

Mediasi Kepuasan Kerja: Kehidupan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dyah Permata Sari ^{1*}, Melati Alvita Sari ¹, Muhammad Gustri Kurniansyah ¹

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan Sumatera Utara

*Email: alvitamelati26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja terhadap karyawan dalam kepuasan kerja sebagai variable intervening cv amaze globalindo. Bagaimana mengenalkan produk kepada konsumen. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling dan didapatkan 74 sampel valid dalam menggunakan kuisioner. Data penelitian dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa penelitian dan dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini berkontribusi dengan uji validitas bersama dengan karyawan cv amaze globalindo terhadap minat pekerja. Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan social media untuk menjual produk yang mereka jual karena banyak sekali peminatnya jika mereka menggunakan media tersebut.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, stress kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of quality of work life and work stress on employees in job satisfaction as an intervening variable cv amaze globalindo. How to introduce products to consumers. Sampling was carried out by purposive sampling and obtained 30 valid samples using a questionnaire. Research data were analyzed using the SEM-PLS method. The results show that research and superior support have a positive and significant effect on the quality of work life. This research contributes to a joint validity test with CV Amaze Globalindo employees on employee interest. Currently, many companies use social media to sell the products they sell because there are so many enthusiasts when they use this media.

Keywords : Quality of work life, work stress, employee performance, job satisfaction

DOI: <https://doi.org/10.55983/inov.v2i2.419>

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja merupakan penggabungan desain pekerjaan dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diupayakan melalui kepuasan kerja, meningkatkan kinerja kerja. (Hanafi 2000). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep fialasat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dulu. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali utu kekayaan pekerjaan. Konsep kualitas kehidupan kerja (quality of work life) merupakan kinerja yang ditunjukan oleh ukuran tentang bagaimana warga organisasi merasakan hal-hal seperti; pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya (Bennet, 1995).

Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk,1992; Prapti dkk,2004). Cascio (2006) Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitasaktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Dalam hal ini penerapan teori Quality Of Work Life (QWL) dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja.

Sirgy, Efraty, Siegel, dan Lee (2001) secara khusus meneliti mengenai pengukuran QWL berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori kelebihan (spillover theories). Pengukuran tersebut dirancang untuk mengungkap sejauh mana lingkungan kerja, persyaratan kerja, perilaku supervisi, dan program-program penunjang dalam organisasi yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Pengukuran tersebut berdasarkan tujuh dimensi kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan akan kesehatan dan keamanan, kebutuhan ekonomi, kebutuhan sosial, pengakuan dan penghargaan kerja, aktualisasi, kebutuhan akan pengetahuan, dan kebutuhan estetika.

Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv amaze globalindo. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan pada umumnya, dan memberikan wawasan yang lebih baik untuk pengembangan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih khusus mengenai masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Selye dalam Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu

menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang (Walker.J, 2002). Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab-sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang (Robbins dan Judge, 2017; Fahmi, 2016).

Siagian (2009) berpendapat bahwa ada beberapa langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yaitu (1) Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres. (2) Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres. (3) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya. (4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres. (5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini. (6) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan. Serta (7) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Pengembangan Hipotesis

Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja dari para pekerjanya akan berakibat merosotnya tingkat kinerja karyawannya. Karena kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam pemenuhan kebutuhan serta keinginannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya, (2016), Wibowo, (2017), Husnawati, (2006), Sudiq, (2020) dan Kurniawati, (2018) yang didalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori serta hasil peneliti terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan peneliti :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening.

Sebagaimana dijelaskan oleh Handoko, (2012); dan Robbins, (2008) bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional dari karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya, hal ini ditunjukkan oleh karyawan pada sikap positif pada pekerjaannya dan juga terhadap segala sesuatu dalam lingkungan kerjanya. Sehingga untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerjanya. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normala, (2010), Husnawati, (2006), Becti, (2018), dan Sudiq, (2020) yang didalam hasil penelitiannya menemukan bahwa penerapan KualitasKehidupan.

Kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan kajian teori serta hasil peneliti terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan peneliti :

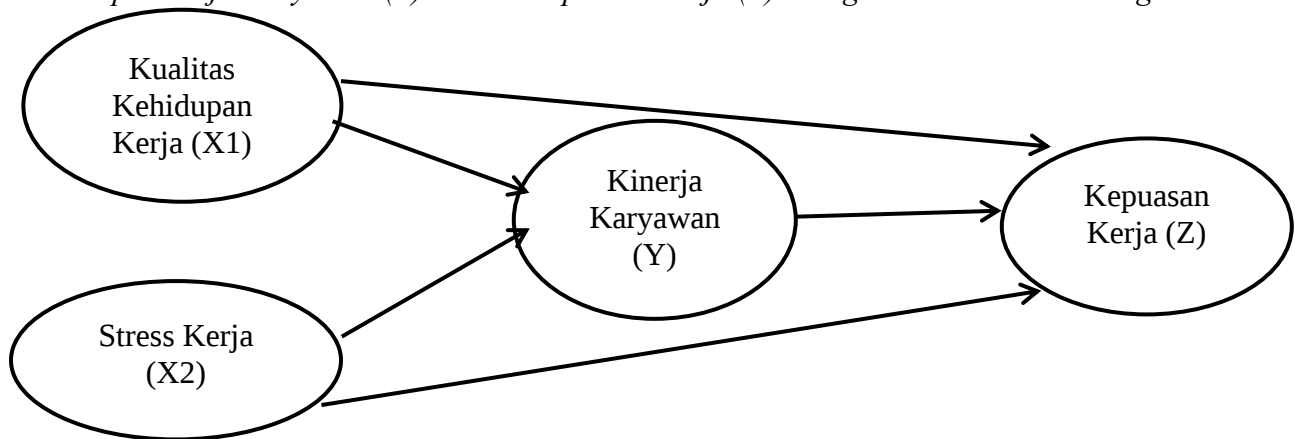
H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Bilamana seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang diembannya, sebaliknya bilamana karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnawati, (2006), Lusri, (2017) dan (Tobing, 2009) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori serta hasil peneliti terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan peneliti :

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel intervening.

Husnawati, (2006) dalam penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Pegadian Kanwil VI Semarang. Berdasarkan kajian teori serta hasil peneliti terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan peneliti :

H4 : Kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini merupakan sekelompok atau sekumpulan individu atau obyek penelitian yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cv. Amaze Globalindo. Perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk melakukan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial.SmartPLS alat ukur untuk mengetahui responden yang telah kita buat menggunakan kuisoner dan akan kita ketahui hasil responden yang telah kita buat.

Teknik penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber datanya adalah data primer. Data primer tersebut dikumpulkan secara khusus dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai sumber pertama yang menjadi subyek penelitian. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berdasarkan konsep teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Selain itu juga terdapat pertanyaan tentang data demografi responden sebagai identitas responden, seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jabatan, dan masa kerja. pada penelitian ini jumlah responden yang layak adalah 30 sampai dengan 500 responden, karena sifat dari penelitian ini adalah penelitian umum (Bougie & Sekaran, 2019).

Pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV. AMAZE GLOBALINDO yang menjadi responden. Pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup dimana jawaban sudah disediakan dalam beberapa pilihan. Responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan pilihan di skala linier tersebut

Tabel 1. Indikator

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Sumber
Kualitas Kehidupan kerja (X1)	Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja	Pertumbuhan Partisipasi Sistem imbalan yang inovatif Lingkungan Kerja	Likert	Hackman dan Winardi (2008:14)
Stress Kerja (X2)	stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan	Tuntutan Kerja Tuntutan Peran Tuntutan Pribadi Struktur Organisasi	Likert	Robbins (2006)

Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.	Kualitas Kerja Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas	Likert	Sandy (2015:11)
Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja	Upah Promosi Supervisi Benefit	Likert	Badriyah (2015:241)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dari hasil penyebaran kuisioner yang sudah di rekap dan dipetakan, total 30 responden yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat diolah lebih lanjut. Data yang sudah diolah maka dapat dihasilkan suatu demografi responden dengan spesifikasi yaitu sebagian besar gender responden adalah perempuan (70%), yang merupakan pengguna media social Whatshap dengan frekuensi menyebar melalui Whatshap selama tiga hari.

Tabel 2. Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Freq	%
Gender	Laki – Laki	40	54%
	Perempuan	34	46%
TOTAL		74	100%

Umur	Dibawah 21 tahun	15	21%
	21-25 tahun	34	46%
	26-30	25	34%
TOTAL		74	100%

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan/ indikator dalam kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang diukur. Pengujian validitas untuk indikator reflektif dalam pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor*-nya, yaitu korelasi antara *score* item/ indikator dengan *score* konstraknya. Menurut Ghazali (2014: 61), nilai *loading factor* harus $> 0,70$, namun pada riset tahap pengembangan, nilai 0,50-0,60 masih dapat diterima. Uji validitas juga perlu melihat nilai *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya pada *discriminant validity* indikator reflektif. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Uji reliabilitas (uji keandalan) data dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas *score* (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu. Reliabilitas suatu konstruk dalam pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*-nya. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* di atas 0,7 (Ghozali, 2014: 65). nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* dari konstruk penelitian. Terlihat bahwa nilainya semuanya di atas 0,7. Ini berarti semua konstruk penelitian sudah memiliki reliabilitas yang baik.

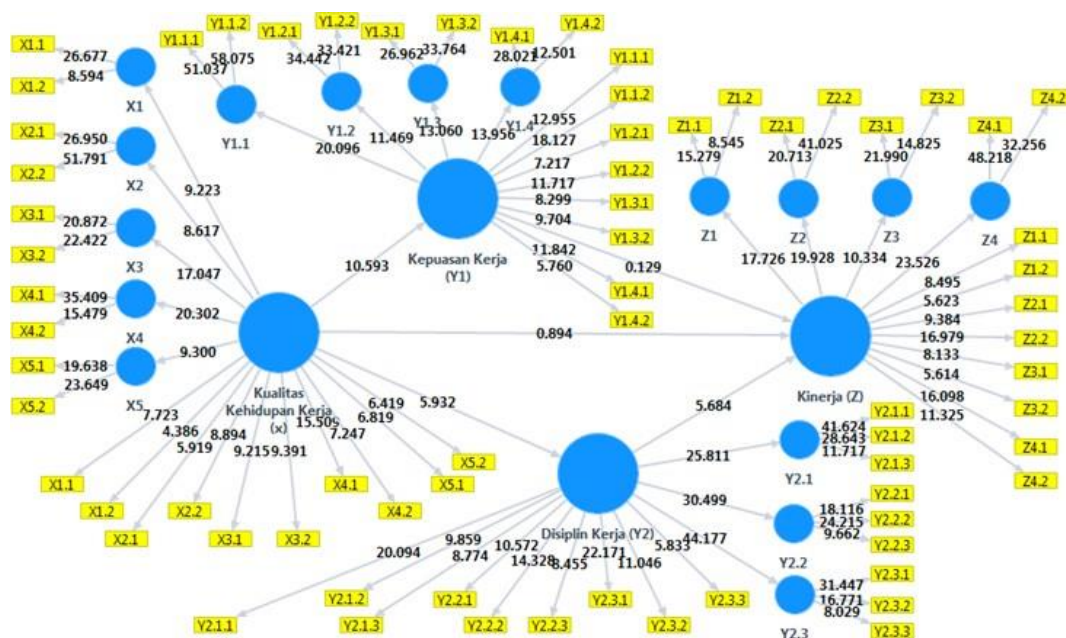
loading factor setiap indikator terhadap konstruk yang dituju, nilainya semua lebih tinggi dari pada dengan terhadap konstruk yang lain. Ini berarti konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Uji validitas juga bisa dilihat dari nilai AVE (*average variance extracted*). Model yang baik dipersyaratkan masing-masing konstruk nilainya $> 0,50$. (Ghozali, 2014: 65). Terlihat. nilai AVE untuk konstruk Kinerja Karyawan adalah 0,506, Kepuasan Kerja sebesar 0,531 dan Stress Kerja sebesar 0,524. Ketiga konstruk/variabel tersebut nilai AVE-nya telah $> 0,50$. Ini berarti ketiga konstruk tersebut telah valid. Sedangkan nilai AVE untuk konstruk Kualitas Kehidupan Kerja ternyata $< 0,50$, yaitu sebesar 0,440. Namun demikian konstruk Kualitas Kehidupan Kerja tetap dipakai dalam penelitian ini karena berdasar uji validitas yang lain masih masuk kategori valid, yaitu dari nilai *Loading Factor*-nya yang $> 0,5$ dan dari nilai *cross-loading* antara indikator terhadap konstruk yang lainnya.

Tabel 3. Outer Loading (Measurement Model)

<i>Constructs</i>	<i>Items</i>	<i>Loading</i>	CA	CR	AVE
<i>Quality of work life</i>	Q1	0.073	0.857	0.886	0.440
	Q2	0.541			
	Q3	0.570			
	Q4	0.650			
<i>Work stress</i>	W1	0.816	0.884	0.907	0.524
	W2	0.737			
	W3	0.697			
	W4	0.712			
<i>Employee performanc</i>	E1	0.673	0.858	0.890	0.506
	E2	0.664			
	E3	0.713			
	E4	0.792			
<i>Job satisfaction</i>	J1	0.770	0.872	0.900	0.531
	J2	0.811			
	J3	0.714			
	J4	0.769			

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, apakah signifikan atau tidak. Pada pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai *path coefficient* pada *Algorithm Bootstrapping Report*. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau dengan tingkat kepercayaan pengujian hipotesis sebesar 95%. Berarti nilai kritis pengujian hipotesis adalah 1,96 yang dibandingkan dengan nilai t-statistik. Jika nilai t-statistik ≥ 1.96 maka disimpulkan H_0 ditolak. ini berarti, menerima H_1 .



Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel

Tabel 4. Path Coefficients

No.	Path Coefficient	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	t-statistik	p-values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	X → Z	0.129	0.139	0.144	0.894	0.372
2	X → Y1	0.733	0.728	0.069	10.593	0.000
3	X → Y2	0.564	0.562	0.095	5.932	0.000
4	Y1 → Z	0.025	0.029	0.190	0.129	0.897
5	Y2 → Z	0.627	0.618	0.110	5.684	0.000

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengolahan data penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis pertama: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Hasil nilai t-statistik adalah 0,894 (yang berarti < 1.96) sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z). Hipotesis kedua: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1) karyawan cv amaze globalindo. Hasil nilai t- statistik adalah 10,593 (yang berarti > 1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hipotesis ketiga: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap stress Kerja (Y2) karyawan cv amaze globalindo. Hasil nilai t-statistik adalah 5,932 (yang berarti > 1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kualitas

Kehidupan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2). Hipotesis keempat: Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Hasil nilai t-statistik adalah 0,129 (yang berarti < 1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Z). Hipotesis kelima: stress Kerja (Y2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Hasil nilai t-statistik adalah 5,684 (yang berarti > 1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stress Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Z). Hipotesis keenam: Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Dengan memperhatikan kesimpulan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa tidak signifikan pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Z), maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Hipotesis ketujuh: stress Kerja (Y2) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan cv amaze globalindo. Dengan melihat nilai *loading factor* hasil *bootstrapping* pengaruh langsung stress Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Z) yang sebesar 0,894 (lihat Gambar 1) dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stress Kerja (Y2) (hasil perkalian nilai *loading factor*) yang sebesar $(5,932 \times 5,684 = 33,717)$ dapat disimpulkan bahwa stress Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja ($33,717 > 0,894$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Tingkat Kepuasan Kerja yang pada akhirnya berdampak pada Kinerja seseorang dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Gayathiri dan Ramakrishan (2013:7), Kualitas Kehidupan Kerja dapat mengurangi tingkat absensi, turnover yang lebih rendah dan meningkatkan kepuasan kerja. Ada hubungan positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat. Kehidupan kerja yang berkualitas memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini konsisten dengan temuan peneliti-peneliti lain (Fatehi, 2015:19).

Arifin (2012:18) menunjukkan pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja secara langsung lebih besar daripada pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening bagi hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja.

Balaji (2013) yang mengemukakan bahwa Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Karyawan melakukan pekerjaan lebih baik ketika mereka diizinkan untuk berpartisipasi dalam mengelola pekerjaan mereka dan membuat keputusan. Karyawan dianggap sebagai aset bagi organisasi bukan sebagai biaya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dewi dan Netra (2015) Stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan sesuai dengan pendapat Tukimin (2014), Li Li (2014) berpendapat bahwa pengaruh

stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dikarenakan adanya pengembangan karir, stres upah dan imbalan yang menjadi faktor, begitu juga dengan pendapat oleh Mansoor(2011), Adelia dan Mujiati(2016). Sedangkan menurut Hanim(2016) stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan pendapat Riaz (2016) dan dan Essiam (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah masalah yang sangat substansial di tempat kerja.

Afrizal dkk (2014) dan Ahsan (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahri (2013), Iqbal dan Muhammad (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Fadhilah (2010) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hidayat (2016) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stres meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan menurut persepsi pelanggan yang signifikan terhadap variabel kepercayaan melalui kepuasan pelanggan (terhadap karyawan). Hasil penelitian ini merupakan pengembangan konsep dari temuan penelitian Ferrinadewi dan Djati (2004) yang memberikan bukti empiris bahwa kepercayaan pelanggan di sektor usaha jasa tercipta dari dimensi-dimensi manusia seperti ketanggapan, jaminan, empati, dan kehandalan. Ketika dihubungkan dengan merek, maka kepercayaan merupakan variabel-variabel psikologi yang mencerminkan akumulasi asumsi-asumsi meliputi kredibilitas, integritas, dan kebaikan yang dilekatkan pelanggan terhadap merek. Respons perilaku yang menunjukkan kepercayaan antara lain adalah merekomendasikan pengecer/merek kepada orang lain dan ketidakinginan berpindah pengecer/merek.

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:191) Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan cv amaze globalindo. Walau tidak signifikan namun masih ada pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan cv amaze globalindo.. Semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja akan nyata meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stress Kerja karyawan cv amaze globalindo.. Semakin tinggi

tingkat Kualitas Kehidupan Kerja maka peningkatan stress Kerja karyawan akan signifikan. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan cv amaze globalindo.. Seperti pada kesimpulan pertama, walaupun tidak signifikan namun masih ada pengaruh positifnya. Peningkatan Kepuasan Kerja karyawan hanya memberi sedikit pengaruh pada peningkatan kinerjanya, dan pengaruhnya tersebut tidak signifikan. stress Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja cv amaze globalindo.. Semakin tinggi tingkat Kedisiplinan Kerja karyawan akan nyata meningkatkan Kinerja mereka. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan cv amaze globalindo.. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja bukan sebagai variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. stress Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan cv amaze globalindo.. Dengan kata lain, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja dan stress Kerja sebagai variabel intervening.

Dari kesimpulan keenam dan ketujuh bisa dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Stress Kerja sebagai variabel intervening tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cv amaze globalindo.

REFERENSI

- Abd. Hair Awang, Rahmah Ismail & Zulridah Mohd Noor. 2010. *Ekonomiska istraživanja*, Vol. 23, No. 4 (78-90) – journal “Training Impact on Employee’s Job Performance: a Self Evaluation
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Mei 2013, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulina, Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi plus: teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- <http://beritasatu.com> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016) <http://bps.go.id> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016) <http://globalnation.inquirer.net> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016)
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta, Andi-Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), <http://jurnal.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-kompetensi-terhadap.24>
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Noe, Raymond A. 2010. *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill

- Parvar, Mohammad Reza Faghih., Sayyed Mohsen Allameh dan Resa Ansari, 2013, "Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ISSN: 2222-6990, October 2013, vol. 3, No. 10; Dapat diakses di: http://hrmars.com/hrmars_papers/Effect_of_Quality_of_Work_Life_on_Organizational_Commitment_by_SEM.pdf; (diakses 18 Maret 2015).
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Yogyakarta: Gaya Media
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Penelitian: untuk guru, karyawan dan peneliti pemula*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sadat, Andi M. 2015. *Out Standing Speaking*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sajjad, Noushin Kamali dan Abbasi, Badri, 2013, "Studying the Realitionsip between Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Research Journal of Recent Sciences*. Vol. 3(2), p.92-99, February 2014, ISSN 2277-2502; Dapat diakses di: <http://www.isca.in/rjrs/archive/v3/i2/13.ISCA-RJRS-2013-400.pdf>; (diakses 26 Desember 2014).
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suryana, Agus. 2006. *Panduan Praktis: Mengelola Pelatihan*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Wilson B, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ISBN 978-602-241-056-0, Jakarta, Erlangga