

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA TENDIK UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

Sumiati
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : sumiatife@untag-sby.ac.id

Received : May 14 th 2024	Revised : June 15 th 2024	Accepted : Sept, 30 th 2024
--------------------------------------	--------------------------------------	--

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of discipline, teamwork, and quality of work life on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable, among educational personnel at the University of 17 August 1945 Surabaya. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The sample consisted of 100 educational staff, selected using the Probability Sampling technique with Simple Random Sampling. The results indicate that discipline has a significant effect on both job satisfaction and employee performance. Similarly, teamwork and quality of work life significantly affect job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly influences employee performance. Discipline and quality of work life positively influence employee performance through job satisfaction as an intervening variable. At the same time, teamwork does not have a significant indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Discipline, Teamwork, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi bagian integral dari upaya meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk dalam konteks instansi pendidikan. Dalam menghadapi dinamika yang terus berkembang, institusi pendidikan perlu menjalankan manajemen SDM yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dan memenuhi harapan para stakeholder. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam instansi pendidikan sangatlah penting karena kualitas pendidikan yang diberikan secara langsung dipengaruhi oleh kualitas kinerja staf dan tenaga pengajar. Dalam hal ini kinerja seorang Tenaga

Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya akan semakin baik apabila penilaian yang dilakukan oleh pimpinan dinilai dengan baik dan objektif, namun kenyataannya penilaiannya terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang belum objektif dan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya menargetkan setiap tahunnya kinerja karyawan dapat mencapai 100%, tetapi kenyataannya kinerja karyawan organisasi mengalami perubahan yang fluktuatif. Naik turunnya persentase kinerja dapat diakibatkan banyak hal, terutama penurunan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan dari standar kerja yang ditentukan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan diantaranya dengan kedisiplinan, *teamwork*, *quality of work life*, dan kepuasan kerja.

Faktor terpenting dalam organisasi yang memiliki kedudukan dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendali kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar tujuan dari organisasi dapat tercapai maka kinerja yang dimiliki pegawai harus ditingkatkan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. (Herdiyanti & Assery, 2021)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dapat diarahkan menggunakan peraturan perusahaan agar karyawan tetap berada dalam koridor usaha pencapaian tujuan perusahaan. Yang menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Liyas & Primadi, 2017)

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari penerapan *teamwork*. Penerapan *teamwork* diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kinerja tidak akan memuaskan dan tidak efisien. (Made Dwi Priskilla et al., 2019) menyatakan *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu,

teamwork perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan.

Agar menghasilkan manajemen sumber daya manusia yang baik maka *quality of work life* para pegawai dalam instansi harus diperhatikan. (Yuhista et al., 2017) menyatakan bahwa *quality of work life* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga adanya *quality of work life* yang berkualitas dalam organisasi akan membuat pegawai memiliki kewajiban berkontribusi terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin puas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mentaati peraturan yang dianggap bermanfaat merasakan peningkatan kepuasan kerja.

Teamwork dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan antara bagian bagian perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Devina, 2018) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan yang dirasakan pegawai dapat dilihat sebagai hasil penilaian pegawai terhadap organisasi. Hal ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyowati,

2019) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah ini dengan menganalisis hubungan antara kedisiplinan, *teamwork* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang dinamika kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan di Universitas. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, kinerja karyawan, khususnya tenaga kependidikan, memegang peran penting dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di lingkungan tenaga pendidikan, serta memberikan arahan bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas hasil pelaksanaan tugas tertentu. Mathis dan Jackson (2011:78) mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut (Hafid, 2018) kinerja kerja yang dapat dicapai seseorang adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan seperti

standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau target dan standar. Indikator Kinerja Karyawan, (1) Kebutuhan Prestasi (2) Kebutuhan Kekuatan (3) Kompensasi (4) Kebijakan.

Kedisiplinan

Menurut Hamali (2016: 214) disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut (Rivai, 2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja, (1) Sasaran dan Kemampuan (2) Model Kepemimpinan (3) Remunerasi (4) Keadilan (5) Hukuman.

Teamwork

Kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam sebuah ruang lingkup organisasi seperti dalam bekerja. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019) tim perajin adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara

bersama-sama dengan mengerahkan setiap prestasi yang dimiliki guna mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah dicapai dapat membuat anggota tim lebih semangat untuk mencapai tujuan selanjutnya. Kerja tim yang baik dapat dilihat dari berbagai indikator, termasuk (Arya et al., 2018): (1) Komunikasi yang Terbuka dan Jujur (2) Pembagian Tugas yang Adil (3) Kolaborasi dalam Pengambilan Keputusan (4) Koordinasi dan Perencanaan (5) Saling Mendukung dan Memotivasi (6) Penerimaan Terhadap Diversitas.

Quality Of Work Life

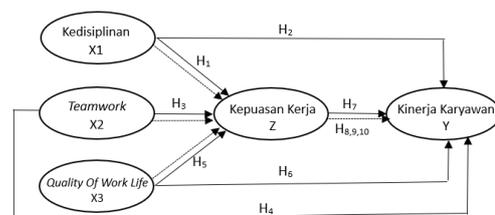
Alzeira, (2010) kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Dengan indikator lingkungan fisik, kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau job satisfaction diartikan sebagai sikap (attitude) individu terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap (attitude) yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan sebagai individu merupakan asset terpenting bagi suatu organisasi. Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Menurut (Rahmadhan Harapan, 2017), kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pikiran. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, kualitas pengawasan dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subyektif karena setiap orang selalu memiliki keinginan yang ingin dipenuhi tetapi setelah terpenuhi muncul keinginan lain, seolah-olah manusia tidak memiliki rasa kepuasan dan setiap karyawan memiliki kriteria tersendiri yang menyatakan bahwa dia puas. Indikator-indikator kepuasan kerja, (1) Suka Bekerja (2) Suka Bekerja (3) Semangat Kerja (4) Disiplin Kerja (5) Prestasi Kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

- H2 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H3 : *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H4 : *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H5 : *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H6 : *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H8 : Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H9 : Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- H10 : Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja

Karyawan pada tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menyelidiki hubungan Kedisiplinan, *Teamwork*, *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Populasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh tenaga kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan total jumlah 305 karyawan. Teknik sampling penelitian menggunakan probability sampling dengan simple random sampling. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Berikut ini adalah notasi rumus slovin untuk menghitung sampel penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{305}{1 + 305 (0,01)}$$

$$n = \frac{305}{3,05}$$

$$n = 100$$

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus slovin sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Skala pengukuran data menggunakan skala Likert dengan skor yang digunakan adalah pengukuran skala 1 (satu) sampai 5 (lima).

Data yang terkumpul akan diolah dengan analisis statistik menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metodologi *Partial Least Squares* (PLS). Smart-PLS dipilih karena dapat mengakomodasi ukuran sampel yang kecil dan tahan

terhadap pelanggaran asumsi normalitas. Analisis dalam penelitian yang dilakukan tiga tahap yaitu:

1. Analisa Outer Model.

2. Analisa Inner Model.
3. Pengujian Hipotesis.

HASIL

Analisis Outer Model

1. Convergent Validity

Tabel 1
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kedisiplinan (X1)	X1.1	0,852
	X1.2	0,863
	X1.3	0,847
	X1.4	0,811
	X1.5	0,828
	X1.6	0,863
	X1.7	0,844
	X1.8	0,887
Teamwork (X2)	X2.1	0,798
	X2.2	0,867
	X2.3	0,801
	X2.4	0,794
	X2.5	0,829
	X2.6	0,869
	X2.7	0,854
	X2.8	0,834
	X2.9	0,768
	X2.10	0,730
Quality Of Work Life (X3)	X3.1	0,854
	X3.2	0,842
	X3.3	0,827
	X3.4	0,840
	X3.5	0,842
	X3.6	0,882
	X3.7	0,763
	X3.8	0,793
	X3.9	0,778
	X3.10	0,857
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,954
	Z1.2	0,929
	Z1.3	0,909
	Z1.4	0,933
	Z1.5	0,862
	Z1.6	0,904
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,917
	Y1.2	0,910
	Y1.3	0,909
	Y1.4	0,892

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel 1 output di atas, semua nilai cross loading mempunyai nilai lebih besar dari 0,70, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid dan dapat terpenuhi semuanya.

2. Discriminant Validity

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kedisiplinan	0,722
Teamwork	0,665
Quality Of Work Life	0,687
Kepuasan Kerja	0,838
Kinerja Karyawan	0,823

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk sebesar $> 0,5$ oleh karenanya tidak validitas permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut sudah valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Composite Reliability

Tabel 3
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kedisiplinan	0,954
Teamwork	0,952
Quality Of Work Life	0,956
Kepuasan Kerja	0,969
Kinerja Karyawan	0,949

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah sebesar $> 0,70$ dengan demikian yang menyatakan bahwa semua konstruk pada

model yang diestimasi memenuhi kriteria internal *consistency reliability*.

4. Cronbach's Alpha

Tabel 4
Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kedisiplinan	0,945
Teamwork	0,944
Quality Of Work Life	0,949
Kepuasan Kerja	0,961
Kinerja Karyawan	0,928

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana nilai yang didapat > 0,70. Sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

Analisis Inner Model

5. R-Square

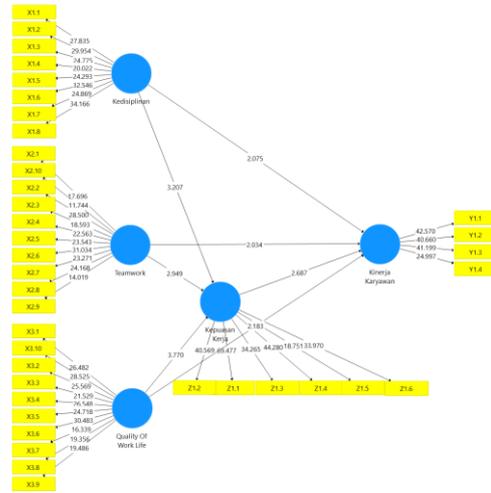
Tabel 5
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,833	0,828
Kinerja Karyawan	0,888	0,883

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel 5 nilai *R-Square* dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,888 dan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88.8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 88.3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

6. Uji Signifikansi (Part Coeficients)



Gambar 2. Hasil Perhitungan Pengaruh Signifikansi Variabel

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Uji hipotesis untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara masing-masing variabel pada tabel 6

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Korelasi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kedisiplinan → Kepuasan Kerja	0,332	0,328	0,103	3,207	0,001
Kedisiplinan → Kinerja Karyawan	0,273	0,249	0,132	2,075	0,038
Teamwork → Kepuasan Kerja	0,295	0,300	0,100	2,949	0,003
Teamwork → Kinerja Karyawan	0,127	0,123	0,062	2,034	0,042
Quality Of Work Life → Kepuasan Kerja	0,348	0,344	0,092	3,770	0,000
Quality Of Work Life → Kinerja Karyawan	0,234	0,244	0,107	2,183	0,030
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,366	0,384	0,136	2,687	0,007
Kedisiplinan → Kepuasan Kerja	0,122	0,125	0,060	2,043	0,042
Teamwork → Kepuasan Kerja	0,108	0,116	0,057	1,877	0,061
Quality Of Work Life → Kepuasan Kerja	0,128	0,133	0,062	2,064	0,039

Sumber: data diolah SmartPLS 2024

Pembahasan

Berdasarkan analisis pengaruh antar variabel, maka masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai p value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti & Sundari Rahardjo,

2021) menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mentaati peraturan yang dianggap bermanfaat merasakan peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan tenaga kependidikan memiliki disiplin tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika tenaga kependidikan mematuhi aturan dan tanggung jawab, mereka merasa lebih terlibat dan memiliki pencapaian. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,038 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) (Liyas & Primadi, 2017) yang menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin lebih efisien dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan berkontribusi secara positif pada organisasi.

3. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja

Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai p value 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Devina, 2018) yang menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan dapat berkontribusi secara efektif dalam tim, tenaga kependidikan cenderung lebih puas dengan pekerjaan.

4. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,042 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utama & Hasan, 2024) menyatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Ketika anggota tim bekerja bersama, mereka dapat saling melengkapi dan mempercepat penyelesaian tugas, maka *teamwork* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

5. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai p value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulistiyowati, 2019) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas tenaga kependidikan semakin tinggi kepuasan kerja tenaga kependidikan.

6. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Quality Of Work Life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Hasmalawati et al., 2018) dan (Harahap et al., 2020) yang mengemukakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *quality of work life* memiliki konsep

yang luas mencakup kondisi kerja yang aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilannya dalam bekerja. Namun terdapat pula perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Christiadi et al., 2020) yang menyatakan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan. *Quality Of Work Life* mencakup faktor-faktor seperti lingkungan fisik, kebijakan organisasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan. Ketika tenaga kependidikan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya maka lebih produktif.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) menemukan adanya pengaruh positif kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin puas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin baik kinerja yang dapat mereka capai.

8. Kepuasan Kerja memediasi Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai p value 0,042 yang lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021) menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, terutama ketika dihubungkan dengan kepuasan kerja. Semakin disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya, semakin baik kinerja tenaga kependidikan yang dapat dicapai.

9. Kepuasan Kerja memediasi *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai p value 0,061 yang lebih besar dari 0,05. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Utama & Hasan, 2024) menyatakan bahwa *teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi tenaga kependidikan. Semakin buruk *teamwork* yang dimiliki maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

10. Kepuasan Kerja memediasi *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Quality Of Work Life terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai p value 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2019). *Quality of work life* terhadap kinerja akan memiliki

pengaruh yang positif dan kuat apabila memasukan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, peningkatan kinerja dengan *quality of work life* akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian serta hasil analisis data yang sudah terlaksana, adapun kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin lebih efisien dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan berkontribusi secara positif pada organisasi.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan dapat berkontribusi secara efektif dalam tim, tenaga kependidikan cenderung lebih puas dengan pekerjaan.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa ketika anggota tim bekerja bersama, mereka dapat saling melengkapi dan mempercepat penyelesaian tugas, maka *teamwork* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan pada hasil pengujian *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas tenaga kerja semakin tinggi kepuasan kerja.
6. Berdasarkan pada hasil pengujian *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
7. Berdasarkan pada hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin baik kinerja yang dapat mereka capai.
8. Berdasarkan pada hasil pengujian kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja
9. Berdasarkan pada hasil pengujian *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat disimpulkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh

secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin buruk *teamwork* yang dimiliki maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan yang dihasilkan

10. Berdasarkan pada hasil pengujian *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja

SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan atau atasan diharapkan untuk meningkatkan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan karena mengakibatkan optimalnya kinerja yang dihasilkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja atau menganalisa satu persatu aspek dari kedisiplinan, *quality of work life* dan kepuasan yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan agar bisa lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Alzeira, E, R. 2010. „Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu“. Skripsi. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 1–8.

Arya, K., Aditeresna, R., & Mujiati, N. W. (2018). *Kutabex Hotel*. 7(11), 5814–5845.
<https://doi.org/10.24843/EJMU D.2018.v7.i11.p1>

Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance (Intervening : Job Satisfaction)*. 9(2), 1185–1196.

Christiadi, A. Y., Ferdinand, & Stepanus. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya The Impact of of Quality of Work Life and Motivation Against Employee Performance Through Job Satisfaction at Palangka Raya Univers. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(1), 64–75.

Devina, G. (2018). *Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(2012), 1–9.

Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. In *DeReMa Jurnal Manajemen* (Vol. 13, Issue 2).

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. (B. Seda, Ed.) (Pertama). Yogyakarta:

- Harahap, A. F., Nasution, R. M., Pasaribu, R., . M., & Irawati, M. (2020). Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Sinisme Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan Utama Tni Angkatan Laut Xiii Tarakan Kalimantan Utara. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 154–163.
<https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i2.3317>
- Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat korespondensi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Herdianti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Made Dwi Priskilla, N., Putu Santika, I., Bisnis, F., Triatma Mulya, U., & -Bali, B. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. In *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)* (Vol. 01, Issue 1).
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmadhan Harapan. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97–102.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Rusdy, A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83.
<https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Sulistiyowati. (2019). “Berkah” Di Desa Wonorejo. 3(1).
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036.
<https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh

Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kepariwisataaan Dan Hospitalitas*, 1(2), 74–92.