

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

(Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta)

Yuni Pamungkas

BPS DIY

yunip@bps.go.id

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi D.I. Yogyakarta dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta sebagai responden. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini digunakan analisis inferensia dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.

Dari 74 orang karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi D.I. Yogyakarta, yang bisa menjadi responden ada sebanyak 72 orang karena ada satu orang yang sedang Tugas Belajar dan satu orang lagi sudah pindah wilayah tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja maupun Disiplin Kerja karyawan tidak secara langsung sebagai variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik akan membawa pengaruh terhadap baiknya kinerja individu dan kelompok dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja organisasi. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi D.I. Yogyakarta yang menjadi subyek penelitian ini juga telah melakukan upaya pengelolaan SDM yang baik dengan melakukan Reformasi Birokrasi yang telah dimulai tahun 2010. 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 (Badan Pusat Statistik, 2014:9). Namun demikian masih ada keluhan masyarakat umum maupun pengguna data BPS yang kurang puas dengan data BPS. Walaupun kekurangpuasan masyarakat itu lebih banyak disebabkan karena kekurangpahaman mereka dalam membaca data BPS, namun hal ini sudah menunjukkan bahwa kinerja BPS perlu ditingkatkan lagi.

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. Pentingnya peningkatan kinerja BPS juga dapat ditunjukkan dari Nilai Indeks Kepuasan Konsumen (IKK) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dihasilkan dari Survei Kebutuhan Data (SKD). IKK BPS yang merupakan perbandingan antara harapan dan kinerja adalah sebesar 83,30 (2011), 84,40 (2012) dan 85,06 (2013). Sedangkan IKM BPS yang menggambarkan tingkat kinerja unit pelayanan, pada tahun 2012 adalah 76,70 dan tahun 2013 sebesar 77,20 (Badan Pusat Statistik, 2014:81). BPS juga melakukan Survei Kepuasan Pegawai (SKP) yang menghasilkan nilai Indeks Kepuasan Pegawai (IKP). IKP tahun 2012 sebesar 71,42 yang menunjukkan pegawai puas terhadap perubahan yang terjadi (Badan Pusat Statistik, 2014:123). Nilai-nilai tersebut masih harus diupayakan untuk bisa ditingkatkan dengan sasaran peningkatan kinerja pegawai yang bisa dilakukan dengan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja BPS.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, selain upaya peningkatan kepuasan pegawai, BPS juga melakukan upaya peningkatan kedisiplinan pegawai. Penegakan kedisiplinan dimaksudkan untuk mendorong pegawai lebih produktif dan berprestasi. (Badan Pusat Statistik, 2014:51). Dalam rangka penerapan disiplin aparatur, telah dilakukan sistem presensi/kehadiran dengan mesin pemindai sidik jari (*finger print*). Kebijakan ini diterapkan di BPS Pusat sejak tahun 2001, di BPS Provinsi sejak tahun 2006, dan di BPS Kabupaten/Kota sejak tahun 2010. Dengan menggunakan sistem ini, pegawai yang terlambat atau pulang sebelum jam kantor, meskipun hanya satu menit, dikenakan sangsi. (Badan Pusat Statistik, 2011:6). Walaupun telah diterapkan pemberian sangsi tersebut ternyata masih ada pegawai yang hadir/pulang tidak tepat waktu. Tabel 1.1 memperlihatkan rekapitulasi daftar presensi karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta pada bulan Januari-Juni 2015.

Tabel 1.

Banyaknya Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang terlambat hadir atau pulang sebelum jam kantor pada Bulan Januari – Juni 2015

Bulan	Total karyawan	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4
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

Sumber: BPS Provinsi D.I. Yogyakarta (diolah dari data rekaman presensi)

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

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas 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.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
8. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
9. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
10. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja karyawan dapat dinilai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan tertentu untuk dapat

diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Wilson B, 2012:231). Ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja karyawan (Wilson B, 2012:235), yaitu: Jumlah pekerjaan (kuantitas), Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan kerjasama.

Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2014:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Terdapat 7 indikator kinerja yang diungkapkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014:86), yaitu: Tujuan, Standar kerja, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, dan Peluang.

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

Kualitas Kehidupan Kerja dapat dideskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Tujuan program QWL adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antar manusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. (Luthans, 2006:569).

Istilah *Quality of Work Life* (QWL) yang diterjemahkan sebagai Kualitas Kehidupan Kerja, pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972 pada Konferensi Buruh Internasional di Roma, walaupun sudah ada sejak 1960 (Hasil pelacakan Hian dan Einstein, 1990) tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers and General Motor Company* di Amerika Serikat memulai program QWL untuk reformasi kerja (Bwisa, 2013:290).

QWL adalah sejauh mana karyawan dapat membentuk pekerjaan aktif mereka sesuai dengan pilihan, kepentingan dan kebutuhan mereka (Baukema, 1987 dalam Sheel *at.al*, 2012:292). Konsep QWL menunjukkan reaksi emosional positif dan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya (Aketch *at.al*, 2012:383). Teori QWL dari Richard E. Walton (1974) yang dimuat dalam penelitian Sajjad dan Abbasi (2013:93) dan Parvar *at.al* (2013:136) menyebutkan ada 8 kriteria untuk mengukur QWL, yaitu: Kompensasi yang adil dan memadai, **Lingkungan**

kerja yang aman dan sehat, Pertumbuhan dan Keamanan, Pengembangan kemampuan, Ruang hidup dalam kerja, Konstitusionalisme, Integrasi Sosial, dan Relevansi Sosial.

3. Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang konsep dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, diantaranya adalah:

- a) Handoko (2014:193): Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- b) Hasibuan (2013:202): Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh 7 faktor (Hasibuan, 2013:203), yaitu: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.
- c) Luthans (2006:243): Terdapat 5 dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan promosi, (4) Pengawasan, dan (5) Rekan kerja.
- d) Robbins & Judge (2015:46): Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

4. Disiplin Kerja

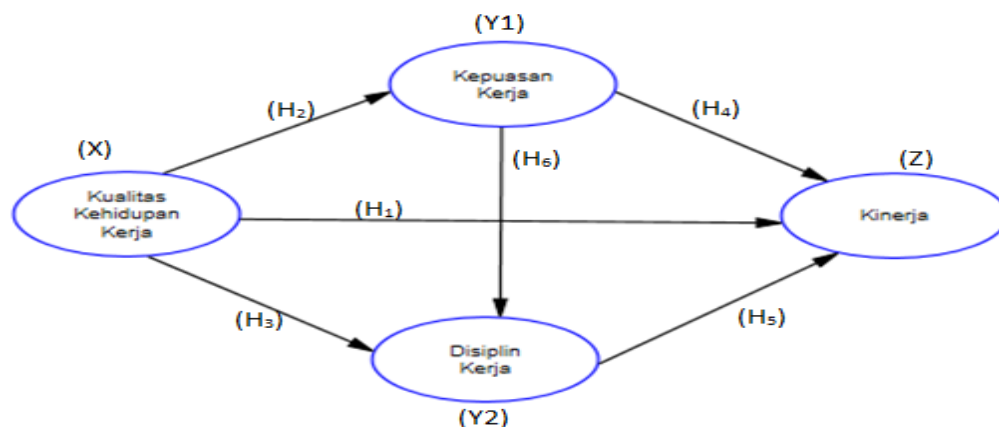
Disiplin merupakan bagian menyenangkan dari pekerjaan manajer dan sering ditangani buruk. Ketika pelanggaran aturan terjadi, banyak manajer melihat ke arah lain. Setidaknya ada tiga alasan mengapa manajer sering mengabaikan tanggung jawab mereka dalam mengelola disiplin (Gibson, Cotterman dan Johnson, 2006:5), yaitu: (1) Disiplin tampaknya menyiratkan

sebuah konfrontasi yang tidak menyenangkan dengan karyawan, (2) Manajer sering mengamati bahwa ‘aturan’ telah rusak di lingkungan perusahaan/organisasi dan pelanggaran lain telah berlalu tanpa diketahui atau tidak ada hukuman, (3) Banyak manajer yang tidak yakin bagaimana melakukan diskusi tentang disiplin, bagaimana mendokumentasikan diskusi-diskusi tersebut dan apa yang harus dilakukan selanjutnya.

Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan dapat tercapai jika karyawan (Hasibuan, 2013:193):

- a) selalu datang dan pulang tepat waktu,
- b) mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,
- c) mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

5. Kerangka Pemikiran Teoritis



Model Penelitian Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja

6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
- H₄: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- H₅: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
- H₆: Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
- H₇: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- H₈: Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- H₉: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
- H₁₀: Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang berjumlah 74 orang (kondisi Oktober 2015).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Tabel 2.

Penentuan Ukuran Sampel Model SEM-PLS

Jumlah maksimal arah panah menuju konstruk	Tingkat (<i>level</i>) Signifikansi											
	1%				5%				10%			
	Minimum R ²				Minimum R ²				Minimum R ²			
	0,10	0,25	0,50	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Sumber : Cohen (1992) dalam Sholihin dan Ratmono (2013:13)

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dikarenakan seluruh unit populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Menurut Ghazali (2014:9), minimal jumlah sampel yang direkomendasi untuk analisis penelitian menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) *Partial Least Square (PLS)* adalah berkisar antara 30 sampai 100 kasus/unit. Penelitian ini telah memenuhi syarat sampel minimal tersebut, yaitu sebanyak 74 unit sampel. Jumlah sampel tersebut juga sudah sesuai dengan yang disarankan oleh Hair (2013) dalam Sholihin dan Ratmono (2013:12) menggunakan pendekatan Cohen (1992). (lihat Tabel 2).

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden sebagai sumber pertama subjek penelitian (Tjahjono, 2015).

4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, yaitu menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Pertanyaan-pertanyaan yang disajikan

dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup dimana jawaban sudah disediakan dalam beberapa pilihan. Responden tinggal memilih jawaban yang sesuai persepsi masing-masing. Pilihan jawaban pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 sebagai berikut:

Nilai 1 = Sangat tidak setuju (STS);

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS);

Nilai 3 = Kurang Setuju (KS);

Nilai 4 = Setuju (S);

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS).

5. 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 masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator
(1)	(2)	(3)
Kinerja (Z)	Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengadopsi dari dimensi yang dikemukakan oleh Wilson B (2012:235).	(Z1) Kualitas
		(Z2) Kuantitas
		(Z3) Ketepatan Waktu
		(Z4) Kemampuan Kerjasama
Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator
(1)	(2)	(3)
Kualitas Kehidupan Kerja / QWL	Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) adalah kondisi seberapa jauh persepsi karyawan terhadap kontribusi organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dapat memberi kesejahteraan materiil dan psikologis	(X1) Kompensasi yang adil dan memadai
		(X2) Lingkungan Kerja yang Aman dan sehat

(X)	karyawan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur QWL mengadopsi dari teori QWL oleh Richard E. Walton (1974) dalam Sajjad dan Abbasi (2013:93) dan Parvar <i>at.al</i> (2013:136).	(X3) Pertumbuhan dan Keamanan
		(X4) Pengembangan Kemampuan
		(X5) Ruang hidup dalam kerja
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013:202). Dimensi yang dipakai untuk mengukur Kepuasan Kerja karyawan dalam penelitian ini mengadopsi dimensi Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006:243).	(Y1.1) Pekerjaan itu sendiri
		(Y1.2) Gaji
		(Y1.3) Kesempatan Promosi
		(Y1.4) Pengawasan
Disiplin Kerja (Y2)	Disiplin Kerja sebagai situasi organisasi yang aman, tertib dan para karyawannya patuh melaksanakan segala peraturan yang berlaku. Dimensi untuk mengukur Disiplin Kerja menggunakan konsep dari Hasibuan (2013:194).	(Y2.1) Datang dan pulang tepat Waktu
		(Y2.2) Bekerja dengan baik
		(Y2.3) Patuh aturan

Sumber: Kajian Pustaka, 2015 (diolah)

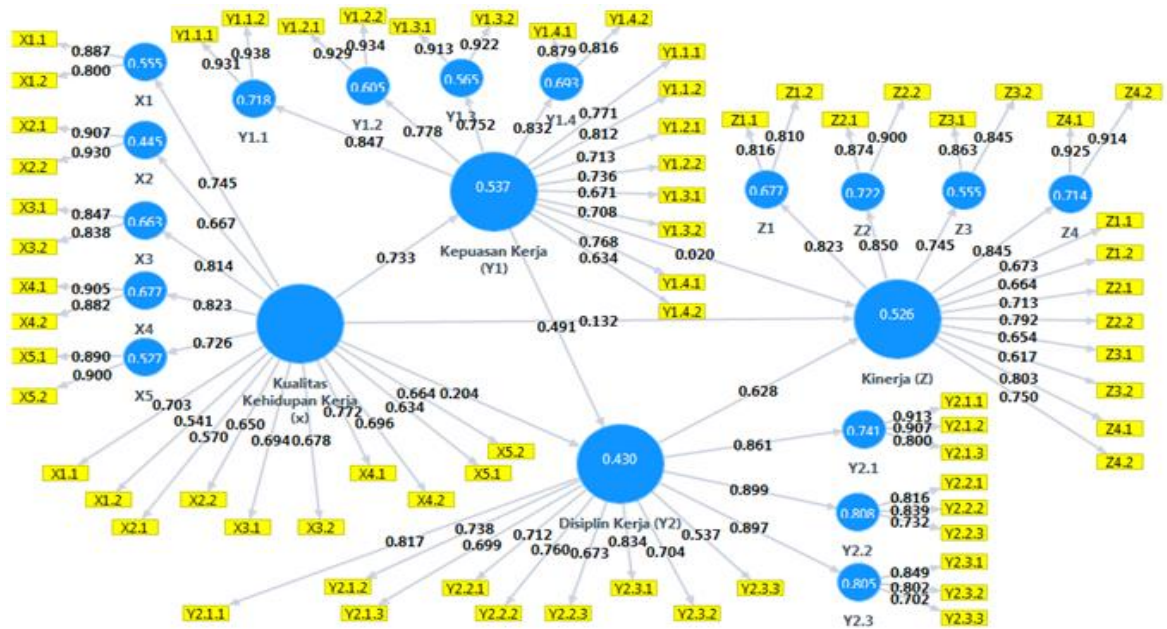
HASIL PENELITIAN

A. Evaluasi *Measurement (Outer) Model*

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan 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 Ghozali (2014:61), nilai *loading factor* harus $> 0,70$, namun pada riset tahap pengembangan, nilai 0,50-0,60 masih dapat diterima. Besarnya nilai *loading factor* bisa dilihat dari Gambar 2. hasil pengolahan dengan *software SmartPLS 3*. Pengujian 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.

Terlihat pada tabel 4, nilai *loading factor* setiap indikator terhadap konstruk yang dituju, nilainya semua > 0,5 dan lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Ini berarti konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya.



Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Gambar 2.

Nilai *loading factor*

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 nilai *cross-loading* antara indikator terhadap konstruk yang dituju pada *discriminant validity* yang nilainya semua lebih tinggi daripada indikator terhadap konstruk/blok lainnya (lihat Tabel 4).

Tabel 4.Nilai *cross-loading discriminant validity*

Kode	X	Y1	Y2	Z	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
X1.1	0.703	0.629	0.432	0.367	valid
X1.2	0.541	0.411	0.124	0.049	valid
X2.1	0.570	0.378	0.475	0.439	valid
X2.2	0.650	0.412	0.478	0.429	valid
X3.1	0.694	0.493	0.388	0.316	valid
X3.2	0.678	0.543	0.294	0.390	valid
X4.1	0.772	0.556	0.501	0.429	valid
X4.2	0.696	0.596	0.392	0.335	valid
X5.1	0.634	0.364	0.299	0.256	valid
X5.2	0.664	0.428	0.293	0.245	valid
Y1.1.1	0.494	0.771	0.487	0.313	valid
Y1.1.2	0.500	0.812	0.528	0.366	valid
Y1.2.1	0.582	0.713	0.420	0.591	valid
Y1.2.2	0.623	0.736	0.520	0.571	valid
Y1.3.1	0.474	0.671	0.483	0.164	valid
Y1.3.2	0.434	0.708	0.424	0.235	valid
Y1.4.1	0.510	0.768	0.421	0.362	valid
Y1.4.2	0.651	0.634	0.445	0.385	valid
Y2.1.1	0.445	0.554	0.817	0.522	valid
Y2.1.2	0.435	0.481	0.738	0.476	valid
Y2.1.3	0.327	0.488	0.699	0.459	valid
Y2.2.1	0.294	0.409	0.712	0.588	valid
Y2.2.2	0.440	0.439	0.760	0.674	valid
Y2.2.3	0.521	0.537	0.673	0.523	valid
Y2.3.1	0.452	0.422	0.834	0.544	valid
Y2.3.2	0.369	0.452	0.704	0.590	valid
Y2.3.3	0.399	0.400	0.537	0.211	valid
Z1.1	0.387	0.279	0.415	0.673	valid
Z1.2	0.342	0.322	0.500	0.664	valid
Z2.1	0.292	0.336	0.614	0.713	valid
Z2.2	0.317	0.349	0.433	0.792	valid
Z3.1	0.322	0.477	0.492	0.654	valid
Z3.2	0.363	0.518	0.506	0.617	valid
Z4.1	0.482	0.394	0.567	0.803	valid
Z4.2	0.343	0.305	0.543	0.750	valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

2. 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). Nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach alpha* dari konstruk penelitian dapat dilihat pada Tabel 5. Terlihat bahwa nilainya semuanya > 0,7; yang berarti memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5.

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

No.	Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>composite reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kinerja (Z)	0,506	0,890	0,858
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,440	0,886	0,857
3	Kepuasan Kerja (Y1)	0,531	0,900	0,872
4	Disiplin Kerja (Y2)	0,524	0,907	0,884

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

B. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Model digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali, 2014:66). Nilai R^2 penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Terlihat bahwa model pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memberikan nilai R^2 sebesar 0,537 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 53,7%, sedangkan 46,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu variabilitas konstruk Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 43% ($R^2=0,430$), sedangkan 57% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Begitu juga variabilitas konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 52,6% ($R^2=0,526$), sedangkan 47,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin tinggi nilai *R-Square* semakin baik persamaan struktural.

Tabel 6.
 Nilai R-Square (R^2)

No.	Variabel Penelitian	(R^2)
(1)	(2)	(3)
1	Kepuasan Kerja (Y1)	0,537
2	Disiplin Kerja (Y2)	0,430
3	Kinerja (Z)	0,526

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, apakah signifikan atau tidak. Pada pengolahan data dengan SEM PLS dapat dilihat dari nilai *path coefficient* pada *Algorithm Bootstrapping Report*. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) 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 $> 1,96$ atau *P-value* $< 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak (H_1 diterima).

Tabel 7.
 Nilai Path Coefficients, t-statistik dan *p-values*

No.	Path Coefficient	Original Sample	Sample Mean	Standar Error	t-statistik	<i>p-values</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	X \rightarrow Z	0,132	0,133	0,140	0,942	0,347
2	X \rightarrow Y1	0,733	0,731	0,068	10,777	0,000
3	X \rightarrow Y2	0,204	0,198	0,173	1,178	0,239
4	Y1 \rightarrow Z	0,020	0,025	0,190	0,107	0,915
5	Y2 \rightarrow Z	0,628	0,616	0,120	5,240	0,000
6	Y1 \rightarrow Y2	0,491	0,496	0,185	2,654	0,008

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

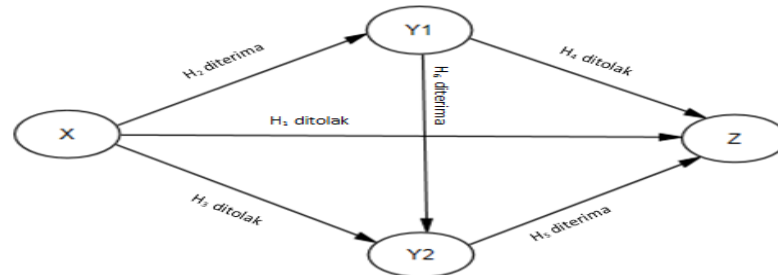
Hasil pengolahan data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 dan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil Uji	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)
H ₁	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan	<i>P-value</i> = 0,347; t-stat = 0,942	H ₁ ditolak
H ₂	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)	<i>P-value</i> = 0,000; t-stat = 10,777	H ₂ diterima
H ₃	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2)	<i>P-value</i> = 0,239; t-stat = 1,178	H ₃ ditolak
H ₄	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Z) karyawan	<i>P-value</i> = 0,915; t-stat = 0,107	H ₄ ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Disiplin Kerja (Y2) terhadap Kinerja (Z) karyawan	<i>P-value</i> = 0,000; t-stat = 5,240	H ₅ diterima
H ₆	Terdapat pengaruh signifikan positif antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Disiplin Kerja (Y2)	<i>P-value</i> = 0,008; t-stat = 2,654	H ₆ diterima
Kode	Hipotesis	Hasil Uji	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)
H ₇	Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan	<i>Ind. eff</i> = 1,048; <i>dir. eff</i> = 1,009; (X→Y1): <i>Pval</i> = 0,000; t-stat = 10,777 (Y1→Z): <i>Pval</i> = 0,915; t-stat = 0,107	H ₇ ditolak
H ₈	Disiplin Kerja (Y2) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Z) karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta	<i>Ind. eff</i> = 6,556; <i>dir. eff</i> = 1,009; (X→Y2): <i>Pval</i> = 0,239; t-stat = 1,178 (Y2→Z): <i>Pval</i> = 0,000; t-stat = 5,240	H ₈ ditolak
H ₉	Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2)	<i>Ind. eff</i> = 27,076; <i>dir. eff</i> = 1.192; (X→Y1): <i>Pval</i> = 0,000; t-stat = 10,777 (Y1→Y2): <i>Pval</i> = 0,008; t-stat = 2,654	<i>Ind. eff</i> > <i>dir. eff</i> →H ₉ diterima
H ₁₀	Disiplin Kerja (Y2) memediasi pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Z) karyawan	<i>Ind. eff</i> = 15,202; <i>dir. eff</i> = 0.107; (Y1→Y2): <i>Pval</i> = 0,008; t-stat = 2,654 (Y2→Z): <i>Pval</i> = 0,000; t-stat = 5,240	<i>Ind. eff</i> > <i>dir. eff</i> →H ₁₀ diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Selain itu hasil penelitian ini dapat lebih jelas terlihat dalam bentuk bagan sederhana seperti Gambar 3.



Gambar 3.

Skema Temuan Hasil Penelitian

D. Pembahasan

1. 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. 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 Provinsi D.I. Yogyakarta ternyata kesimpulannya tidak signifikan. 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. 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 Provinsi 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.

2. 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 akan meningkat secara signifikan.

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 memberikan kenyamanan bekerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang ditunjukkan dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi. 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.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja tidak signifikan. Walau tidak signifikan namun tetap ada pengaruh searah (positif). Artinya dengan meningkatnya Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja walau peningkatannya tidak signifikan.

Temuan studi Shahbazi, Vaezi & Sanaei Miskin (2009) yang dimuat dalam penelitian Fatehi *at.al* (2015:16) ternyata tidak terbukti dalam penelitian ini. Disebutkan bahwa pelaksanaan

program QWL mengurangi tingkat ketidak-hadiran, mengurangi pengenaan aturan disiplin, dan meningkatkan sikap positif karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di lingkungan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta tidak secara signifikan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Seperti hasil uji hipotesis pertama dan ketiga, walaupun tidak signifikan namun tetap ada pengaruhnya searah atau positif. Tidak signifikannya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta menunjukkan sebagian besar karyawan BPS Provinsi 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 Provinsi D.I. Yogyakarta.

Tingginya tingkat Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta yang tidak dipengaruhi oleh tingkat 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.

5. 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 Maharani dan Rahmawati (2010) yang menyimpulkan bahwa Disiplin preventif berpengaruh 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.

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

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis keenam memberi kesimpulan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah signifikan. Tingginya tingkat Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta tercermin dari akan meningkatkan Disiplin walau peningkatannya tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muhaimin (2004:10) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja karyawan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingginya tingkat Kepuasan Kerja karyawan di lingkungan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta akan mendorong mereka untuk dapat bekerja dengan baik dan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Ini dapat terlihat dari tidak banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran yang tercermin dari tingkat kedisiplinan yang tinggi.

7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Kesimpulan yang diperoleh dari hipotesis ketujuh adalah Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Kesimpulan ini didasarkan atas hasil uji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sebenarnya kalau hanya dilihat dari besarnya nilai pengaruh **tidak langsung** Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dibandingkan nilai pengaruh **langsung** Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja yang tampak sedikit lebih tinggi (1,048 > 1,009), dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Namun karena hasil uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta tidak signifikan (hipotesis keempat), berarti Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Jadi Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan tingkat keyakinan 95%.

8. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedelapan menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Ini merupakan efek dari hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Dengan kata lain, Disiplin Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Permana *at.al* (2015:8) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Hasil penelitian Chirasha (2013:214) menyatakan bahwa disiplin dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi kerja yang akan mendorong keharmonisan dan kerjasama antara karyawan dengan pihak manajemen. Namun ternyata hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja tidak memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini bisa dipahami karena bekerja di BPS memang dituntut untuk bisa berkinerja baik dengan disiplin tinggi tanpa dipengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.

9. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis kesembilan memberi kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Ini berarti tingginya tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di lingkungan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta ternyata secara tidak langsung akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya tingkat Disiplin Kerja karyawan melalui rasa Kepuasan Kerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja menyebabkan tumbuhnya rasa senang dan puas karyawan yang akan mendorong mereka untuk berperilaku baik, bekerja sesuai SOP (*Standar Operational Procedure*) dan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan studi oleh Shahbazi, Vaezi & Sanaei Miskin (2009) yang dimuat dalam penelitian Fatehi *et.al* (2015:16). Disebutkan bahwa pelaksanaan program QWL mengurangi tingkat ketidakhadiran, mengurangi pengenaan aturan disiplin, dan meningkatkan sikap positif karyawan. Penelitian Donald *et.al* (1999), Sirgy *et.al* (2001), Srivastava (2008) dan Wilson *et.al* (2004) dalam Singhai dan Nupoor (2014:3) juga selaras dengan kesimpulan penelitian ini. Dikatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) merupakan penentu signifikan berbagai hasil organisasi, seperti peningkatan kinerja tugas, tingkat absensi dan *turnover* yang lebih rendah, frekuensi keterlambatan lebih rendah dan peningkatan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi.

10. Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kesepuluh memberi kesimpulan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Dengan kata lain, Disiplin Kerja merupakan variabel pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Artinya tingkat kedisiplinan karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dipengaruhi oleh tingkat Kepuasan Kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat Kinerja mereka. Tingginya tingkat Kepuasan Kerja yang bisa dimaknai sebagai perasaan senang dan tenang yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena pekerjaannya menarik, tingkat kesejahteraannya terpenuhi dengan gaji/pendapatan yang diterimanya dan adanya kesempatan promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi akan

menimbulkan kesadaran diri karyawan untuk bekerja dengan penuh disiplin yang akan membawa dampak pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:203) bahwa Kepuasan Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam hal ini prestasi kerja dapat dimaknai sebagai kinerja karyawan. Tingginya tingkat Kepuasan Kerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta ternyata tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka, namun tingkat Kepuasan Kerja membawa pengaruh positif signifikan pada tingkat Disiplin Kerja yang pada akhirnya membawa pengaruh pada tingginya Kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa pada lingkungan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dapat dibuat pernyataan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 2) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Kualitas Kehidupan Kerja pengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- 4) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 5) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- 6) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- 7) Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- 8) Disiplin Kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.
- 9) Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

10) Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, tingkat Kualitas Kehidupan Kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta melainkan melalui tahap peningkatan Kepuasan Kerja terlebih dahulu yang selanjutnya berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, baru berimbas pada Kinerja mereka. Jadi Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja, bukan langsung terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Sedangkan Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuat implikasi kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Disiplin Kerja karena terbukti bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- 2) Untuk meningkatkan Disiplin Kerja karyawan, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Kepuasan Kerja karena terbukti bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
- 3) Untuk meningkatkan Kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja karena terbukti bahwa peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja akan secara signifikan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Saran

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

- 1) BPS Provinsi D.I. Yogyakarta perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja karena peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan

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: (1) tetap menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat, (2) terus memberi peluang pengembangan kemampuan diri dan kesempatan melanjutkan pendidikan formal serta peluang peningkatan karir, dan (3) pengaturan jadwal berbagai kegiatan yang secermat mungkin sehingga kegiatan tidak menumpuk di suatu waktu. Padatnya jadwal kegiatan kerja tetap harus dipikirkan perlunya kesempatan karyawan untuk bisa mempunyai waktu luang mengurus rumah tangganya dan ada kesempatan melakukan rekreasi. Yang paling dominan untuk dilakukan adalah upaya terus memberi peluang seluas-luasnya untuk pengembangan kemampuan diri karyawan dan kesempatan melanjutkan pendidikan formal serta peluang peningkatan karir (lihat nilai *Loading factor* tertinggi pada Gambar 2.).

- 2) BPS Provinsi D.I. Yogyakarta juga perlu melakukan upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan karena Kepuasan Kerja akan signifikan meningkatkan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja antara lain dengan: (1) menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, (2) menjaga agar kenaikan pangkat/golongan karyawan bisa tepat waktu dan perlu terus ditegakkan sistem kompetensi menduduki jabatan, (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. Yang paling dominan dilakukan adalah upaya menempatkan karyawan sesuai tingkat pendidikan/kemampuan/keahliannya dan upaya membuat pekerjaan itu menarik dan menyenangkan bagi karyawan.
- 3) Selain upaya peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan, BPS Provinsi D.I. Yogyakarta juga perlu melakukan upaya khusus untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ini dikarenakan telah terbukti bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. 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 peraturan dan tata

tertib yang berlaku. Yang paling dominan untuk dilakukan adalah upaya penegakkan aturan jam masuk kantor dan penegakkan aturan tata tertib yang berlaku.

- 4) 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

- Aketch, J Roman., Odhiambo Odera, Paul Cheputo dan Ochieng Okaka, (2012), "Effects of Quality off Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review", *Current Research Journal of Social Sciences* 4(5): 383-388, September 25, (2012), ISSN 2041-3246; Dapat diakses di: <http://maxwellsci.com/print/crjss/v4-383-388.pdf>, (diakses 18 Maret 2015).
- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, (2015), *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPS Provisisi DIY 2014*, Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik, (2014), *Laporan Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik, Upaya dan Capaian 2010-2014*, Jakarta: BPS.
- Badan Pusat Statistik, (2011), *Road Map Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik 2011*, Jakarta: BPS.
- Bwisa, Henry M, (2013), "Working Environment Factor that affect Quality of Work Life among Attendants in Petrol Stations in Kitale Town in Kenya", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, ISSN: 2222-6990, May 2013, Vol 3 No. 5; Dapat diakses di: www.hrmars.com/admin/pics/1823.pdf, (diakses 03 Januari 2015).
- Chirasha, Vonai, (2013), "Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective", *Online Journal of Social Sciences Research*, ISSN 2277-0844, Vol 2 Issue 7, pp 214-219, July 2013; Dapat diakses di: <http://onlineresearchjournals.org/JSS/pdf/2013/jul/Chirasha.pdf>; (diakses 26 Desember 2014).

- Dunggio, Mardjan, (2013), “Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Desember 2013, hal 523-533; Dapat diakses di: <http://ejournal.Unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2726/2279> (diakses 02 Januari 2015).
- Gayathiri, R dan Ramakrishnan, Lalitha, (2013), “Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance”, *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319-801X, Volume 2, Issue//January 2013//PP.01-08; Dapat diakses di: [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)1/Version_2/A210108.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)1/Version_2/A210108.pdf), (diakses 26 Desember 2014).
- Ghozali, I, (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Semarang, Badan Penerbit – UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, 2009. *Organization: Behavior, Structure, Processes, Thirteenth, Edition, International Edition*, McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc, 1221, Avenue of American, New York.
- Handoko, T. H, (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, ISBN 979-503-222-4, Edisi Kedua, Cetakan keduapuluh satu, Januari 2014, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Haryono, S, (2015). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*, 2015, PT IPU, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Mei 2013, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Husnawati, A, (2006), *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel, Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang*, Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro; Dapat diakses di: http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf; (diakses 8 Desember 2014).
- Latif, Muhammad Shahzad., Mushtag Ahmad, Muhammad Qasim, Momal Mushtag, Ambe Ferdoos dan Hummayoun Naeem, (2013), “Impact of employee’s job satisfaction on organizational performance”, *European Journal of Business and Management*, ISSN

2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol. 5, No.5; Dapat diakses di: <http://liste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/4565/4649>, (diakses 13 November 2014).

Luthans, F, (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta, Andi-Yogyakarta.

Maharani, Intan Ratna dan Rahmawati, Siti, (2010), “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Volume I, Nomor 3, Desember 2010; Dapat diakses di: http://manajemen.fem.ipb.ac.id/images/uploads/5.Pengaruh_Penerapan_Disiplin_Kerja.pdf, (diakses 19 Pebruari 2015).

Muhaimin, (2004), “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung”, *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1, Desember 2004; Dapat diakses di: <https://jurnalilmiahmanajemen.files.wordpress.com/2011/03/hubungan-antara-kepuasan-kerja-dengan-disiplin-kerja-karyawan-operator-shawing-computer-bagian-produksi.pdf>; (diakses 21 Mei 2016).

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).

Permana, Dwita Angga., Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal, (2015), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, September 2015, vol. 26, No. 2; Dapat diakses di: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1059/1242>; (diakses 8 Mei 2016).

- Pruijt, Hans, (2003), "Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 13. p.389-400, Pre-print version; Dapat diakses di: <http://www.eur.nl/fsw/staff/homepages/pruijt/publications/life/>; (diakses 03 Januari 2015).
- Pushpakumari, (2008), "The impact of job satisfaction on job performance: An Empirical Analysis", *Journal of Cities Forum*, Vol. 1, Juni 2008; Dapat diakses di: http://202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf; (diakses 13 November 2014).
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sajjad, Noushin Kamali dan Abbasi, Badri, (2013), "Studying the Relationship 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).
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keenam, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sholihin, M dan Ratmono, D, (2013), *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sunyoto, D, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, ISBN (13) 978-602-9324-37-2, Jakarta, CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supranto, J dan Limakrisna, Nandan, (2013). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Edisi 3, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Tjahjono, H.K. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Wilson B, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ISBN 978-602-241-056-0, Jakarta, Erlangga.

Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

Wyatt, T.A. dan Wah, C.Y, (2001), “Perceptions of QWL: A Study of Singaporean Employees Development”, *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76, Curtin University of Technology; Dapat diakses di: <http://rphrm.curtin.edu.au/2001/issue2/qwl.html>; (diakses 18 Maret 2015).