

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Siswoyo Haryono

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
profsis90@yahoo.com

Yuni Pamungkas

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
yunip@bps.go.id

ABSTRAK: *This thesis is the result of research on the influence of the Quality of Work Life on Performance BPS - of Statistic of D.I. Yogyakarta Province Employee with Job Satisfaction and Work Discipline as an Intervening Variable. The technique of data collection is done by distributing questionnaires to all employees of the BPS - of Statistic of D.I. Yogyakarta Province as respondents. The analysis used is descriptive and inferential analysis. Descriptive analysis is intended to provide information on the characteristics of a good research data on demographic data or data variables were obtained from the study respondents. Meanwhile, inferential analysis is intended to examine the research hypothesis by using Structural Equation Model (Structural Equation Modeling / SEM) Partial Least Square (PLS) using software Smart PLS 3.*

Of the 76 employees of the BPS - of Statistic of D.I. Yogyakarta Province, which could be as many as 74 respondents because there is one person who is being Task Learning and 1 more person has to move the region assignments.

The results showed that there is a positive significant effect on the Quality of Work Life Job Satisfaction and Work Discipline employees. However, it turns out the effect of job satisfaction on employee performance is not significant. While the influence of the Performance Work Discipline is significantly positive. Thus Work Discipline is an intervening variable effect on the Quality of Work Life Performance, Job Satisfaction was not an intervening variable effect on the Quality of Work Life employee performance BPS - of Statistic of D.I. Yogyakarta Province.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Satisfaction, Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen SDM merupakan suatu proses perencanaan pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson B, 2012: 5).

Kinerja individu yang dalam organisasi biasa disebut dengan istilah kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan sesuai standar. Kinerja karyawan dapat

dinilai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi. Rasa puas karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya yang berkualitas baik akan memberi rasa nyaman karyawan dalam melakukan segala tugas pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja bisa mempengaruhi tingkat disiplin karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku pada organisasi tempatnya bekerja yang bisa berdampak pada kinerja organisasi.

Dalam rangka melaksanakan *good governance*, penyelenggara pemerintah terutama pimpinan di Pusat dan Daerah, berkewajiban mengeliminir segala dampak permasalahan yang melemahkan birokrasi pemerintah. Kondisi demikian menjadikan birokrasi kurang sehat (Sedarmayanti, 2013: 335). Terjadinya birokrasi yang kurang sehat ini dapat mencerminkan kurang baiknya kualitas kehidupan kerja organisasi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah yang akan mempengaruhi kualitas kinerja organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu organisasi pemerintah non kementerian juga telah melakukan RB. Sebagai instansi yang mempunyai tugas pokok menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan dan relevan bagi pengguna data, BPS bersungguh-sungguh melakukan RB dalam upaya mencapai hasil yang lebih baik. Reformasi Birokrasi BPS bertujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang **profesional**, mempunyai **integritas** tinggi, dan mengemban **amanah** dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Profesional, Integritas, dan Amanah (PIA) merupakan Nilai Inti (*Core Value*) BPS yang merupakan pondasi kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. (Badan Pusat Statistik, 2014: 5).

Berkaitan dengan tugas BPS untuk menyediakan data, tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Ini merupakan permasalahan yang dihadapi BPS. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-ekonomi.

Upaya peningkatan ragam dan kualitas data tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja BPS. Pola pikir, budaya kerja, dan perilaku sumber daya manusia (SDM) belum maksimal mencapai nilai-nilai profesional, berintegritas, dan amanah sesuai dengan nilai-nilai inti (*Core Values*) BPS. Sistem rekrutmen pegawai masih belum optimal sehingga mengakibatkan kurangnya SDM yang profesional dan kompeten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Sistem perencanaan karir SDM yang meliputi pola karir, rotasi, mutasi, dan promosi juga belum sempurna. (Badan Pusat Statistik, 2011: 4). Permasalahan ini perlu mendapat perhatian dan pembenahan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPS. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja untuk mendukung kualitas kehidupan kerja di lingkungan BPS juga perlu mendapat perhatian untuk mencapai hasil yang maksimal.

Penerapan teknologi informasi dan komunikasi di BPS sudah ada namun masih perlu dikembangkan. Fungsi pengawasan internal perlu ditingkatkan agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Akuntabilitas kinerja aparatur BPS masih perlu ditingkatkan pula.

Tabel 1. Hasil Penilaian SAKIP BPS oleh Kemenpan-RB Tahun 2012-2014
(Surat Menpan-RB RI No. B/2921/M.PAN-RB/8/2014)

No.	Komponen yg dinilai	Bobot	2012	2013	2014
1	Perencanaan Kinerja	35	20,39	24,29	25,66
2	Pengukuran Kinerja	20	10,78	11,56	13,18
3	Pelaporan Kinerja	15	9,88	10,05	10,85
4	Evaluasi Kinerja	10	3,92	4,52	5,57
5	Capaian Kinerja	20	15,14	14,78	14,79
Nilai Hasil Evaluasi		100	60,11	65,20	70,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			CC	B	B

Hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) Republik Indonesia terhadap BPS menunjukkan bahwa kinerja BPS sudah termasuk dalam predikat baik. Namun demikian masih perlu ditingkatkan lagi karena total nilai yang diperoleh baru 70,05 (tahun 2014) dari standar nilai 100.

Jajaran BPS sangat menyadari masih adanya kesenjangan (*gap*) antara kondisi saat ini dan kondisi masa depan. Hasil survei "Tingkat Kepuasan Pengguna Data terhadap BPS" yang dilakukan oleh perusahaan konsultan Ernst & Young pada tahun 2010 menunjukkan kurang-puasan pengguna data. Walau sebagian besar memandang positif terhadap BPS, namun ada juga yang memandang negatif (Badan Pusat Statistik, 2014: 9-10). Ini perlu mendapat perhatian pihak manajemen BPS dalam melakukan langkah strategis meningkatkan kinerja organisasi. Pencapaian kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari peran serta seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kinerja baik setiap karyawan akan menentukan baiknya kinerja organisasi. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, perasaan tenang, puas, dihargai dan suasana kerja yang menyenangkan dengan berbagai fasilitas sarana dan prasarana kerja yang memadai dan berkualitas. Ini tercermin dalam kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life / QWL*) yang baik.

Selain keluhan dari pengguna data, terkadang juga terdengar adanya keluhan dari pegawai BPS Propinsi D.I. Yogyakarta sendiri tentang beberapa hal seperti: adanya rasa ketidak-puasan terhadap besaran tunjangan kinerja, kurang-puasan terhadap kesempatan peningkatan karir, kurang-puasan terhadap penempatan pegawai dalam suatu unit kerja, kurang-puasan terhadap hasil evaluasi dan penilaian kinerja, tumpang tindihnya jadwal waktu kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain. Ini menunjukkan bahwa kinerja

BPS Propinsi D.I. Yogyakarta perlu ditingkatkan. Di samping itu, ada juga keluhan tentang adanya rekan kerja yang tidak bisa bekerja sama dengan baik, kurang terjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai, ada sarana dan prasarana yang belum terpenuhi sesuai kebutuhan dan lain-lain yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta juga masih perlu ditingkatkan lagi.

Tabel 2. Banyaknya Karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta yang terlambat hadir atau pulang sebelum jam kantor pada Bulan Januari - Juni 2015
(diolah dari daftar rekaman presensi mesin pemindai sidik jari)

Bulan	Total Pegawai	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW 1	PSW 2	PSW 3	PSW 4
Januari	76	27	4	2	8	2	5	1	21
Pebruari	76	18	2	3	8	1	2	1	7
Maret	76	18	4	0	4	0	0	1	15
April	75	19	5	3	4	1	2	2	6
Mei	74	24	4	1	10	0	2	0	11
Juni	74	24	4	0	3	0	1	1	19

Keterangan:

- TL1 : Terlambat 1-30 menit
- TL2 : Terlambat 31-60 menit
- TL3 : Terlambat 61-90 menit
- TL4 : Terlambat > 90 menit / tidak presensi
- PSW1 : Pulang lebih cepat 1-30 menit
- PSW 2 : Pulang lebih cepat 31-60 menit
- PSW 3 : Pulang lebih cepat 61-90 menit
- PSW 4 : Pulang lebih cepat > 90 menit / tidak presensi

BPS Propinsi D.I. Yogyakarta juga telah menerapkan sistem presensi/kehadiran dengan mesin pemindai sidik jari (*finger print*) untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Walaupun telah diterapkan pemberian sanksi bagi pegawai yang hadir terlambat meskipun hanya 1 menit, kiranya tetap masih ditemui adanya pegawai yang terlambat hadir ke kantor. Hasil rekap presensi setiap bulan menunjukkan masih ada saja pegawai yang terlambat. Ini merupakan salah satu bukti bahwa pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta masih ada yang kurang disiplin. Untuk itu masih diperlukan upaya penegakan disiplin pegawai agar kinerjanya bisa lebih bagus. Tabel 1.2 memperlihatkan banyaknya pegawai BPS Propinsi D.I. Yogyakarta yang pernah terlambat hadir atau pulang kerja sebelum jam kantor pada bulan Januari sampai dengan Juni 2015.

Uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada BPS Propinsi D. I. Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang peneliti susun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, :

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life / QWL*) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
7. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life / QWL*) terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
2. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
3. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
5. Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
6. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Berdasarkan beberapa teori dan konsep definisi dari kajian pustaka tentang kinerja, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimensi yang digunakan untuk pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengadopsi dimensi yang dikemukakan oleh Wilson B (2012:235). Dari 5 dimensi yang dikemukakan Wilson B tersebut diambil 4 dimensi, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu dan (4) Kemampuan Kerjasama.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life / QWL*)

Dari kajian pustaka tentang QWL (Kualitas Kehidupan Kerja), peneliti mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai kondisi seberapa jauh persepsi karyawan terhadap kontribusi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dapat memberi kesejahteraan materiil dan psikologis karyawan. Dimensi yang digunakan untuk pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja dalam penelitian ini mengadopsi teori QWL dari Richard E. Walton (1974) yang dimuat dalam penelitian Sajjad & Abbasi (2013:93) dan Parvar *at.al* (2013:136). Dari 8 dimensi

yang dikemukakan Richard E. Walton tersebut diambil 5 dimensi, yaitu: (1) kompensasi yang adil dan memadai, (2) Lingkungan kerja yang aman dan sehat, (3) pertumbuhan dan keamanan, (4) pengembangan kemampuan dan (5) ruang hidup dalam kerja.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, peneliti menggunakan konsep/ definisi tentang Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:202) yang menyebutkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan dimensi untuk pengukuran Kepuasan Kerja, peneliti mengadopsi dimensi Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006:243), yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, dan (4) Pengawasan.

Disiplin Kerja

Berdasarkan kajian pustaka tentang Disiplin Kerja, peneliti mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai situasi organisasi yang aman, tertib dan para karyawannya patuh melaksanakan segala peraturan yang berlaku. Dimensi yang digunakan untuk pengukuran Disiplin Kerja dalam penelitian ini mengacu konsep Disiplin Kerja dari Hasibuan (2013:194) yang mengungkapkan bahwa kedisiplinan akan tercapai jika karyawan: (1) selalu datang dan pulang tepat waktu, (2) mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, (3) mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

KERANGKA BERPIKIR & HIPOTESIS

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap Kinerja.

Menurut Pruijt (2003:3), hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Ini berarti peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja. Brewer (2005) dalam Aketch *at.al* (2012:85) mencatat bahwa QWL memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) 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 (QWL) 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). Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis:

H₂: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap Disiplin Kerja

Pelaksanaan program QWL mengurangi tingkat ketidakhadiran, mengurangi peneanaan aturan disiplin, dan meningkatkan sikap positif karyawan (Shahbazi, Vaezi & Sanaei Miskin (2009) dalam Fatehi *at.al*, 2015:16). Ini berarti Disiplin Kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat Kualitas Kehidupan Kerjanya. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis:

H₃: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan yang bahagia lebih mungkin merupakan karyawan yang produktif. Organisasi dengan lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi dengan lebih sedikit karyawan yang merasa puas. (Robbins & Judge, 2015:53). Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis:

H₄: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Jika Disiplin Kerja para karyawan dapat terwujud maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Grote (1995) dalam Chirasha (2013: 218) berpendapat bahwa ada sinergi antara disiplin dan kinerja organisasi. Umpan balik kinerja adalah pengaruh besar dengan sistem disiplin karena membuat karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis:

H₅: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

penelitian 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. Peneliti mengajukan hipotesis:

H₆: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Masalah disiplin di sebagian besar organisasi telah ditangani dengan cara yang justru menciptakan konflik dan kebencian di tempat kerja. Sebagian besar organisasi belum bisa menggunakan sistem disiplin yang bertujuan untuk mengoreksi perilaku tanpa menyakiti karyawan. Lingkungan kerja yang

harmonis akan membantu menciptakan kepercayaan antara manajemen dan tenaga kerja yang meningkatkan efektivitas organisasi. (Chirasha, 2013:218). Lingkungan kerja yang harmonis ini menunjukkan baiknya kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, diantaranya dalam tingkat Disiplin Kerja.

Untuk itu peneliti juga tertarik untuk meneliti apakah Disiplin Kerja merupakan variabel intervening dalam hubungan antara QWL dengan Kinerja, dengan cara membandingkan nilai pengaruh langsung dan tidak langsungnya. Peneliti mengajukan hipotesis:

H₇: Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

METODE

Subyek dan Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 74 orang (kondisi Juni 2015).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah seluruh karyawan dan karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta kurang dari 100 orang, yang berarti akan dilakukan penelitian pada seluruh unit populasi. Populasi merupakan sekelompok atau sekumpulan individu atau obyek penelitian yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Jenis Data

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, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan 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.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan adalah metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta 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

persepsinya masing-masing. Pilihan jawaban sebagai alat pengukuran data menggunakan skala Likert 1-5 sebagai berikut; Nilai 1 = Sangat Setuju (SS); Nilai 2 = Setuju (S); Nilai 3 = Kurang Setuju (KS); Nilai 4 = Tidak Setuju (TS); Nilai 5 = Sangat tidak setuju (STS).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Z), Kualitas Kehidupan Kerja/QWL (X), Kepuasan Kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2). Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Item Pertanyaan
(1)	(2)	(3)	(4)
Kinerja (Z)	Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	- (Z1) Kualitas	Z1.1
			Z1.2
		- (Z2) Kuantitas	Z2.1
			Z2.2
		- (Z3) Ketepatan Waktu	Z3.1
			Z3.2
		- (Z4) Kemampuan Kerjasama	Z4.1
			Z4.2
Kualitas Kehidupan Kerja / QWL (X)	Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) adalah kondisi seberapa jauh persepsi karyawan terhadap kontribusi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dapat memberi kesejahteraan materiil dan psikologis karyawan.	- (X1) Kompensasi yang adil dan	X1.1
			X1.2
		- (X2) Lingkungan Kerja yang aman	X2.1
			X2.2
		- (X3) Perumbuhan dan Keamanan	X3.1
			X3.2
		- (X4) Pengembangan Kemampuan	X4.1
			X4.2
		- (X5) Ruang hidup dalam kerja	X5.1
			X5.2
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013: 202).	- (Y1.1) Pekerjaan itu sendiri	Y1.1.1
			Y1.1.2
		- (Y1.2) Gaji	Y1.2.1
			Y1.2.2
		- (Y1.3) Kesempatan Promosi	Y1.3.1
			Y1.3.2
		- (Y1.4) Pengawasan	Y1.4.1
			Y1.4.2
Disiplin Kerja (Y2)	Disiplin Kerja sebagai situasi organisasi yang aman, tertib dan para karyawannya patuh melaksanakan segala peraturan yang berlaku.	- (Y2.1) Datang dan pulang tepat waktu	Y2.1.1
			Y2.1.2
			Y2.1.3
		- (Y2.2) Bekerja dengan baik	Y2.2.1
			Y2.2.2
			Y2.2.3
		- (Y2.3) Patuh aturan	Y2.3.1
			Y2.3.2

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Item Pertanyaan
			Y2.3.3

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dalam penelitian ini yang berupa jawaban pertanyaan dari kuesioner yang disebarikan ke responden, disajikan dan dianalisis dengan dua jenis analisis, yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensia.

Analisis Diskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data hasil penelitian, seperti nilai rata-rata dan frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti. Data yang akan dianalisis secara deskriptif adalah: (1) data demografi (Jenis kelamin, usia, Pendidikan, Jabatan dan Masa Kerja); (2) data variabel-variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berisi frekuensi masing-masing variabel penelitian, pengamatan kecenderungan memusat (mean/rata-rata, median/titik tengah, dan modus/ data yang paling banyak muncul).

Analisis Inferensia/Induktif bertujuan untuk menguji hipotesis dan membuat perkiraan interval tentang parameter (karakteristik populasi) untuk selanjutnya ditarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dimana suatu sampel diperoleh. (Supranto dan Limakrisna, 2013: 68). Analisis inferensia dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software Smart PLS 3*. Model tersebut cocok digunakan dalam penelitian ini karena adanya keterbatasan data (jumlah sampel) yang diteliti, diantaranya adalah jumlah unit penelitian (sampel) hanya sedikit (kurang dari 100 unit).

Menurut Ghozali (2014: 30) *Partial Least Square (PLS)* merupakan suatu metode analisis yang *powerful* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil. PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS merupakan faktor *indeterminancy*. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok. Dalam pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* adalah *variance* yang berguna untuk dijelaskan. PLS memberikan model umum yang meliputi teknik korelasi kanonikal, *redundancy analysis*, regresi berganda, *multivariate analysis of variance (MANOVA)* dan *principle component analysis*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analisis* (analisa prediktif) dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. Tujuan PLS adalah untuk membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2014: 31).

Model spesifikasi dalam PLS ada 3 jenis, yaitu: (1) *Struktural Model/Inner Model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten; (2) *Measurement Model/Outer Model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya; (3) *Weight Relation* yang merupakan estimasi nilai kasus dari variabel laten. (Ghozali, 2014: 36)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Badan Pusat Statistik Propinsi D.I. Yogyakarta sebagai obyek dengan seluruh karyawannya sebagai subyek penelitian. Peneliti melakukan observasi secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi D.I. Yogyakarta sebagai responden. Data yang diperoleh dari jawaban responden selanjutnya diolah dan dianalisis secara deskriptif dan inferensia.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberi gambaran karakteristik data hasil penelitian yang meliputi data demografi dan variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden. Sedangkan analisis inferensia digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Analisis inferensia dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/ SEM*) *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS 3*. Model ini cocok digunakan dalam penelitian ini karena adanya keterbatasan data dalam jumlah sampel yang diteliti, yaitu karena jumlah unit penelitian hanya sedikit, yaitu kurang dari 100 unit.

Evaluasi Measurement (*Outer*) Model

Uji Validitas

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* konstruknya. 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 konstruknya pada *discriminant validity* indikator reflektif. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 4. Nilai *loading factor*

Kode	X	Y1	Y2	Z	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
X1.1	0.703	-	-	-	valid
X1.2	0.541	-	-	-	valid
X2.1	0.570	-	-	-	valid
X2.2	0.650	-	-	-	valid
X3.1	0.694	-	-	-	valid
X3.2	0.678	-	-	-	valid
X4.1	0.772	-	-	-	valid
X4.2	0.696	-	-	-	valid
X5.1	0.634	-	-	-	valid
X5.2	0.664	-	-	-	valid
Y1.1.1	-	0.770	-	-	valid
Y1.1.2	-	0.811	-	-	valid
Y1.2.1	-	0.714	-	-	valid
Y1.2.2	-	0.737	-	-	valid

Kode	X	Y1	Y2	Z	Keterangan
Y1.3.1	-	0.669	-	-	valid
Y1.3.2	-	0.707	-	-	valid
Y1.4.1	-	0.769	-	-	valid
Y1.4.2	-	0.635	-	-	valid
Y2.1.1	-	-	0.816	-	valid
Y2.1.2	-	-	0.737	-	valid
Y2.1.3	-	-	0.697	-	valid
Y2.2.1	-	-	0.712	-	valid
Y2.2.2	-	-	0.761	-	valid
Y2.2.3	-	-	0.674	-	valid
Y2.3.1	-	-	0.836	-	valid
Y2.3.2	-	-	0.704	-	valid
Y2.3.3	-	-	0.537	-	valid
Z1.1	-	-	-	0.673	valid
Z1.2	-	-	-	0.664	valid
Z2.1	-	-	-	0.713	valid
Z2.2	-	-	-	0.792	valid
Z3.1	-	-	-	0.654	valid
Z3.2	-	-	-	0.617	valid
Z4.1	-	-	-	0.803	valid
Z4.2	-	-	-	0.750	valid

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
(1)	(2)	(3)
1	Kinerja (Z)	0,506
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,440
3	Kepuasan Kerja (Y1)	0,531
4	Disiplin Kerja (Y2)	0,524

Terlihat pada tabel 4. *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 pada tabel 5. nilai AVE untuk konstruk Kinerja adalah 0,506, Kepuasan Kerja sebesar 0,531 dan Disiplin 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

dituju pada *discriminant validity* yang nilainya semua terlihat lebih tinggi daripada indikator terhadap konstruk/blok lainnya.

Uji Reliabilitas

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). Tabel 6. memperlihatkan 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.

Tabel 6. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*

No.	Variabel Penelitian	<i>composite reliability</i>	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kinerja (Z)	0,890	0,858	reliabel
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,886	0,857	reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y1)	0,900	0,872	reliabel
4	Disiplin Kerja (Y2)	0,907	0,884	reliabel

Uji Model Struktural (*Inner*) Model

Uji Model digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali, 2014: 66). Nilai *R-Square* untuk konstruk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8. Tampak bahwa model pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,538 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 53,8%, sedangkan 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Tampak juga bahwa model pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,319 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 31,9%, sedangkan 68,12% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

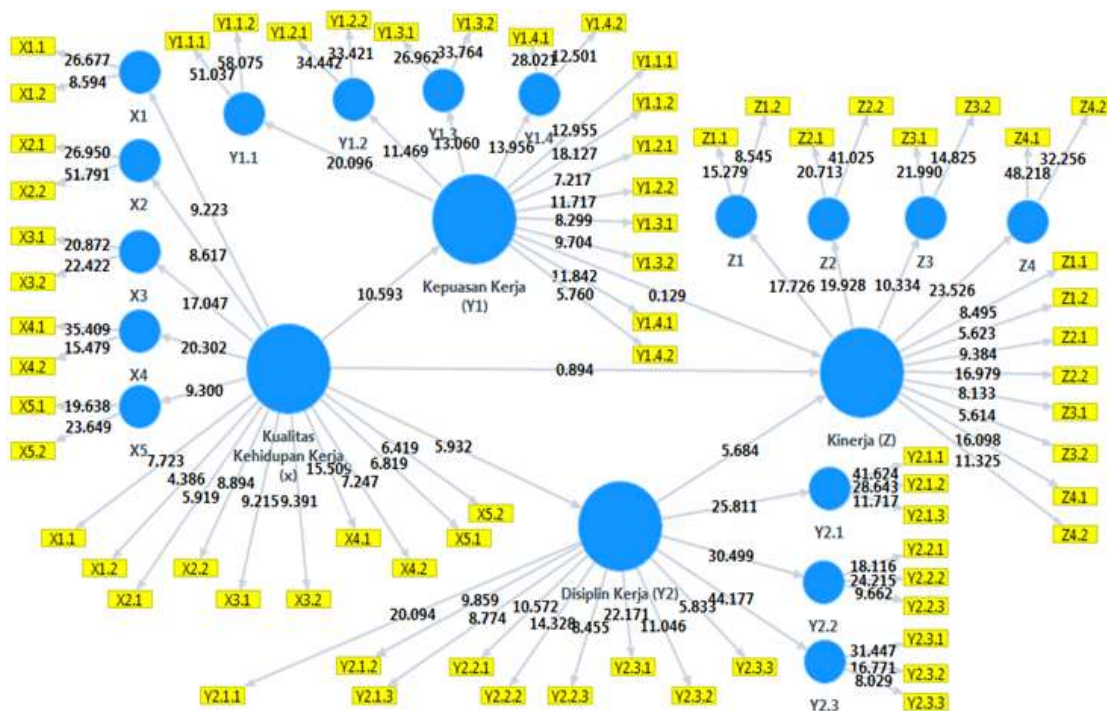
Selain itu model pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja terlihat memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,527 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 52,7%, sedangkan 47,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel bebas (*Independent*) tersebut dapat menjelaskan variabel tidak bebas (*dependent*) sehingga semakin baik persamaan struktural.

Tabel 7. Nilai R-Square

No.	Variabel Penelitian	R-Square
(1)	(2)	(3)
1	Kepuasan Kerja (Y1)	0,538
2	Disiplin Kerja (Y2)	0,319
3	Kinerja (Z)	0,527

Uji Hipotesis Penelitian

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 1. Nilai loading factor hasil bootstrapping

Tabel 8. 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

No.	Path Coefficient	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	t-statistik	p-values
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 8. hasil pengolahan data penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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).
2. Hipotesis kedua: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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).
3. Hipotesis ketiga: Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y2) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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).
4. Hipotesis keempat: Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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).
5. Hipotesis kelima: Disiplin Kerja (Y2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Hasil nilai t-statistik adalah 5,684 (yang berarti > 1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Z).
6. Hipotesis keenam: Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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 BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.
7. Hipotesis ketujuh: Disiplin Kerja (Y2) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Dengan melihat nilai *loading factor* hasil *bootstrapping* pengaruh langsung Disiplin Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Z) yang sebesar 0,894 (lihat Gambar 1) dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja (Y2) (hasil perkalian nilai *loading factor*) yang sebesar $(5,932 \times 5,684 = 33,717)$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja $(33,717 > 0,894)$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Namun demikian tetap ada pengaruh positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Pengaruh positif ini selaras dengan teori dari Pruijt (2003: 4) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Hasil penelitian terdahulu oleh Elmulti dan Kathawala (1997) dalam Arifin (2012: 19) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian lain menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, seperti penelitian Brewer (2005) dalam Aketch *at al* (2012: 385) dan penelitian Husnawati (2006: 84). Namun demikian pada penelitian ini dimana subyek penelitiannya adalah karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta ternyata kesimpulannya tidak signifikan pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini dapat dipahami karena bekerja di BPS dituntut untuk selalu berkinerja tinggi sebagai bentuk rasa tanggungjawab lembaga ini yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat, yaitu pelayanan pemenuhan kebutuhan data bagi konsumennya. Lembaga BPS yang mempunyai visi 'Menyediakan data berkualitas untuk semua' menuntut para karyawannya untuk bekerja sebaik-baiknya untuk dapat mencapai visi yang telah dicanangkan. Apapun kondisi lingkungan kerja, diupayakan agar para karyawan BPS tetap dapat berkinerja tinggi. Walaupun secara kelembagaan BPS terus mengupayakan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja namun kiranya para karyawan BPS telah menyadari tetap pentingnya selalu berkinerja baik.

Hasil penelitian ini justru bisa membuat segenap pimpinan BPS bangga karena ternyata dalam kondisi apapun karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta tetap berkinerja tinggi. Namun kiranya rasa bangga itu tidak boleh membuat terlena untuk tidak meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja yang dapat memberi efek penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dilihat dari nilai *Loading Factor* hasil pengolahan data dengan SEM PLS dapat diketahui bahwa pengaruh tersebut adalah positif. Artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja juga meningkat. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Ini berarti sebagian besar karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta menilai bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja memberi rasa puas mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Husnawati (2006: 85), Gayathiri & Ramakrishan (2013: 7) dan Fatehi (2015: 20) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Penelitian Arifin (2012) memberi kesimpulan lain, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karyawan

CV Duta Senenan Jepara yang menjadi subyek penelitian Arifin sebagian besarnya menilai bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja tidak meningkatkan kepuasan mereka. Berbeda dengan penilaian sebagian besar karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Perbedaan tersebut bisa dikarenakan persepsi dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut adalah searah (positif). Artinya dengan meningkatnya Kualitas Kehidupan Kerja juga akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Kompensasi/pendapatan yang cukup, lingkungan kerja yang aman dan sehat, adanya kesempatan peningkatan karir dan pengembangan kemampuan serta adanya keseimbangan waktu kerja dengan waktu untuk mengurus rumah tangga dan kesempatan rekreasi terbukti mendorong para karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta untuk lebih disiplin dalam bekerja dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan studi oleh Shahbazi, Vaezi & Sanaei Miskin (2009) dalam Fatehi *at.al* (2015: 16).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Seperti hasil uji hipotesis pertama, walaupun tidak signifikan namun tetap ada pengaruhnya positif/searah. Tidak signifikannya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta menunjukkan sebagian besar karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta menilai bahwa bagaimanapun kondisinya, mereka tetap harus berkinerja tinggi. Mereka tidak terlalu mengutamakan perasaannya dalam bekerja sehari-hari. Mereka menyadari untuk dapat menghasilkan data yang berkualitas maka harus bekerja dengan baik. Dengan demikian berarti hasil penelitian Pushpakumari (2008) dan Latif *at.al* (2013) yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak berlaku di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Tidak tingginya tingkat penilaian karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta terhadap Kepuasan Kerja mereka bisa dihubungkan dengan statusnya yang sebagai Pegawai Negeri. Berbeda dengan pegawai perusahaan swasta, struktur gaji pegawai negeri telah ditentukan secara baku yang diberlakukan secara umum sama se-Indonesia sesuai dengan pangkat/golongan dan jabatan masing-masing. Seorang pegawai negeri yang mempunyai prestasi kerja bagus, berdedikasi tinggi, punya daya kreasi dan inovasi yang cemerlang serta sangat disiplin dalam bekerja tetap saja gaji pokoknya sama dengan pegawai negeri yang lain sepanjang pangkat/golongan dan jabatannya sama. Kesempatan promosi dalam lingkungan pegawai negeri juga tidak segenyar di lingkungan swasta. Begitu juga dalam hal pengawasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan pernyataan Grote (1995) dalam Chirasha (2013: 218) bahwa ada sinergi antara Disiplin Kerja dan Kinerja organisasi. Umpan balik kinerja adalah pengaruh besar dengan sistem disiplin karena menjadikan karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari

Maharani dan Rahmawati (2010) yang menyimpulkan bahwa Disiplin preventif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Disiplin korektif memiliki pengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja. Penelitian Dunggio (2013) juga memberi kesimpulan yang selaras yaitu Semangat dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dalam hal ini Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja diidentikkan dengan Kinerja.

Berdasar hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta menilai bahwa tingginya tingkat Disiplin Kerja akan mempengaruhi tingginya Kinerja karyawan. Ketepatan waktu datang dan pulang kantor, komitmen diri untuk bekerja dengan baik dan tingginya tingkat kepatuhan karyawan dalam menaati aturan-aturan yang berlaku di kantor akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka yang berarti meningkatkan kinerja.

Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Itu merupakan kesimpulan hipotesis keenam penelitian ini. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Husnawati (2006) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada Kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian Husnawati tersebut adalah melalui variabel intervening Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Walaupun hasil perkalian besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ($10,593 \times 0,129 = 1,366$) lebih tinggi dari besarnya pengaruh langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja (0,894), namun karena pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta dengan tingkat keyakinan 95%.

Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Ini berarti sebagian besar karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta menilai peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan akan membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja, nilainya cukup tinggi, yaitu sebesar 5,932 dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja nilainya cukup tinggi juga, yaitu sebesar 5,684. Kedua nilai tersebut jika dikalikan akan menghasilkan 33,717 yang merupakan hubungan tidak langsung besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui variabel

intervening Disiplin Kerja. Nilai tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan dengan besarnya hubungan langsung pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja yang sebesar 0,894. Ini berarti terbukti bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Walau tidak signifikan namun masih ada pengaruh positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- 2) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja akan nyata meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
- 3) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja maka peningkatan Kedisiplinan Kerja karyawan akan signifikan.
- 4) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. 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.
- 5) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat Kedisiplinan Kerja karyawan akan nyata meningkatkan Kinerja mereka.
- 6) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja bukan sebagai variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- 7) Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Dengan kata lain, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Dari kesimpulan keenam dan ketujuh bisa dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPS Propinsi D.I. Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

- 1) BPS Propinsi D.I. Yogyakarta perlu terus meningkatkan upaya pendisiplinan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Disamping upaya peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja perlu juga upaya khusus untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja karyawan. Walaupun penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan berpengaruh pada peningkatan Disiplin Kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan, tetap perlu upaya khusus peningkatan Disiplin Kerja karyawan. Adapun cara yang dapat ditempuh adalah dengan terus menegakkan aturan jam kerja sehingga para karyawan bisa datang dan pulang kerja tepat waktu, bekerja dengan lebih baik sesuai prosedur dan taat semua aturan yang berlaku.
- 2) BPS Propinsi D.I. Yogyakarta perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja karena peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja disamping secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan Disiplin Kerja, juga secara signifikan dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja di lingkungan BPS, dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: tetap menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat, terus memberi peluang pengembangan kemampuan diri dan kesempatan melanjutkan pendidikan formal serta peluang peningkatan karir, dan pengaturan jadwal berbagai kegiatan yang secermat mungkin sehingga tidak menumpuk di suatu waktu. Padatnya jadwal kegiatan kerja tetap harus dipikirkan perlunya kesempatan karyawan untuk punya waktu luang mengurus rumah tangganya dan ada kesempatan melakukan rekreasi. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan antara lain dengan: (1) menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga mereka merasa nyaman dan menyukai serta merasa bangga dengan pekerjaannya, (2) menjaga agar kenaikan pangkat/golongan karyawan bisa tepat waktu sesuai dengan haknya dan perlu terus ditegakkan sistem kompetensi menduduki jabatan sesuai aturan yang dapat dipertanggungjawabkan, (3) Sistem pengawasan perlu terus ditegakkan untuk tetap dapat menjaga kualitas data. Kemampuan seorang pengawas/pimpinan harusnya lebih baik dari yang diawasi atau bawahannya. Untuk itu perlu sering dilakukan pelatihan dan pembinaan agar kemampuan dan keahlian karyawan terus bertambah terutama untuk pengawas/pimpinan.
- 3) Penelitian yang akan datang tentang masalah yang sama atau hampir sama dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas jangkauan variabel penelitian yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu subyek penelitiannya bisa diperluas sehingga jumlah unit penelitiannya bisa lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Pendarasan*, 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
- _____. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. 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 Realitionship 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.
- _____. 2004. *Kiat dan Teknik: Evaluasi Pelatihan*. Jakarta: Progres.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wilson B, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ISBN 978-602-241-056-0, Jakarta, Erlangga.