

Pengaruh Quality Of Work Life, Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau

Putri Destriyanti*, Ake Wihadanto², I Arie Wibowo Khurniawan³

¹ Pasca Sarjana Manajemen. Universitas Terbuka

^{2,3} Dosen Pasca Sarjana Manajemen. Universitas Terbuka

Email Address: umi.raya@yahoo.com

ABSTRAK Penelitian ini digunakan untuk maksud penjelasan (explanatory atau confirmatory), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan dan bagaimana arah hubungan tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 273. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 273. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Quality Of Work Life, Keadilan Organisasional Kinerja D Kepuasan Kerja

ABSTRACT: This research is used for explanatory or confirmatory purposes, namely explaining the causal relationship between variables through hypothesis testing. This research is correlational in nature, namely research that attempts to see whether two or more variables are related and what direction the relationship takes. In this study, the population was 273 employees of the Riau Islands Province Department of Industry and Trade. In this study the population was 273 employees of the Riau Islands Province Industry and Trade Service. Quality of Work Life has a positive and significant effect by mediating job satisfaction on employee performance. Organizational justice has a positive and significant mediating effect on job satisfaction on employee performance.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Justice Performance D Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi, maka SDM merupakan komponen vital dan salah satu aset paling berharga. Untuk membantu bisnis mencapai tujuannya, sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia ditentukan oleh sejumlah faktor, seperti upaya individu, kompetensi, pertumbuhan pribadi, dan pengembangan kompetensi organisasi (Garavan et al, 2001). Kinerja adalah representasi komprehensif dari kinerja bisnis selama periode waktu tertentu; itu adalah hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional bisnis dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Veithzal Rivai, 2014).

Perlakuan suatu organisasi terhadap personelnnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hal inilah yang disebut dengan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Cara perusahaan menangani SDM adalah dengan fokus pada penyediaan lingkungan kerja yang berkualitas (Quality of Work Life). Memiliki lingkungan kerja berkualitas tinggi di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu gagasan mendasar yang berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan output seseorang.

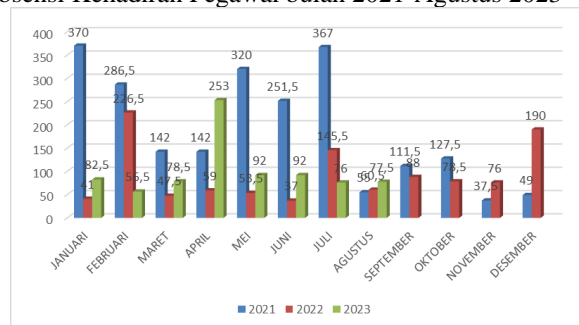
Kualitas pekerjaan sering dikaitkan dengan suasana tempat kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja seseorang. Kinerja seseorang secara tidak langsung akan meningkat dengan memiliki kehidupan kerja yang berkualitas, memuaskan, sehingga lebih mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu motivasi karyawan untuk lebih produktif adalah kualitas kehidupan kerja atau QWL. Karena penegakan disiplin pegawai mempunyai komponen pendukung, maka kualitas kehidupan kerja pegawai juga harus diperhatikan guna mencapai tujuan perusahaan. (Revita, 2015)

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau yang berkaitan dengan *Quality Of*

Work Life dapat dilihat dari hasil wawancara dengan R1 tanggal 1 Juli 2023 sebagai berikut :*“disini kita dibentuk dengan tim kerja yang kurang merata, penempatan pegawai dibidang yang tidak begitu banyak tugasnya malah di berikan tim yang cukup ramai, sedangkan dibidang yang banyak tugasnya hanya ada beberapa orang saja, dan itu juga tidak semuanya aktif berkerja”*,

Fenomena yang terjadi secara tidak langsung berdampak terhadap kinerja dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan rekapan data yang diperoleh dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dihitung dari 3 tahun dimana jumlah ketidakhadiran pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan semakin meningkat.

Grafik 1
Absensi Kehadiran Pegawai bulan 2021-Agustus 2023



Meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai di lingkungan dinas perdagangan dan perindustrian merupakan pertanda mulai menurunnya semangat kerja pegawai, seperti terlihat pada tabel data di atas. Pekerja yang tidak puas cenderung lesu, baik dalam berangkat kerja maupun dalam menjalankan tugasnya, menurut jurnal Dwi Hurriyati (2020). Kelambanan karyawan tentu akan menimbulkan permasalahan bagi organisasi berupa tingkat ketidakhadiran yang berlebihan, keterlambatan, dan pelanggaran disiplin lainnya.

Agar tetap kompetitif, dunia usaha harus secara konsisten mengalokasikan sumber daya untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan personel berkaliber tinggi. Menurut Wibowo (2007:81), kinerja adalah proses pengelolaan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Konsep kinerja ini menekankan pada keluaran pekerjaan. Namun, bisnis sering kali harus menghadapi penurunan kinerja karyawan saat ini untuk mempertahankan staf. Perilaku karyawan seperti ini dapat merugikan uang

organisasi dalam situasi seperti ini. Perasaan tidak adil yang dirasakan karyawan suatu organisasi terhadap perusahaannya dapat berkontribusi terhadap penurunan kinerja. Seorang karyawan akan berkinerja lebih baik di perusahaan jika dia yakin bahwa keadilan ditegakkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian telah tervalidasi.

2. Metode Penelitian

Dunia usaha perlu terus menginvestasikan sumber dayanya dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan talenta-talenta terbaik jika mereka ingin tetap kompetitif. Kinerja, dalam kata Wibowo (2007:81), adalah proses pengalokasian sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penekanan pendekatan kinerja ini adalah pada produksi kerja. Namun, untuk mempertahankan karyawan, perusahaan sering kali harus mengatasi penurunan kinerja karyawan saat ini. Dalam kasus seperti ini, perusahaan mungkin mengeluarkan biaya finansial sebagai akibat dari perilaku karyawannya. Penurunan kinerja mungkin disebabkan oleh adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan pekerja pada suatu perusahaan terhadap pemberi kerja. Jika seorang karyawan merasa bahwa keadilan ditegakkan, dia akan bekerja lebih baik untuk organisasi. Kesimpulan penelitian menunjukkan keabsahan hipotesis yang diajukan.

Berikut ini adalah pembenaran utama penggunaan SEM dalam penelitian ini. Untuk menguji pengertian tersebut, penelitian ini terlebih dahulu berfokus pada hubungan antar komponen. Karena SEM merupakan teknik konfirmasi berbasis teori, maka SEM sesuai untuk digunakan. Selain itu, teori, teknik, dan analisis statistik semuanya termasuk dalam analisis SEM.

3. Hasil dan Pembahasan

a. R Square

Tabel 1. R Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA	0.985	0.985

Sumber : Smart PLS 3, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada kinerja pegawai adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel

mediasi adalah 0.985. Artinya kemampuan variabel Quality of Work Life dan Keadilan Organisasional dengan mediasi kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 98,5%. Dengan demikian, model tergolong substansia

b. Direct Effect

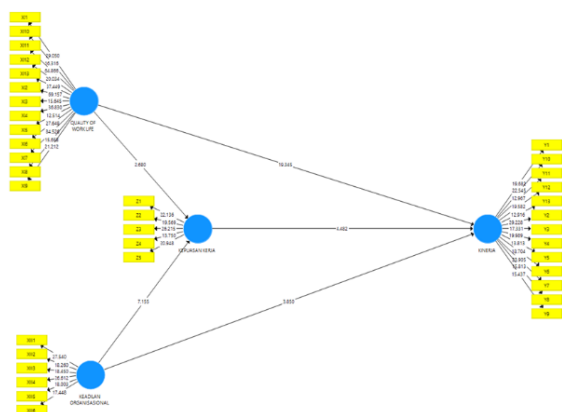
Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut : Koefisien jalur Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja sebesar 2,680 > T-Tabel = 1,982 dengan p value 0,004 < 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja.

Tabel 2
 Hasil *Bootstrapping Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Keadilan Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.710	0.719	0.099	7.155	0.000
Keadilan Organisasional -> Kinerja	0.199	0.201	0.052	3.850	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.230	0.227	0.051	4.482	0.000
Quality of Work Life -> Kepuasan Kerja	0.266	0.257	0.099	2.680	0.004
Quality of Work Life -> Kinerja	0.578	0.580	0.030	19.345	0.000

Sumber : Smart PLS 3, 2024

Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi : Koefisien jalur = 7,155 > T-Tabel = 1,982, p 0,000 < 0,05, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan kepuasan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja: 19,345 > Koefisien jalur T-Tabel = 1,982 dan p value 0,000 < 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh koefisien Path = 3,850 > T-Tabel = 1,982 dengan p value 0,000 < 0,05. Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 4,482 > T-Tabel. Bagi banyak perusahaan, QWL sangat penting untuk meningkatkan kinerja. (2011) Mousavi dan rekan. Selain menurunkan pengeluaran organisasi, QWL yang tinggi meningkatkan kesehatan, komitmen, keselamatan, dan produktivitas karyawan (Horst et al.,2014).



Pendekatan ini tidak hanya memenuhi kebutuhan uang masyarakat tetapi juga kebutuhan sosial dan psikologis mereka, yang memotivasi orang (Balaji, 2013). Pada contoh dosen perempuan di Mysore University, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja cukup signifikan. Bagi banyak perusahaan, QWL sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh Dari Variabel Keadilan Organisasional (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Keadilan Organisasional terhadap Kinerja memiliki Koefisien jalur = 3.850 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja adalah signifikan.

Keadilan organisasi mengacu pada Pendapat karyawan tentang perlakuan yang adil sehubungan dengan disposisi, perawatan, dan perlakuan. Semua pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan harus merasa bahwa keadilan telah ditegakkan, namun hal ini sulit untuk dicapai—beberapa pekerja bahkan percaya bahwa mereka menerima perlakuan tidak adil. Pasokan tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan pekerja dapat menyebabkan ketidakadilan karena memberikan pekerja sedikit pengaruh dalam melakukan negosiasi dengan perusahaan mengenai peraturan keluaran organisasi dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Akibatnya, strategi promosi dan hasil organisasi menderita. Hal ini menyebabkan rendahnya kompensasi, suasana kerja yang buruk, dan fokus dalam memperlakukan karyawan dengan baik (Ardi, 2015).

Karena setiap orang perlu diperlakukan secara adil oleh orang lain, termasuk mereka yang berada

dalam organisasi, dalam setiap keadaan dan lingkungan, keadilan adalah prinsip universal dan hak asasi manusia. Penilaian subjektif seorang individu mengenai bagaimana mereka diperlakukan dalam kaitannya dengan orang-orang di sekitarnya dikenal sebagai keadilan organisasi. Literatur tentang perilaku organisasi membagi gagasan keadilan menjadi tiga kategori: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Widyaningrum, 2012). Keadilan distributif (keadilan hasil), keadilan prosedural (keadilan prosedur atau fitur peraturan), dan keadilan interaksional (keadilan interaksi yang mendelegasikan wewenang kepada bawahan) adalah tiga kategori yang menurut Kristanto (2015) keadilan organisasi sering terbagi.

d. Pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja memiliki Koefisien jalur = 4.482 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.000 < 0.05, artinya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dan kebahagiaan kerja mempunyai keterkaitan yang erat (Eliyana et al., 2019). Keadaan emosi yang bahagia dan bersemangat tentang evaluasi kinerja dan pengalaman kerja seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kinerja karyawan seringkali akan meningkat ketika kepuasan kerja tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan biasanya berarti peningkatan produktivitas dan efektivitas bagi perusahaan (Eliyana et al., 2019). Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya.

e. Pengaruh dari variabel Quality Of Work Life (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja memiliki Koefisien jalur = 2.680 > T-Tabel = 1.982 dengan p value 0.004 < 0.05, artinya pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah kepuasan kerja. Kebahagiaan dan produktivitas di tempat kerja berhubungan secara

signifikan (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional merasa puas dan antusias dengan tinjauan kinerja dan pengalaman kerja seseorang. Ketika tingkat kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan biasanya meningkat. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya seringkali lebih produktif dan sukses untuk bisnisnya (Eliyana et al., 2019). Karakteristik tempat kerja berperan besar dalam tingkat kepuasan kerja seseorang.

Temuan penelitian tentang “Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja - Studi Kasus Guru Wanita di Perguruan Tinggi” yang dilakukan oleh Bhavani dan Jegadeeshwaran (2014) menunjukkan bahwa “Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.” Dapat dikatakan bahwa kualitas dan produktivitas kehidupan kerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil akhir positif organisasi. Misalnya, seorang karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat ketidakhadiran dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka juga akan lebih bersemangat untuk menunjukkan keanggotaan mereka dalam organisasi dan merasa senang dengan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan di sana.

f. Pengaruh dari variabel Keadilan Organisasional (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja memiliki Koefisien jalur = $7.155 > T\text{-Tabel} = 1.982$ dengan $p \text{ value } 0.000 < 0.05$, artinya pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan.

Penelitian yang dilakukan Bhavani dan Jegadeeshwaran (2014) tentang “Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja – Studi Kasus Guru Wanita Perguruan Tinggi” mengungkapkan bahwa “Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.” Dapat dikatakan bahwa kualitas dan produktivitas kehidupan kerja karyawan sangat penting karena keduanya terkait dengan keberhasilan hasil perusahaan. Misalnya, pekerja yang berdedikasi akan lebih termotivasi di tempat kerja dan menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Mereka juga

akan merasa senang dengan kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan di sana dan lebih bersedia untuk menunjukkan keanggotaan mereka dalam organisasi.

g. Pengaruh Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja

Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja : Koefisien jalur = $2.217 > T\text{-Tabel} = 1.982$ dengan $p \text{ value } 0.014 < 0.05$, artinya pengaruh Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Mahsun (2006:25) mengartikan kinerja sebagai sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan mewujudkan maksud, visi, sasaran, dan sasaran suatu organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja optimal, atau kinerja yang sesuai dengan norma organisasi, inilah yang disebut dengan kinerja baik. Kinerja pegawai akan meningkat sebagai akibat dari kualitas kehidupan kerja (quality of work life). Meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja adalah salah satu tujuan Quality of Work Life (QWL) lainnya. Secara bersama-sama, kebahagiaan kerja dan kualitas kehidupan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan quality of work life dan kepuasan kerja pegawai secara sinergis diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

h. Pengaruh Keadilan Organisasional melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja

Keadilan Organisasional melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja : Koefisien jalur = $3.973 > T\text{-Tabel} = 1.982$ dengan $p \text{ value } 0.000 < 0.05$, artinya pengaruh Keadilan Organisasional melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Seperti terlihat pada Tabel III.3 di atas, terdapat dua orang informan yang berpendidikan Stara-1 dan tiga orang informan yang berpendidikan SMA. Berdasarkan statistik, seluruh informan memiliki gelar sarjana yang menunjukkan tingkat pendidikan dan kompetensi yang tinggi. Pendidikan tinggi akan memungkinkan anggota staf untuk memahami setiap tugas yang diberikan sesuai dengan pedoman yang ditentukan. Dan diharapkan dapat memahami wawancara yang diberikan tentang Desa Busung Kecamatan Seri Kuala Lobam Kabupaten Bintan dan Pemberdayaan Masyarakat dalam

Pengembangan Wisata Telaga Biru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Quality Of Work Life, Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau, maka simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika Quality of Work Life baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika keadilan organisasional baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika kepuasan kerja baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bermakna jika Quality of Work Life baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
5. Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bermakna jika keadilan organisasional baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau.
6. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Horst, K. (2017). Parent-child mealtime interactions associated with toddler's refusals of novel and familiar foods. *Psychology and Behavior*, 176, 93-100
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Karami, A. (2013). *Analyzing the Effectiveness of reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company*. 3(9).
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kathure, M. B. (2018). *Factors Affecting Job Satisfaction Among Employees In Telecommunication Companies In Kenya: A Case Study Of Horizon Contact Centre*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.