansinya 5% didapat nilai t_{tabel} 2,034. Diartikan, bisa dilihat t_{hitung} (0,703) < t_{tabel} (2,034) sehingga bisa disimpulkan H₂ ditolak.

Kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ASN (Y) adalah senilai 0,007 > 0,05 atau t_{hitung} 2,801 > t_{tabel} taraf signifikansinya 5% didapat nilai t_{tabel} 2,000. Diartikan, bisa dilihat t_{hitung} (2,801) > t_{tabel} (2,000) sehingga bisa disimpulkan H₃ diterima.

Kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN (Y) adalah senilai 0,028 > 0,05 atau t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} taraf signifikansinya 5% didapat nilai t_{tabel} 2,034. Diartikan, bisa dilihat t_{hitung} (2,308) > t_{tabel} (2,034) sehingga bisa disimpulkan H₃ diterima.

Pengujian Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji f (simultan) didapat Sig 0,00 < 0,05 dengan nilai hitung senilai 18,170 > f tabel 3,15. Bisa diambil simpulan, H₄ diterima yang berarti diartikan terdapatnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) kepada kinerja pegawai ASN (Y).

Berdasarkan uji f (simultan) didapat Sig 0,00 < 0,05 dengan nilai hitung senilai 12,839 > f tabel 3,30. Bisa diambil simpulan, H₄ diterima yang berarti diartikan terdapatnya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) kepada kinerja pegawai Non ASN (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Berdasarkan Hasil olah data SPSS, dapat dilihat, koefisien determinasinya ataupun R Square pada penelitian ini senilai 0,385 dan 0,453 ataupun 38,5% serta 4,53%. Penelitian tersebut mengindikasikan pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara kinerja pegawai (Y) ialah senilai 38,5% ASN serta 4,53% Non ASN, sementara sisa lainnya berasal dari pengaruh variabel lainnya yang tidak diamati.

5. Pembahasan

Korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja

Korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memperoleh besaran nilai koefisien sebesar 0,864 ASN dan 0,818 non-ASN yang dapat diartikan bahwa termasuk berkategori taraf korelasi yang sangat kuat. Nilai positif pada koefisien yang dihasilkan bisa dinyatakan bila kualitas kehidupan kerja naik, kepuasan kerjanya juga ikut naik dan begitupun kebalikannya, bila kepuasan kerja meningkat maka kualitas kehidupan kerja pun ikut mengalami peningkatan.

Pengaruh secara Parsial kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis t_{hitung} (0,267) < dari t_{tabel} (2,000) serta t_{hitung} (0,703) < dari t_{tabel} (2,034). Diartikan tidak terdapatnya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja kepada Kinerja ASN maupun non-ASN Disnakertrans Kab. Karawang. Meskipun secara statistik tidak signifikan, non-ASN menunjukkan pengaruh sedikit lebih besar karena posisi non-ASN yang lebih rentan dan ketergantungan non-ASN yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja saat ini, dibandingkan ASN yang lebih stabil dan lebih tahan terhadap variasi kualitas kehidupan kerja. Penelitian yang dihasilkan sejalan dengan (Langoy, Sendow and Dotulong, 2019).

Pengaruh secara Parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis t_{hitung} (2,801) > dari t_{tabel} (2,000) serta t_{hitung} (2,308) > dari t_{tabel} (2,034). Artinya terdapatnya pengaruh signifikan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai ASN maupun non-ASN Disnakertrans Kab. Karawang. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap ASN karena menyangkut aspek karier jangka panjang, insentif finansial dan non-finansial yang lebih kompleks, serta sistem kerja yang lebih terstruktur. Ketika merasa puas, ASN lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sesuai tuntutan formal dan budaya kerja organisasi. Penelitian yang dihasilkan relevan dengan (Widyabakti and Wijyantini, 2022).

Pengaruh secara Simultan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dihasilkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (18,170 > 3,15) serta $f_{hitung} > f_{tabel}$ (12,839 > 3,30) dengan taraf signifikansinya (0,00 < 0,05). Diartikan, terdapatnya pengaruh secara simultan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai ASN maupun non-ASN pada Dinakertrans Kab. karawang. Penelitian yang dihasilkan relevan dengan (Arif and Firdaus, 2020).

6. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa didapat dari penelitian ini di antaranya:

1. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai di Disnakertrans ditemukan bahwa rata-rata pernyataan responden merasa baik, serta kepuasan kerja ditemukan dengan hasil yang puas.
2. Terdapat korelasi antara X_1 dan X_2 , dalam hal ini hasil tersebut bisa diartikan bila kualitas kehidupan kerja naik, kepuasan kerjanya juga ikut naik dan begitupun berkebalikan, bila

kepuasan kerjanya meningkat, bisa dinyatakan kualitas kehidupan kerjanya juga ikut meningkat.

3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara variabel X_1 terhadap Y. Diartikan, kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Disnakertrans Kab. Karawang.
4. Terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara variabel X_2 terhadap Y. Diartikan, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Disnakertrans Kab. Karawang.
5. Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Kab. Karawang.

Implikasi dalam penelitian ini di antaranya:

1. Instansi harus tetap meningkatkan kepuasan kerja dengan memastikan bahwa kenyamanan dan motivasi kerja pegawai terpenuhi.
2. Dengan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, instansi perlu meninjau ulang efektifitas program yang telah diterapkan dan melakukan modifikasi sesuai kebutuhan pegawai.
3. Instansi perlu memberikan perhatian lebih kepada pegawai agar bisa meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian pegawai serta menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai.
4. Instansi perlu mengevaluasi kualitas kehidupan kerja pada pertumbuhan dan pengembangan, lingkungan pekerjaan serta sistem imbalan yang inovatif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
5. Instansi harus berusaha memberikan dukungan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga kepuasan kerja pegawainya pun ikut meningkat.

Daftar Pustaka

- Anwar, H. And Padli (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Poliban Press.
- Arif, M. And Firdaus, M.A. (2020) *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Rachmatullaily Tinakartika Rinda Jurnal Manager. Available At: [Http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/Manager/Index](http://Ejournal.Uikabogor.Ac.Id/Index.Php/Manager/Index).
- Arifin, N. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Kasus*. Unisu Press.
- Bastistuta Maulana, A. And Hermana, C. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), Pp. 93–100.
- Farmi, N. And Bachri, N. (2020) *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *J-Mind*.
- Febriani, R. Et Al. (2022) *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagemnet Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Periwisata Kabupaten Demak)*.
- 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 (Mankeu)*, 11(02).
- Huda, M. Et Al. (2020) 'Building Harmony In Diverse Society: Insights From Practical Wisdom', *International Journal Of Ethics And Systems*, 36(2), Pp. 149–165. Available At: [Https://Doi.Org/10.1108/Ijoes-11-2017-0208](https://doi.org/10.1108/Ijoes-11-2017-0208).
- Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 1st Edn. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

- Kelana Basri, S. And Rauf, R. (2021) 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal Of Management*, 4(1). Available At: <https://doi.org/10.37531/Yum.V11.76>.
- Langoy, K.C., Sendow, G.M. And Dotulong, L.O.H. (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado The Effect Of Quality Of Work Life, Empowerment And Organizational Commitment On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Head Office Manado, 5683 *Jurnal Emba*.
- M. Sihombing, S. (2024) *Kepemimpinan Servant Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dunia Perbankan*. Deepublish Digital.
- Mappatoba, A. (2020) Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar.
- Novia Wijayanti, P. And Luh Eka Ayu Permoni, N. (2022) Pengaruh Quality Work Of Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsud Kabupaten Buleleng. Available At: E-Journal.Upr.Ac.Id (Accessed: 22 October 2024).
- Nugroho Adi, A. Et Al. (2023) *Kepuasan Kerja*. Ub Press.
- Nurdewi (2022) Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangga Melayani Di Provinsi Maluku Utara, *Jurnal Riset Ilmiah*.
- Nurhidayanti, A. And Chandra Jaya, R. (2024) 'Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Bandung)', *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), Pp. 1991–2000. Available At: <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i3.2494>.
- Putu Surya Astiani, N.L. And Ketut Sintaasih, D. (2019) 'Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), Pp. 1–14. Available At: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/index> (Accessed: 23 October 2024).
- Riskawati, Kasran, M. And Sampetan, S. (2023) 'Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 7(1), Pp. 60–71.
- Rouf, M., Wanta And Epty Hidayaty, D. (2024) 'The Effect Of Human Resource Planning And The Effectiveness Of Job Placement On Employee Performance At The Karawang Regency Sme Cooperative Office', *Research In Management Of Technology And Business*, 5(2), Pp. 1–9. Available At: <https://doi.org/10.30880/Rmtb.2024.05.02.001>.
- Simbolon, S. (2022) Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Suci, R.P., Mas, N. And Risky, M. (2022) 'The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Quality Of Work Life Effect On Employee Performance', *Journal Of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 25(2), Pp. 217–228. Available At: <https://doi.org/10.14414/Jebav.V25i2.3094>.
- Syah, A. (2021) *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam*. Syofrianisda .
- Wahyu, E.E. Et Al. (2021) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Available At: www.renesia.com.
- Wanta, Epty Hidayaty, D. And Nur Ramadhan Saleh, M. (2024) 'Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang', *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), Pp. 106–113.
- Widyabakti, . M A And Wijayantini, R.B. (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rosali Hotel & Restaurant Di Situbondo', *Management And Bussiness Journal*, 1(2). Available At: <https://doi.org/10.26753/Hombis.V1i2.875>.