

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen)

WERA LISTINA

Manajemen, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PUTRA BANGSA KEBUMEN

Email : weralistina1912@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy* untuk menganalisis pengaruh Kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis, uji sobel dan analisis korelasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of WorkLife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. *Self-Efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja .

Kata kunci: *quality of work life, self - efficacy, kepuasan kerja dan kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance level of the Marketing employees of Mataram Sakti Kebumen. This study uses the variables Quality Of Work Life and Self-Efficacy to analyze the influence of the employee performance Marketing Mataram Sakti Kebumen. In addition, this study uses the job satisfaction variable as an intervening variable to analyze the influence of Quality Of Work Life and Self-Efficacy on the performance of Mataram Sakti Kebumen Marketing employees. The population in this study were 35 employees of Mataram Sakti Kebumen Marketing. The sampling technique used was saturated samples so that the entire population was used as samples. The technique of collecting data using a questionnaire. The data analysis used was validity and reliability test, classical assumption test, path analysis, hypothesis test, single test and correlation analysis. Data processing aids using SPSS 22.0 for windows. The results showed that the quality of work life has a positive and significant effect on job satisfaction. Self-efficacy has a positive and significant effect on performance. Quality Of Work Life has no direct effect on performance. Self-efficacy has no direct effect on job satisfaction. Job satisfaction has no direct effect on performance. Job satisfaction can mediate the effect of Self-Efficacy on performance. Job Satisfaction cannot mediate the influence of Quality Of Work Life on Performance.

Keywords: *quality of work life, self-efficacy, job satisfaction and performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terdapat sumber daya manusia yang berkompotensi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. beberapa perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan yang dimiliki dan mempertimbangkan mereka sebagai asset perusahaan yang sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang dan didalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Notoatmodjo (2003:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai tulang punggung perusahaan untuk jangka panjang dan bertahan dari waktu ke waktu, sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2012).

Berdasarkan hasil survay dan wawancara dengan bagian HRD Mataram Sakti Kebumen, didapatkan bahwa kinerja menjadi salah satu masalah bagi perusahaan, perusahaan merasa di rugikan ketika ada karyawan *Marketing* yang dalam berkerjanya tidak sesuai dengan hasilnya. Sesuai dengan pernyataan HRD Mataram Sakti Kebumen melalui wawancara kinerja di Mataram Sakti Kebumen meningkat dari tahun 2019-2020. Karyawan *Marketing* di Mataram Sakti Kebumen mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Tugas dari *Marketing* sendiri yaitu merencanakan suatu produk, menentukan produk, merencanakan promosi produk, melayani pelanggan dengan baik, memastikan kepuasan pelanggan. karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen bahwa kinerja karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen baik dilihat dari penyelesaian pada setiap pekerjaan atau penugasan yang diberikan bisa selesai tepat waktu dan sudah sesuai dengan prosedur didalam pekerjaannya. Hal tersebut bisa terjadi karena perkembangan pasar otomatis semakin luas sehingga terjadi pesaingan yang ketat, membuat karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen memiliki inovasi dan semangat kerja yang tinggi walaupun berimbas pada penyelesaian tugas karyawan yang terkadang menjadi terhambat dan juga penugasan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Kegiatannya berupa merencanakan setrategi promosi offline atau online dan media cetak. Penjualan motor khususnya Yamaha target utamanya adalah disemua kalangan antara lain orang-orang yang diusia remaja, sekolah hingga dewasa muda. Promosi yang dilakukan *marketing* Mataram Sakti Kebumen adalah dengan memanfaatkan semua media yang ada dari iklan atau televisi, ataupun baliho. Kemudian dengan mengikuti pameran, tim *marketing* menciptakan kerja

sama sponsor dengan kegiatan-kegiatan tertentu, membuka stan di beberapa kegiatan.

Hasil wawancara dengan karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen adanya kepuasan atasan dengan bawahan seperti adanya sosialisasi yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga membuat para karyawan *marketing* puas serta nyaman dalam bekerja dan adanya kerja sama dengan rekan kerja saat menyelesaikan tugas sehingga dalam bekerja mereka dapat mendapatkan kepuasanya tentang pekerjaan. namun *marketing* mengeluh karena kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah dan dibawah upah minimum Kabupaten karena pada dasarnya *marketing* pada Mataram Sakti Kebumen tidak memiliki gaji pokok. Insentif disesuaikan dengan pendapatan (*reviuw*) setiap satu unit sepeda motor. *Markeiting* yang tidak melakukan penjualan hanya menerima uang ganti transportasi yang diberikan terkait dengan jumlah kehadiran.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diberikan pada karyawan bisa dikatakan belum sepenuhnya terjamin, karena hanya 70% dari karyawan yang mendapatkan BPJS yaitu sebagian besar yang menerima bagian mekanik yang kondisi kerjanya sedikit berat karena mereka harus bertemu dengan mesin-mesin. Namun adanya *reward* kepada karyawan yang hasil kerjanya melebihi target, adanya pelatihan dan pengembangan ketrampilan kepada karyawan dan juga sistem kerja yang diterapkan yaitu kekeluargaan sehingga hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen selalu mengembangkan diri ke arah yang lebih baik. Karyawan berupaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada tugas dan pekerjaannya dan Karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen bekerja dengan gigih, keras dan tekun dalam melakukan pekerjaannya Diantaranya para karyawan mampu memperhatikan meningkatkan kualitas pelayanan konsumen. Pelanggan yang puas adalah seseorang yang merasa mendapatkan value pada produsen, yaitu berkaitan dengan produk yang berkualitas, system yang baik bahkan berkaitan dengan emosi. Saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya, dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan percaya diri dalam menganalisa masalah jangka panjang serta mencari jalan keluarnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Sedermayanti (2007) kinerja berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika, Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1. kualitas kerja, 2. kuantitas kerja, 3. ketetapan waktu, 4. efektivitas, 5. kemandirian.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negative tentang pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2008) terdapat 5 indikator kepuasan kerja, yaitu: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2. Kepuasan terhadap gaji atau upah, 3. Kepuasan kerja terhadap supervisi, 4. Kepuasan terhadap teman kerja, 5. Kepuasan terhadap promosi perusahaan.

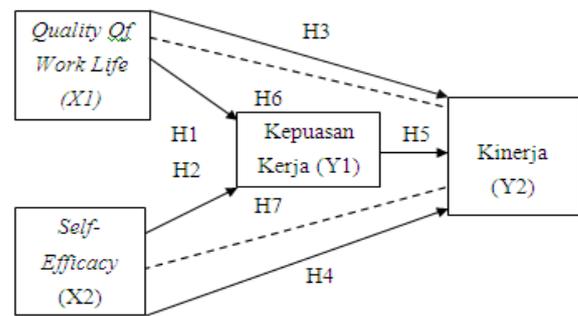
Quality Of Work Life

Menurut Mousavi (2011). Pengertian *quality of work life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. *Quality of work life* mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian organisasi. Menurut Thahir (2001) merujuk pada Nawawi, keberhasilan *quality of work life* dari sudut pekerja dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut: 1. Keikutsertaan karyawan dalam bekerja akan memberikan rasa kepuasan, 2. Rasa puas mendorong karyawan untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja, 3. Tingkat kehadiran yang tinggi, 4. Kesiediaan bekerja secara sukarela akan meningkatkan dan meluas misalnya bekerja lembur tanpa harus menunggu ada perintah, 5. Merasa rugi jika tidak masuk atau tidak hadir, 6. Selalu untuk mendorong untuk selalu menyampaikan saran dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas.

Self - Efficacy

Gist dan Michell (dalam Siti Fitriana, 2015) mengatakan bahwa *Self-Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *Self-Efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Menurut McShane dan Von Glinow (2007) dalam Santa M (2018) indikator *Self-efficacy* adalah : 1. Keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangannya, 2. Keyakinan akan kemampuan, 3. Keyakinan untuk membangkitkan semangat, 4. Menciptakan peluang keberhasilan.

Model empiris



Gambar 1. Model empiris

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan *Marketing* Mataram Saki Kebumen yang berjumlah 35 pegawai dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 35 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebar kuesioner langsung kepada para karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen; (2) Observasi; (3) Wawancara; (4) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0* Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Uji Sobel; (6) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Penelitian ini menggunakan dasar analisis Ghozali (2009:49) dengan menggunakan *level of significance* 5%, maka:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item itu valid
- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji validitas *quality of work life*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	0,794	0,333	0,000	Valid
2	0,884	0,333	0,000	Valid
3	0,848	0,333	0,000	Valid
4	0,776	0,333	0,000	Valid
5	0,827	0,333	0,000	Valid
6	0,824	0,333	0,000	Valid

Tabel 2. Uji validitas *self-efficacy*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	0,859	0,333	0,000	Valid
2	0,601	0,333	0,000	Valid
3	0,629	0,333	0,000	Valid
4	0,688	0,333	0,000	Valid

Tabel 3. Uji validitas kepuasan kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	0,668	0,333	0,000	Valid
2	0,791	0,333	0,000	Valid
3	0,803	0,333	0,000	Valid
4	0,837	0,333	0,000	Valid
5	0,903	0,333	0,000	Valid

Tabel 4. Uji validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikasi	Keterangan
1	0,578	0,333	0,000	Valid
2	0,817	0,333	0,000	Valid
3	0,840	0,333	0,000	Valid
4	0,775	0,333	0,000	Valid
5	0,802	0,333	0,000	Valid
6	0,814	0,333	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen *quality of work life*, *self-efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan bahwa suatu kuesioner dinyatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien cronbach Alpha > 0,60 atau 60% menurut Imam Ghozali (2009:48).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{kritis}	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Quality Of Work Life	0,60	0,907	Reliabel
2	Sele-Efficacy	0,60	0,649	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,60	0,861	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,866	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r_{hitung} > 0,60$.

Uji asumsi klasik

Uji multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolnearitas Substruktural I

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Quality Of Work Life	1.000	1.000
2	Self-Efficacy	1.000	1.000

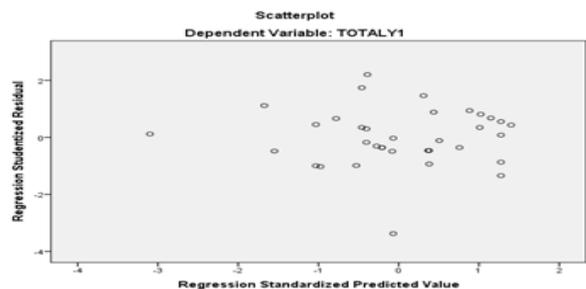
Tabel 8. Hasil Uji Multikolnearitas Substruktural II

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Quality Of Work Life	0,527	1.897
2	Self-Efficacy	0,948	1.055
3	Kepuasan kerja	0,515	1.942

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Substruktural I



Gambar 3. Hasil Uji Substruktural II



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas sub struktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal	Parameters ^a	Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.13028112
Most Extreme Differences	Absolute		.114
	Positive		.063
	Negative		-.114
Test Statistic			.114
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Tabel 10. Hasil uji normalitas sub struktural II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal	Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.81148922
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.092
	Negative		-.075
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Uji hipotesis

Uji-t

Tabel 11. Hasil uji tsub struktural I

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.496	3.609		-.137	.892
	TOTALX1	.664	.124	.680	5.356	.000
	TOTALX2	.260	.198	.167	1.318	.197

a. Dependent Variable: TOTALY1

- Hubungan *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Quality Of Work Life* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,356 > t_{tabel} 2,034$. Hasil ini menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Marketing Matram Sakti Kebumen*.
- Hubungan *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Self-Efficacy* sebesar $0,197 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 1,318 < t_{tabel} 2,034$. Hasil ini menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Marketing Mataram Sakti Kebumen*.

Tabel 11. Hasil uji tsub struktural II

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.007	3.119		3.529	.001
	TOTALX1	-.275	.148	-.319	-1.862	.072
	TOTALX2	.891	.175	.650	5.081	.000
	TOTALY1	.108	.153	.123	.707	.485

a. Dependent Variable: TOTALY2

- Hubungan *Quality Of Work Life* dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Quality Of Work Life* $0,072 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -1,862 < t_{tabel} 2,036$. Hasil ini menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan *Marketing Mataram Sakti Kebumen*.
- Hubungan *Self-eficacy* dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Self-eficacy* $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 5,081 > t_{tabel} 2,036$. Hasil ini menyatakan bahwa *Self-eficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan *Marketing Mataram Sakti Kebumen*.
- Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja $0,485 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 0,707 > t_{tabel} 2,036$. Hasil ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Mataram Sakti Kebumen*.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji koefisien determinasi sub struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.696 ^a	.485	.453	2.196

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,453 artinya 45,3% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 14. Uji koefisien determinasi sub struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.519	.473	1.897

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan II sebesar 0,473 artinya 47,3% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy* Kepuasan Kerja sedangkan sisanya sebesar 52,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis korelasi

Tabel 15. Hasil uji analisis korelasi
Correlations

	X1	X2
X1 Pearson Correlation	1	-.021
Sig. (2-tailed)		.903
N	35	35
X2 Pearson Correlation	-.021	1
Sig. (2-tailed)	.903	
N	35	35

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui angka korelasi *Quality Of Work Life* (X1) terhadap *Self-Efficacy* (X2) yaitu sebesar -0,021 mempunyai maksud hubungan antara kedua variabel tersebut negative sempurna (karena hasilnya negative). Kolerasi dua variabel bersifat negative sempurna angka kolerasi sebesar -0,021.

Sobel Test

Tabel 16. Hasil Sobel Test Sub Struktural I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
0,69982813	0,10247087	0,48403465

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa *test statistic* > *t_{tabel}* yaitu 0,699 > 2,036 dan *p-value* > α yaitu 0,484 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi antara variabel *Quality Of Work Life* dan variabel kinerja.

Tabel 17. Hasil Sobel Test Sub Struktural II

Test Statistic	Standar Error	P-Value
0,62174373	0,0451633	0,53411039

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa *test statistic* > *t_{tabel}* yaitu 0,621 < 2,036 dan *p-value* > α yaitu 0,534 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa

Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi antara variabel *Self-Efficacy* dan Kinerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan dari *Quality Of Work Life* (X1), *Self-Efficacy* (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja (Y2) dapat digunkan dengan rumus:

$$Y_1 = 0,680 X_1 + 0,167 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana : } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,485} = 0,717$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi variabel *Quality Of work Life* sebesar 0,680 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Quality Of work Life* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,680. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien berarti Kepuasan Kerja Karyawan *Marketing Mataram* sakti Kebumen meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* sebesar 0,167. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Self-Efficacy* akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,167. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Self-Efficacy* Karyawan *Marketing Mataram* Sakti Kebumen meningkat.
- c. Nilai residu atau error sebesar 0,717 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sebesar 0,717 atau 71,7% dipengaruhi oleh variabel di luar *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy*.

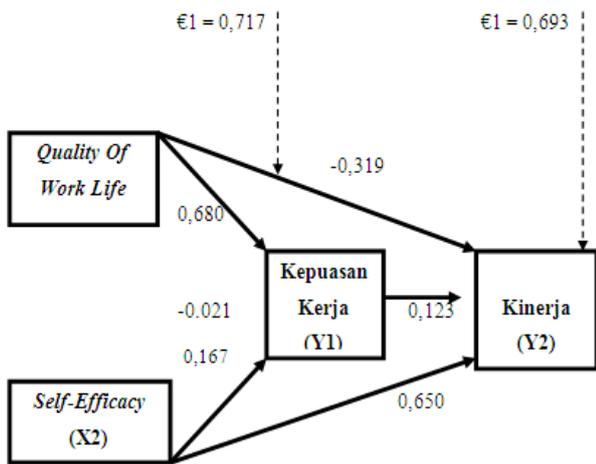
$$Y_2 = -0,319 X_1 + 0,650 X_2 + 0,123 Y_1 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana : } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,519} = 0,693$$

Keterangan :

- a. Koefisien regresi *Quality Of Work Life* sebesar -0,319 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Quality Of Work Life* akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0,319.
- b. Koefisien regresi *Self-Efficacy* sebesar 0,650 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Self-Efficacy* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,650. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Self-Efficacy* sebesar berarti kinerja semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,123 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,123. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti kinerja semakin meningkat.
- d. Nilai residu tau error sebesar 0,693 menunjukkan bahwa kinerja sebesar 0,693 atau 69,3% tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Quality Of Work Life*, *Self-Efficacy* dan kepuasan kerja.

Diagram Jalur



Gambar 4. Diagram jalur

Gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh sebesar 0,680 terhadap kepuasan kerja, variabel *Self-Efficacy* berpengaruh sebesar 0,167 terhadap kepuasan kerja, variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh sebesar -0,319 terhadap kinerja, variabel *Self-Efficacy* berpengaruh sebesar 0,650 terhadap Kinerja, dan Kepuasan kerja juga berpengaruh sebesar 0,123 terhadap Kinerja. Korelasi antara variabel *Quality Of Work Life* dan *Self-Efficacy* adalah -0,021.

PPEMBAHASAN

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 5.356 > t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan *marketing* Mataram Sakti kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi *Quality Of Work Life* maka tingkat kepuasan kerja semakin tinggi. Keadaan kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan itu sendiri, apabila tingkat kualitas kerja tinggi maka kepuasan akan meningkat.

Hasil penelitian ini Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016) yang menyimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Mataram Sakti Kebumen memberikan faktor pendukung *Quality Of Work Life* baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, hal itu membuat karyawan Marketing memiliki rasa puas dalam bekerja terhadap faktor *Quality Of Work Life* yang diberikan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 1,318 < t_{tabel} 2,034$ dengan tingkat signifikan $0,197 > 0,05$.

Hasil ini menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan *Marketing* Mataram sakti Kebumen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen tidak terlalu merasakan dampak dari *Self-Efficacy* yang besar, karena mereka selalu bekerja secara professional walaupun bagi mereka setiap pekerjaan pasti ada hambatanya dan dalam penyelesaian tugasnya juga terkadang belum tentu sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Hasil penelitian sesuai dengan peneliti yang dilakukan oleh Supriyadi dan Faraz (2016) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh sebab itu karyawan harus mampu untuk meningkatkan performa kerjanya yang dapat menumbuhkan loyalitas pada organisasi sehingga mereka menjadi semakin nyaman dalam bekerja.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} -1.862 < t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikan $0.072 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Hal ini karena karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen sudah terbiasa terdorong untuk menyampaikan saran dalam rangka meningkatkan produktivitas pekerjaannya agar selalu terpenuhinya fasilitas yang mendorong karyawan seperti adanya pelatihan dan pengembangan ketrampilan kepada karyawa.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar nurohmah (2017) yang menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh dimensi-dimensi *Quality Of Work Life* merupakan faktor internal. Walaupun *Quality Of Work Life* tidak terpenuhi hal tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan akan bekerja dengan baik agar kinerja mereka tetap baik.

4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 5.081 > t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen.

Hasil ini Hasil penelitian ini menurut Sulaiman (2014) menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan diharapkan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja, yang biasa dikenal dengan *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan

karyawan tentang probabilitasnya mampu melaksanakan tugas dengan semestinya.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t sebesar $t_{hitung} 0,707 < t_{tabel} 2,036$ dengan tingkat signifikan $0,485 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen puas dengan sikap atasan dengan bawahan seperti sosialisasi, adanya sosialisasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga membuat karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan

6. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh *Quality Of Work Life* (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) diketahui dari perhitungan dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,083 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,680. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu $0,083 < 0,680$ yang mengindikasikan *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhono (2015) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diketahui dari hasil perhitungan, dimana pengaruh koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,020 sedangkan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,167. Hal ini berarti koefisien jalur tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu $0,020 < 0,167$ yang mengindikasikan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia Purwaningtyas Saputri (2019) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

- Quality Of Work Life* mempunyai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.
- Quality Of Work Life* mempunyai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.
- Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja ditolak.
- Hasil ini menyatakan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
- kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ditolak.
- Quality Of Work Life* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berdasarkan analisis jalur. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditolak.
- Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berdasarkan analisis jalur. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditolak.

Keterbatasan penelitian

- Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada faktor *Quality Of Work Life*, *Self-Efficacy* dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
- Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu hanya yang digunakan Karyawan *Marketing* Mataram Sakti Kebumen yang berjumlah 38 orang. P
- Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan memberikan kuisioner dengan jawaban responden yang beragam dan juga peneliti tidak dapat melihat reaksi responden ketika memberikan informasi melalui isian kuisioner.

Implikasi

Implikasi Praktis

- a. *Quality Of Work Life* suatu program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Mataram Sakti Kebumen untuk lebih mengutamakan indikator *Quality Of Work Life* yang berupa kebutuhan karyawan harus terpenuhi dengan baik sesuai dengan kondisi kerja yang diinginkan setiap karyawan, agar para karyawan selalu puas, lebih aktif dalam mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja. Hal tersebut tentunya harus ditunjukkan dengan prestasi kerja pada setiap karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat agar profit perusahaan dapat dicapai.
- b. *Self-Efficacy* yang baik akan sangat membantu karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Mataram Sakti Kebumen untuk lebih mengutamakan indikator *Self-Efficacy* kepercayaan diri karyawan, agar karyawan mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dalam bekerja. Hal itu semakin meningkatnya percaya diri maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat pada karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen.
- c. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan oleh para karyawan akan meningkatkan motivasi mereka agar selalu bekerja dengan maksimal. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Mataram Sakti Kebumen untuk memperhatikan dan selalu meningkatkan indikator terhadap imbalan yaitu pada gaji atau upah agar para pegawai merasa puas dalam bekerja. Dengan menaikiakannya gaji atau upah yang dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan pekerjaan *marketing* maka akan memberikan rasa puas tersendiri bagi karyawan. Dengan terpenuhinya indikator tersebut, karyawan akan semakin semangat kepada Mataram Sakti Kebumen.
- d. Kinerja merupakan faktor yang selalu menjadi perhatian penuh dari pihak manajemen agar tetap mempertahankan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik harus dipertahankan agar visi dan misi Mataram sakti Kebumen dapat tercapai. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Mataram Sakti Kebumen agar memperhatikan indikator kuantitas kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada di Mataram Sakti Kebumen, Mataram Sakti Kebumen semakin berkembang sehingga para karyawan *marketing* Mataram Sakti Kebumen merasa senang dan puas karena kerjanya baik dan menurut Mataram Sakti

Kebumen semakin berkembang lebih baik. Pihak Mataram Sakti Kebumen dapat meningkatkan kinerja setiap tahunnya dengan cara membuat karyawan *marketing* merasa puas dalam bekerja.

Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Studi ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan Ulfa Noviana dan Tristiana Rijanti (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi pengaruh terhadap kinerja. Studi ini hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi dan Faraz (2016) yang menyimpulkan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan menurut Sulaiman (2014) menunjukkan bahwa *Self-eficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F. (1989). *Managing Human Recource. Productivity, Quality Of Work Life, Profit*. Second Edition. McGraw-Hill, Inc: Singapura Tersedia: <http://Zaimmukaffi1997.blogspot.com/2012/06/Kualitas-Kehidupan-Kerja.html>.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mc Shane & Glinow, 2007. *Organizational Behavior , Fourth Edition, Mcgraw Hill international edition* ,2008. Prentice Hall.
- Mousavi, SR, Rezaei, M & Mousavi, A 2011, *A general overview on seed dormancy and methods of breaking it, Advances in Environmental Biology*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

-
- .S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedermiyati. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : penerbi Manja Mundur.
- Sulaiman, 2014, *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 4 No. 1 ISSN 2303 0542 Juni 2014.
- Supriadi. (2016). *Statistik Inferensial*. Serang: UPI PRESS.
- Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.