PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK (SILOG)

SKRIPSI

Oleh

ZAHIRA FIRDAUSI

NIM : 210501110136

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK (SILOG)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

ZAHIRA FIRDAUSI

NIM : 210501110136

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK (SILOG)

SKRIPSI

Oleh

Zahira Firdausi

NIM : 210501110136

Telah Disetujui Pada Tanggal 7 Mei 2025

Dosen Pembimbing,

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Behind Performance : How Work Life Quality and Workload shape Job Satisfaction?

SKRIPSI

Oleh

ZAHIRA FIRDAUSI

NIM : 210501110136

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M** NIP. 19750426201608012042	
2 Anggota Penguji **Syahirul Alim, M.M** NIP. 197712232009121002	
3 Sekretaris Penguji **Setiani, M.M** NIP. 199009182018012002	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

\

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Zahira Firdausi
NIM	: 210501110136
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK (SILOG) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Mei 2025
Hormat saya,

Zahira Firdausi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, yang telah menentukan segala apa yang akan terjadi pada hamba-Nya. Alhamdulillah atas nikmat dan rahmat-Nya, skripsi ini bisa terselesaikan dengan kemudahan-kemudahan dalam setiap prosesnya. Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Achmad Solachudin dan Ibu Wara Puspa Wijayantie, atas doa, perjuangan, motivasi, dan kasih sayang yang tak pernah putus. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian. Aamin.

Terima kasih juga untuk dosen pembimbing saya, Ibu Setiani M.M, yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan skripsi saya. Terakhir, Terima kasih untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi. Terima kasih telah memilih untuk tetap berproses, terus belajar, dan percaya bahwa semua ini akan terbayar pada waktunya.

HALAMAN MOTTO

وَلَا تَهِنُواْ وَلَا تَحْزَنُواْ وَأَنتُمُ ٱلْأَعْلَوْنَ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”. (Al-Imran :139)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”
(Umar bin Khattab)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG)". Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan program sarjana di bidang Manajemen.

Dalam proses penulisan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku dosen pembimbing dalam penelitian skripsi ini, yang dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan kritik yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
6. Orang tua penulis yaitu Bapak Achmad Solachudin dan Ibu Wara Puspa Wijayantie, serta kakak penulis, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, dan dukungan
7. Seluruh karyawan PT. Semen Indonesia Logistik yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teruntuk sahabat masa kecil penulis dari SD, Jessica Aprilla Setya Maharani dan Kayla Ariyanti Nandini yang penulis sayangi. Terima kasih sudah menjadi sahabat, keluarga, serta pendengar yang baik atas cerita suka maupun duka, serta selalu memberikan dukungan yang tiada henti kepada penulis.
9. Teruntuk sahabat-sahabat penulis sejak SMA yang menemani dan tetap bersama di masa perkuliahan ini, Rani, Tiara, Adzkia, Sasa, dan Salsa, terima kasih sudah banyak memberikan memori baik, doa, dan dukungan semangat kepada penulis,

10. Teruntuk teman-teman seperjuangan dibangku kuliah, Aliya, Shaskia, Shaumi, terima kasih atas kenangan dan pengalaman-pengalaman menyenangkan selama kuliah.
11. Ritsuki, Abe Cekut, Eunwoo, Jeongwoo, dan Kamayii, yang telah memberikan semangat kepada penulis, terima kasih atas video-video lucunya yang menyenangkan penulis.
12. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi sesama pihak. Amin ya Robbal Alamin.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
SURAT PERNYATAAN v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA 8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 8
2.2 Kajian Teoritis 25
2.2.1. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) 25
2.2.2. Beban Kerja 29
2.2.3. Kepuasan Kerja 33
2.2.4. Kinerja Karyawan 37
2.3 Kerangka Konseptual 40
2.4 Hubungan Antar Variabel 41
2.5 Hipotesis Penelitian 44
BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 46
3.2 Lokasi Penelitian 46
3.3 Populasi dan Sampel 46
3.3.1. Populasi 46
3.3.2. Sampel 46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 47
3.5 Data dan Jenis Data 48

3.5.1. Data Primer 48
3.5.2. Data Sekunder 48
3.6 Teknik Pengumpulan Data 48
3.7 Definisi Operasional Variabel 49
3.8 Skala Pengukuran 55
3.9 Teknik Analisis Data 56
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN 59
4.1 Hasil Penelitian 59
4.1.1. Gambaran Umum Objek Perusahaan 59
4.1.2. Visi dan Misi Perusahan Semen Indonesia Logistik 59
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian 60
4.2.1. Gambaran Umum Responden 60
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian 63
4.3 Analisis Data 68
4.3.1. Model *Partial Least Square (PLS)* 68
4.3.2. Model Pengukuran (*Outer Model)* 69
4.3.3. Model Struktural (*Inner Model)* 73
4.4 Uji Hipotesis 74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian 76
4.5.1. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 76
4.5.2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 78
4.5.3. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) 79
4.5.4. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) 81
4.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 82
4.5.6. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z) 84
4.5.7. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z) 85
BAB V 87
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Saran 88
DAFTAR PUSTAKA 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pangsa Pasar Perusahaan Semen Terbesar Tahun 2023 1
Tabel 1.2 Laju Pertumbuhan Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Group 5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 48
Tabel 3.2 Skala Pengukuran 55
Tabel 4.1 Penilaian Analisis Deskriptif 63
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel *Quality of Work Life* (X1) 63
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2) 64
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z) 65
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 66
Tabel 4.6 Outer Loading 68
Tabel 4.7 Nilai *Averange Variance Extraced* (AVE) 69
Tabel 4.8 Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* 70
Tabel 4.9 Construct Reliability dan Validity.....70
Tabel 4.10 Nilai R-Square 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....39
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia 59
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....60
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 61
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 61
Gambar 4.5 *Graphical Output* 67
Gambar 4.6 *Fornell-Lacker Criterion* 71
Gambar 4.7 *Cross Loading*..... 72
Gambar 4.8 Hasil uji pengaruh langsung (*direct effect)* 74
Gambar 4.9 Hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti 96
Lampiran 2 Jurnal Bimbingan Skripsi 97
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Skripsi 98
Lampiran 4 Data Kuesioner 103
Lampiran 5 Uji Validitas Outer Loading 111
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Construct Reliabilty Validity 111
Lampiran 7 Output R-square 112
Lampiran 8 Fornell-Lacker Criterion 112
Lampiran 9 Cross Loading 112
Lampiran 10 Heterotrait-Monotrait Ratio 112
Lampiran 11 Hasil Path Coefficient 112
Lampiran 12 Surat Bebas Plagiarisme.....113

ABSTRAK

Firdausi, Zahira. 2025, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh *Quality of Work Life* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik"

Pembimbing : Setiani M.M

Kata Kunci : *Quality of Work Life*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan beban kerja pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG). Metode penelitian yang dipakai yakni pendekatan kuantitatif melalui teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 94 responden. Metode PLS melalui SmartPLS adalah teknik analisis yang digunakan. Temuan ini menghasilkan QWL dan beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja positif signifikan. Disamping itu, kepuasan kerja-pun memiliki pengaaruh pada kinerja. Temuan ini turut membuktikan, kepuasan kerja mampu menjembatani hubungan QWL dan beban kerja pada kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan kualitas kehidupan kerja dan distribusi beban kerja yang proporsional untuk meningkatkan kepuasan dan performa kerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kesejahteraan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

ABSTRAK

Firdausi, Zahira. 2025, *THESIS. Title: "The Influence of Quality of Work Life and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as An Mediating Variable on Employee at PT. Semen Indonesia Logistik"*

Supervisor: Setiani M.M

Keywords: *Quality of Work Life, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

This study seeks to analyze the impact of Quality of Work Life (QWL) and workload on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable among employees of PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG). The research employed a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 94 respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method via SmartPLS software. The findings indicate that both QWL and workload have a positive and significant impact on job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction positively and significantly influences performance and mediates the relationship between both QWL and workload with performance. These results highlight the necessity of enhancing work-life quality and maintaining a balanced workload to support employee satisfaction and performance. Practically, the study suggests that companies should implement human resource strategies that prioritize employee well-being to ensure sustained organizational performance.

المستخلص

فردوسي، زهيرة .2025. البحث الجامعي. الموضوع: " تأثير جودة حياة العمل وحجم العمل على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كوسيط على الموظفين في PT. شركة سيمين إندونيسيا اللوجستية "

المشرف: سيتياني، م.م

الكلمة الرئيسية: جودة حياة العمل، وحجم العمل، وأداء الموظفين، والرضا الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير جودة حياة العمل وحجم العمل على أداء الموظفين، مع اعتبار الرضا الوظيفي متغيرًا وسيطًا على موظفي PT. سيمين اندونيسيا اللوجستية (SILOG). تم استخدام المنهج الكمي مع تقنيات المسح من خلال توزيع الاستبيانات على 94 مستجيبا. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الجزئية الصغرى (PLS) عبر برنامج SmartPLS. وتظهر نتائج الدراسة أن جودة الحياة العملية وحجم العمل لهما تأثير إيجابي وهام على رضا الموظفين وأدائهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن الرضا الوظيفي له أيضًا تأثير إيجابي وهام على الأداء. ويثبت هذا الاكتشاف أيضًا أن رضا الموظف قادر على التوسط في العلاقة بين جودة الحياة في العمل وحجم العمل على أداء الموظف. وتؤكد هذه الدراسة على أهمية إدارة جودة حياة العمل والتوزيع المتناسب لأعباء العمل لتحسين رضا الموظفين وأداء العمل. والنتيجة العملية لذلك هي أن الشركات بحاجة إلى تصميم سياسات لإدارة الموارد البشرية تركز على رعاية الموظفين لدعم تحقيق أهداف المنظمة بطريقة مستدامة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa kiini pertumbuhan ditengah dunia bidang usaha semakin pesat yang menyebabkan persaingan antar perusahaan atau organisasi menjadi sangat ketat dan kompetitif.. Dikutip dari Indonesia.go.id, Indonesia menjadi salah satu produsen semen terbesar di Asia Tenggara yang ditandai dengan total kapasitas produksi mencapai sebesar 120 juta ton, persaingan di antara produsen semen ini semakin ketat dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.1

Pangsa Pasar Perusahaan Semen Terbesar

Tahun 2023

No	Perusahaan/ Merek Semen	Pangsa Pasar
1.	PT. Semen Indonesia (SMGR)	50,50%
2.	PT. Indocement Tunggal Prakarsa (INTP)	26,63%
3.	PT. Cemindo Gemilang	6,95%
4.	PT. Conch Cement Indonesia	6,90%
5.	PT. Semen Imasco Asiatic (Semen Singa Merah)	2,87%
6.	PT. Jui Shin Indonesia (Semen Garuda)	2,36%
7.	PT. Semen Jawa (Siam Cement)	1,90%
8.	PT. Sinar Tambang Arthalestari (Semen Bima)	1,86%

Sumber data : Asosiasi Semen Indonesia, 2021-2023

Persaingan yang intens ini dapat menimbulkan beberapa permasalahan terutama dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. Di antara berbagai jenis sumber daya seperti modal teknologi, fasilitas infrastruktur, dan sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam berbagai aktivitas. Tanpa keberadaan karyawan, sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan atau dikelola untuk menghasilkan produk atau jasa. Hal ini diperkuat oleh (Giri et al., 2022) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian

keberadaan karyawan sebagai sumber daya utama sangatlah krusial. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan optimal untuk mendukung keberlanjutan operasional serta meningkatkan daya saing ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Karyawan yang teraampil dan memiliki keahlian juga faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Dymastara Septian & Onsardi, 2020) seseorang atau kelompok yang mengerjakan sesuatu yang selaras dengan tanggung jawab, memiliki tujuan organisasi, sehingga menghasilkan kerja yang baik disebut kinerja.

Kinerja karyawan bisa dipengaaruhi oleh beberapa faktor yakni *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu yang bisa mempengaruhi (Oktafien et al., 2023). *Quality of work life* yakni suatu pandangan yang dialami karyawan terhadap kemakmuran mental pun fisiknya di lokasi kerja. Kualitas kehidupan kerja juga bisa diaartikan keadaan karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadinya. (Oktafien et al., 2023) . Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi literatur juga mengungkapkan peningkatan kinerja dipengaruhi *quality of work life*. Yusuf et al. (2024) membahas hubungan QWL dengan kinerja menemukan bahwa QWL berdampak pada kinerjaa. Temuan tersebut sinkron pada penelitian Yusnita et al. (2023) yang menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan. Berlawanan penelitian Utami et al. (2024) dan Haryono et al. (2021) mendapatkan hasil berlawanan yakni *quality of work life* tiada impact dengan kinerja.

Kinerja juga dapat dipengaruhi beban kerja. Kuantitas pekerjaan yang dilimpahkan untuk seseorang dan harus dituntaaskan dengan tenggaat waktu yang ditentukan disebut beban kerja (Sembiring, 2022). Pandangan Schultz dan Schultz (2006) mengenai beban kerja dalam (Sundari & Meria, 2022) adalah seorang karyawan yang terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan tersebut. Beberapa bukti empiris terdahulu menemukan bahwa beban kerja dapat memengaruhi kinerja. Maghfira et al. (2023) menemukan beban kerja dapat memberikan dampak besar pada kinerja. Temuan tersebut selaras dengan penelitian Bahri et al. (2022) bahwasannya beban kerja dapat memengaruhi kinerja dan terbukti signifikan. Ditandai dengan kinerja semakin meningkat jika penambahan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dimana penambahan beban kerja dilimpaahkan sesuai kemaampuan

pegawai. Berbeda dengan temuan diatas, riset Winoto et al. (2024) memperlihatkan kinerja dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan. Selaras dengan Uma et al. (2024) menunjukkan hasil hubungan beban kerja dengan kinerja juga berpengaruh tidak signifikan. Kedua temuan tersebut menunjukkan jika semakin banyak atau sedikit beban kerja yang ditanggung tidak akan memberikan pengaruh pada kinerja.

Penelitian (Lubis et al., 2023) menunjukkan bahwasannya QWL ke kepuasan kerja berkorelasi positif juga signifikan. Selaras pada temuan Yusnita et al. (2023) dalam penelitiannya menemukan hasil positif serta signifikan terkait hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja. Temuan berbeda dilakukan Khomisah et al. (2023) dan Andriwardhaya et al. (2021) bahwasannya QWL tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Uma et al. (2024) memaparkan beban kerja berkorelasi mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian mereka. Penelitian yang serupa juga diungkapkan oleh Yuridha (2022), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak pada kepuasan kerja secara negatif signifikan. Dengan begitu ketika kepuasan kerja menurun berarti pelimpahan beban kerja yang dilimpahkan tinggi dan begitu sebaliknya. Sementara penelitian Illahi et al. (2022) menemukan pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja secara negatif namun tidak signifikan. Temuan Sugiarti et al. (2021) juga selaras kepuasan kerja tak dapat dipengaruhi oleh beban kerja sehinga ketika terdapat penambahan beban kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Selain beban kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja juga terpengaruhi kepuasan kerja. Spector dalam (Sundari & Meria, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dirasai seseorang mengenai seluruh pekerjaan mereka, yang mengutamakan tingkat dimana individu menyukai atau membenci pekerjaan mereka. Beberapa bukti empiris terdahulu yang mendapatkan adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Mahendra et al. (2024) memperoleh adanya hubungan kepuasan kerja pada kinerja positif signifikan. Ditandai adanya kinerja yang bagus menandakan karyawan puas dengan kerjaannya. Nurhasanah et al. (2022) juga menemukan hal yang selaras, secara langsung kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja. Berbeda pada temuan Saputra et al. (2023) maupun Setiani et al. (2023) menemukan kepuasan kerja tak berpengaaruh pada kinerrja.

Santika et al. (2023) melakukan riset dan memperoleh, kepuasan kerja dapat memperantarai pengaruh *quality of work life* pada kinerja. Selaras juga penelitian Yusnita

et al. (2023) dan Suci et al. (2022) mendapatkan pengaruh antara *quality of work life* dan kinerja dapat dimediasi via kepuasan kerja. Sedangkan Putri et al. (2023) dan Saputra et al. (2023) berbeda bahwasannya mereka menemukan kepuasan kerja tidak dapat menjembatani *quality of work life* pada kinerja. Agagis et al. (2024) dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja berperan perantara pada hubungan beban kerja pada kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Febriyanto et al. (2023) dan Zahro et al. (2024) bahwasannya kepuasan kerja yang dinilai dapat menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja. Berbeda dengan temuan Hendrasti et al. (2022) dan Anjani et al. (2021) bahwasannya pengaruh antara beban kerja pada kinerja tidak dapat melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Pentingnya kinerja karyawan dalam operasional suatu perusahaan sangat menonjol sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan khususnya di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG). Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. PT. Semen Indonesia Logistik merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang usaha produk bahan bangunan, jasa konstruksi, manufaktur fabrikasi, dan jasa logistik distribusi bahan bangunan. Pelayanan PT. Semen Indonesia Logistik tentunya menyediakan layanan logistik yang kompleks berskala nasional hingga internasional. (silog.co.id). Mengingat PT. Semen Indonesia Logistik merupakan kantor pusat yang membawahi beberapa anak perusahaan, tentunya para pegawai yang ditempatkan di PT. Semen Indonesia Logistik akan mengemban tugas yang lebih kompleks dan tantangan yang muncul di tempat kerja akan semakin kompleks.

Tabel 1.2

Laju Pertumbuhan Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Group (SILOG)

Tahun 2019 – 2022

Tahun	2019	2020	2021	2022
Total	1,475	1,643	1,588	1,496

Sumber : PT. Semen Indonesia Logistik

Berdasarkan dari Tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Group selama empat tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 sampai dengan tahun

2022 memperlihatkan fluktuasi. Angka tersebut menunjukkan kenaikan pada tahun 2020 dan mengalami penurunan pada tahun 2021-2022. Menurut Kepala Bagian Human Capital perusahaan, penurunan laju pertumbuhan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan yang dipindahtangankan pekerjaannya, dan karyawan yang akan pensiun. Namun, peneliti menduga bahwa tidak hanya alasan tersebut yang melatarbelakangi adanya fenomena penurunan kinerja pada karyawan perusahaan. Adanya berbagai faktor lain yang turut berkontribusi pada kinerja karyawan, salah satunya kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan (Oktafien et al., 2023).

Sementara itu, PT. Semen Indonesia Logistik dalam beberapa tahun terakhir tidak merekrut calon karyawan baru yang mengakibatkan tidak bertambahnya jumlah karyawan yang bekerja di PT. Semen Indonesia Logistk Group (SILOG). Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan mengeluhkan terkait beban kerja yang diberikan terlalu berat dan sangat kompleks, terutama di tengah kebijakan perusahaan yang membatasi perekrutan karyawan baru. Setiap tahun, jumlah karyawan yang keluar atau pensiun terus bertambah, sementara target yang harus dicapai tetap tinggi. Akibatnya, karyawan yang tersisa sering kali merasa kewalahan, dan terpaksa lembur di luar jam kerja untuk memenuhi ekspektasi perusahaan. Penelitian (Nabila et al., 2022) memaparkan adanya berbagai faktor yang bisa berdampak pada beban kerja dari faktor internal (somatis dan psikis) dan eksternal (tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja karyawan juga mengalami penurunan (Prawtiwi et al., 2024). Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor misalnya kualitas kehidupan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi. Karyawan yang berkerja pada perusahaan semen indonesia logistik dalam mencapai target perusahaan memiliki beban kerja yang cukup berat dan kompleks, bekerja dengan tidak mengenal waktu juga dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan. Merujuk pada uraian fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti berusaha untuk mengkaji pengaruh *quality of work life* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, riset inidilakukan karena adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu yang kontras. Oleh karena itu, dengan adanya temuan riset ini harapannya bisa berkontribusi berupa solusi atas permasalahan tersebut. Sehingga peneliti ingin meneliti tentang "***Pengaruh Quality of Work Life* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ".**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk dasar pemikiran yang sudaah dijelaskan sebelumnya, yang menjadi masalah pokok pada riset ini yakni :

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik ?
3. Apakah *Quality of work life* berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Semen Indonesia Logistik ?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Semen Indonesia Logistik ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik ?
6. Apakah Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *quality of work life* pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik ?
7. Apakah Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk perumusan masalah yang sudahh diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut, :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *quality of work life* pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *quality of work life* pada kepuasan kerja PT. Semen Indonesia Logistik.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja PT. Semen Indonesia Logistik.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *quality of work life* pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Semen Indonesia Logistik.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Semen Indonesia Logistik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

a) Penelitiaan ini berkontribusi sebagai salah satu pedoman di bidang manajemen sumber daya manusia, khusunya terkait *quality of work life,* beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

b) Temuan penelitian ini dapat berkontribusi dalam menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin menguji yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui variabel *quality of work life*, beban kerja, dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Hasil riset inii bisa memperkaya literatur akademik tentang *quality of work life,* beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitan ini dapat mengasah peneliti untuk mengembangkan kemampuan dalam berfikir secara sistematis dan teoritis ketika memecahkan suatu permasalahan, statistik, pengolahan data, interpretasi hasil dan riset ini dimaksudkan untuk menjadi saran bagi peneliti untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa hasil ini memberikan pemahaman kepada pihak perusahaan khususnya di bidang personalia untuk mewujudkan lingkungan kerja yang menunjang kinerja karyawwan melaalui peningkatan *quality of work life* dan pengelolaan beban kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Alat Analisis	Temuan
1.	Yusuf et al. (2024)	The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch	• QWL • Motivation • Employee Performance	Menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26	– QWL berpengaruuh pada employee performance – work motivation berpengaruh pada performance
2.	Uma et al. (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X	• Beban kerja • Lingkungan kerja • Kinerja • Kepuasan kerja	Menggunakan SmartPLS	– Beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja, namun memberikan dampak pada kepuuasan kerja seecara negative signifikan – kepuasan kerja berhasil *impact* pada kinerja, – hubungan beban kerja pada kinerja

					dapat diperantarai oleh kepuasan kerja.
3.	Falah et al. (2024)	Mediasi Kepuasan Kerja pada Motivasi dan Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan	• Motivasi • Beban kerja • Kinerja • Kepuasann kerja	Menggunakan SmartPLS	– Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja positip, – beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja negatif, – kepuasan kerja dapat menjembatani pengaruh motivasi dan kinerja, – juga kepuasan kerja bisa menjembatani pengaruh antara beban kerja pada kinerja.
4.	Zahro et al. (2024)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadpa Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai	• Stress kerja • Beban kerja • Kinerja • Kepuasan kerja	Menggunakan SmartPLS	– Stress kerja berpengaruh pada kinerja, – Sama kinerja mampu dipengaruhi beban kerja – Pun kepuasan kerja

		puskesmas wonoayu			berpengaruh pada kinerja. – Stress kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja – beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. – Pengaruh beban kerja pada kinerja dapat dimediasi kepuasan kerja
5.	Lubis et al. (2023)	Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi, dan Affective Commitment terhadap Kepuasan kerja di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan	• QWL • Budaya organisasi • Affective commitement • Kepuasan kerja	Analisis regresi linerar berganda dengan software SPSS	– QWL berpengaruh pada kepuasan kerja, – affective commitment tidak berpengaruh pada kepuasan kerja , – kepuasan kerja terbukti dipengaruhi budaya organisasi, – keseluruhan ketiga variabel berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja
6.	Maghfira et al. (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan	• Beban kerja	Menggunakan metode deskriptif	– Beban kerja memiliki

		Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar	• Keselamatan kesehatan kerja (K3) • Kinerja	dan regresi berganda.dengan software SPSS	pengaruh pada kinerja, – keselamatan kesehatan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja, – secara simultan beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
7.	Yusnita et al. (2023)	The Role of Job Satisfaction in the effect of Quality of Work Life on Performance of Research Institution's Employee	• QWL • Performance • Job Satisfaction	Pendekatan survey, dan Analisis Jalur (*Path Analysis)* menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS 3.0.	– Quality of work life berpengaruh positif langsung terhadap performance, – job satisfaction berpengaruh pada performance, – QWL berpengaruh pada job satisfaction – QWL berpengaruh pada performance melalui job satisfaction. – Job satisfaction berperan sebagai variabel intervening

					penengah (mediasi) antara quality of work life dan performance employee.
8.	Indah & Damayanti (2023)	The Effect of Quality of work life and job satisfaction on employee performance in PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG	• QWL • Job satisfaction • performaance	Ujii validitas serta reliabilitas, analiisis regresii liniier berganda, analisis korelasi berganda,	– Secara simultan QWL dan job satisfaction berpengaruh pada performance – Pengaruh quality of work life pada employee performance lebih kecil dibandingkan pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan
9.	Oktafien et al. (2023)	The Effect of Quality of Work Life and Work Environment on Employee Performance	• Quality of Work Life • Work Environtment • Employee Performance	Statistik deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda	– QWL berpengaruh pada performance, – lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada employee performance, – secara simultan kedua variabel berpengaruh pada kinerja karyawan

10.	Setiani et al. (2023)	Revisting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance : The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour	• Job Satisfaction • Organizational Culture • OCB • Employee Performance	Metode *Structural Equation Modelling* dengan software SmartPLS	– Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan OCB tidak berpengaruh. – Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan – Budaya organisai berpengaruh yang signifikan terhadap OCB. – OCB tidak memediasi hubungan kepuasan kerja dan kinerja, dan budaya organisasi dan kinerja.
11.	Febriyanto et al. (2023)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember	• Beban Kerja • Kinerja • Kepuasan kerja	Analisis Jalur melalui SPSS	– Beban kerja berpengaruh pada kepuasan pegawai, – beban kerja berpengaruh pada kinerja. – kepuasan kerja berperan mediator pengaruh beban kerja pada kinerja.

12.	Putri et al. (2023)	Effect of Quality of Work Life on Employee Performance with Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variable at Social, Manpower, and Transmigration Office of Jogjakarta City	• Quality of Work Life • Organizational Commitment • Job Satisfaction • Employee Performance	Analisis Regresi dan Analisis Jaur (*Path Analysis)* dengan software IBM SPSS 25	– *Quality of work life* secara langsung berpengaaruh pada kinerja – *Quality of work life* secara tidak langsung tidak berpengaruh pada kinerja melalui komitmen organisasi. – *Quality of work life* tidak berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan karyawan.
13.	Santika et al. (2023)	Peran Kepuasan kerja memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan	• QWL • Kepuasan Kerja • Kinerja	Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur, dan Uji Sobel melalui SPSS	– QWL berpengaruh pada kinerja – Juga QWL berdampak pada kepuasan kerja, – kepuasan kerja bisa memediasi pengaruh QWL pada kinerja
14.	P. Saputra et al. (2023)	Analisi Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	• QWL • Motivasi serta, • Kepuasan Kerja • Kinerja	Pendekatan *Structural Equation Modelling* analiisis	– QWL memmiliki pengaruh pada tingkat kepuaasan kerja karyawan.

		Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Yamaha Banjarmasin		*Partial Least Square* (PLS) melalui WarPLS 6.0	– Motivasi kerja juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. – Namun demikian, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang pada kinerja – QWL berpengaruh pada kinerja, – motiivasi berpengaruh pada kepuasan kerja – QWL tidak berpengaaruh paada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, – motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja.

15.	Suci et al. (2022)	The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance	• QWL • Job Satisfaction • Performance	Analisis data metode menggunakan SEM-SmartPLS	– QWL berpengaruh pada job satisfaction – QWL berpengaruh pada employee performance, – kepuasan kerja berpengaruh pada performance. – job satisfaction memediasi pengaruh QWL terhadap employee performance
16.	Ramadhani et al. (2022)	The Effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at Ludira Husada Tama Hospital Yogyakarta	• Quality of Work Life • Organizational Culture • Job Satisfaction • Employee Performance	Uji-t, uji-f, analisis regresi linier sederhana dan berganda dan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 22	– QWL berpengaruh pada performance – Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, – Quality of Work Life berpengaruh positif signifikan pada job satisfaction

					– Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction – Job satisfaction tidak berhasil memediasi hubungan antara QWL pada performance – Job satisfaction tidak dapat memediasi hubungan antara Organizational Culture terhadap Employee performance.
17.	Hasibuan et al. (2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	• Komunikasi • Beban kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja	Menggunakan uji Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian	– beban kerja berpengaruh pada kinerja, – kepuasan kerja berdampak pada kinerja, – beban kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja

		Provinsi Sumatera Utara		ini menggunakan PLS (Partial Least Square).	– beban kerja memiliki pengaruh pada kinerja melalui kepuasan pegawai
18.	Setyaningrum et al. (2021)	The Role of Job Satisfaction in Mediating the influence of quality of work life on employee performance	• QWL • Performance • Job Satissfaction	Analisis Jalur dengan SmartPLS (*Partial Least Square).*	– QWL memberi *impact* kinerja – QWL berpengaruh pada kepuasan kerja, – kepuasann kerja memberii dampak kinerja – kepuasan kerja berperan mediator kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan.
19.	Hafizh et al. (2021)	Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus : CV XYZ)	• QWL • Burnout • Kinerja Karyawan • Kepuasan Kerja	Metode *Structural Equation Modeling-Partian Least Square* (SEM-PLS) dengan software Smart-PLS 3.0	– QWL berpengaruh pada kepuasan kerja, – *Quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, – QWL memiliki pengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja

					sebagai variabel moderasi dan signifikan, – *Burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, – *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, – *Burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan tidak signifikan
20.	Farmi et al. (2020)	Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia dengan motivasi intrinsik dan	• QWL • Kinerja • Motivasi Intrinsik • Pun kepuasan kerja	Analisi Jalur dengan metode SEM (*Structural Equation*	– QWL, motivasi intrinsikk serta kepuasan kerjaa berpengaruh pada kinerja secara masing-masing,

		kepuasan kerja sebagai variabel intervening		*Model)* dengan software SPSS 16.0 dan Amos	– motivasi intriinsik memediassi QWL pada kinerja – kepuasan kerja memediasii QWL dengan kinerja
21.	Arif et al. (2020)	Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	• QWL • Serta Kepuasan Kerja • Kinerja	Analisis Regresi Berganda melalui SPSS v.24	– kinerja dipengaruhi *quality of work life* serta kepuasan kerja.

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Yusuf et al. (2024) dalam judul penelitiannya "*The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch"*. Variabel yang diteliti melibatkan *quality of work life* (X1), *motivation* (X2), dan *employee performance* (X3). Metode analisis menggunakan software SPSS 26. Temuannya menunjukkan adanya pengaruh QWL dan work motivation pada performance.

Uma et al. (2024)dalam judul penelitiannya "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. X. Variabel yang dianalisis adalah beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z). Teknik analisis dengan bantuan software SmartPLS. Hasilnya memaparkan Beban kerja tidak memberikan dampak langsung pada kinerja. Namun, beban kerja berpengaruuh pada kepuasan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Dengan demikian, hubungan antara beban kerja dan kinerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja

Falah et al. (2024) dalam judul penelitiannya "Mediasi Kepuasan Kerja pada Motivasi dan Beban Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Teknik analisis memakai software SmartPLS. Temuannya menunjukkan motivasii berpengaruuh pada kepuaasan kerja, bebann kerja berpengaruhh pada kepuasan kerja, pun kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi dan kineerja, dan kepuasan kerja sebagai mediator pada pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

Zahro et al. (2024) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas wonoayu". Variabel yang dianalisis meliputi stress kerja, beban kerja, kinerja, kepuasan kerja. Pendekatan analisis data melalui SmartPLS. Temuannya menunjukkan stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai tidak dapat berperan mediator antara stress kerja pada kinerja dan kepuasan kerja dinilai dapat menjadi mediasi pada beban kerja dengan kinerja.

Lubis et al. (2023) pada penelitiannya berjuudul "Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi, dan Affective Commitment terhadap Kepuasan kerja di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan". Variabel yang dianalisis meliputi *quality of work life* (X1), budaya organisasi (X2), *affective commitment* (X3), budaya organisasi (X3), kepuasan kerja (Y). Pendekatan analisis data menggunakan analisis regresi linerar berganda dengan software SPSS. Temuannya memaparkan *quality of work life* berpengaruh pada kepuasan kerja, *affective commitment* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja , budaya organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja, dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Maghfira et al. (2023) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar". Variabel yang dianalisis beban kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Metode deskriptif dan regresi berganda melalui SPSS digunakan dalam menganalisis data. Temuannya menyatakan Tingkat beban kerja memberikan dampak terhadap performa karyawan, sementara aspek keselamatan dan kesehatan kerja turut memengaruhi kualitas kinerja tersebut, serta secara simultan beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Yusnita et al. (2023) dalam judul penelitiannya "*The Role of Job Satisfaction in the effect of Quality of Work Life on Performance of Research Institution's Employee*". Variabel yang dikaji ada *quality of work life*, *performance*, *job satisfaction*. Pendekatan survey dan analisis Jalur memakai metode PLS melalui SmartPLS v3.0 adalah teknik yang digunakan dalam penelitian. Hasilnya memaparkan quality of work life berpengaruh positif langsung terhadap performance, job satisfaction berpengaruh positif langsung terhadap performance, kemudian qwl berpengaruh positif langsung pada job satisfaction dan qwl berpengaruh pada performance

diperantarai job satisfaction. Job satisfaction sebagai variabel intervening selaku penengah qwl dan performance employee.

Indah et al. (2023) dalam judul penelitiannya *"The Effect of Quality of work life and job satisfaction on employee performance in PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG"*. Variabel yang diteliti adalah *quality of work life*, *job satisfaction*, *employee performance*. Teknik analisis data yang dipakai adalah uji validitas reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* pada *employee performance* secara simultan. Sedangkan secara parsial, variabel pengaruh *quality of work life* pada *employee performance* lebih sedikit dibandingkan pengaruh kepuasan kerja pada kinerja.

Oktafien et al. (2023) pada judul risetnnya *"The Effect of Quality of Work Life and Work Environment on Employee Performance"*. Variabel yang diteliti meliputi *quality of work life*, *work environtment*, *employee performance*. Uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda yakni teknik analitik data yang dipakai. Hasilnya *qwl* berpengaruh signifikan pada *performance*, *work environtment* berpengaruh signifikan pada *employee performance*, dan secara simultan kedua variabel X berpengaruh pada kinerja.

Setiani et al. (2023) pada risetnya *"Revisting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance : The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour"*. Variabel yang diteliti meliputi job satisfaction (X1), organizational culture (X2), OCB (Z), employee performance (Y). Teknik analisis memakai SEM melalui SmartPLS. Hasilnya kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja dan OCB. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan tetapi menunjukkan pengaruh pada OCB. OCB tidak memediasi kepuasan kerja pada kinerja, serta budaya organisasi dan kinerja.

Febriyanto et al. (2023) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember". Analisis jalur melalui SPSS yakni teknik analisis data yang dipakai. Hasilnya menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, serta pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh beban kerja pada kinerja.

Putri et al. (2023) pada penelitiannya " Effect of Quality of Work Life on Employee Performance with Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variable at Social, Manpower, and Transmigration Office of Jogjakarta City". Variabel yang diteliti quality

of work life (X), organizational commitment (Z1), job satisfaction (Z2), employee performance (Y). Teknik analisis menggunakan regresi dan path analysis melalui IBM SPSS v25. Temuan menunjukkan *quality of work life* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat menjadi *intervening* pada pengaruh *quality of work life* pada kinerja. *Quality of work life* secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

Santika et al. (2023) dalam judul penelitiannya "Peran Kepuasan kerja memediasi pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan". Variabel yang diteliti quality of work life (X), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), dan uji sobel melalui SPSS. Hasilnya secara parsial quality of work life mempengaruhi kinerjaa serta kepuasan kerjaa, pun kepuasan kerjaa dapat menjembatani pengaruuh qwl pada kinerja.

Saputra et al. (2023) pada judul risetnnya "Analisi Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Yamaha Banjarmasin". Variabel yang diteliti quality of work life (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja (Y). Teknik analisis memakai Structural Equation Modelling (SEM) melalui cara analisis Partial Least Square (PLS) dengan software WarPLS 6.0. Hasilnya *quality of work life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Suci et al. (2022) pada judul penelitiannya *"The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance".* Variabel yang diteliti quality of work life, job satisfaction, employee performance. Teknik analisis menggunakan SEM-SmartPLS. Hasilnya quality of work life berpengaruh terhadap job satisfaction dan employee performance, kepuasan kerja berpengaruh terhadap employee performance. Selain itu, job satisfaction memediasi pengaruh quality of work life terhadap employee performance secara parsial.

Ramadhani et al. (2022) pada riset berjudul *"The Effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening*

Variable at Ludira Husada Tama Hospital Yogyakarta". Variabel yang diteliti quality of work life (X1), organizational culture (X2), job satisfaction (Z), employee performance (Y). Teknik analisis menggunakan uji-t, uji-f, analisis regresi linier sederhana dan berganda dan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 22. Hasilnya secara parsial quality of work life dan organizational culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, quality of work Life dan organizational culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction secara parsial , dan job satisfaction tidak dapat memediasi hubungan antara quality of work life dan organizational culture terhadap employee performance.

Hasibuan et al. (2022) pada risetnya "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara". Variabel yang diteliti komunikasi (X1), bebann kerja, kinerjaa, serta kepuaasan kerja. Ujian Analisis outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis melalui PLS yakni teknik yang dipakai. Hasilnya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Secara tidak langsung komunikasi berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja dan secara tidak langsung beban kerja berpengaruh pada kinerja melalui kepuasan pegawai.

Setyaningrum et al. (2021) dalam judul penelitiannya *"The Role of Job Satisfaction in Mediating the influence of quality of work life on employee performance".* Variabel yang diteliti quality of work Life (X), employee performance (Y), dan job satisfaction (Z). Teknik analisis menggunakan quality of work life mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat membantu memediasi qwl pada kinerja.

Hafizh et al. (2021)dalam judul penelitiannya "Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi (Studi Kasus : CV XYZ)". Variabel yang diteliti quality of work life (X1), burnout (X2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z). Teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partian Least Square (SEM-PLS) dengan software Smart-PLS 3.0. Hasilnya *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Quality of work life* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Quality of work life*

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan signifikan, *Burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melaluikepuasan kerja sebagai variabel moderasi dan tidak signifikan.

Farmi et al. (2020)0) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia dengan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening". Variabel yang diteliti qwl, kinerja, motivasi intrinsik (Z1), kepuasan kerja. Cara analisis menggunakan analisis jalur dengan metode SEM (Structural Equation Model) dengan software SPSS 16.0 dan Amos. Temuannya menunjukkan tiap variabel independen berpengaruh pada kinerja.Motivasi intrinsik memediasi QWL pada kinerja , kepuasan kerja memediasi qwl pada kinerja

Arif et al. (2020) dalam judul penelitiannya "Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Variabel yang diteliti adalah qwl, kepuasan kerja, kinerja karyawan.. Regresi berganda melalui SPSS v24 yakni teknik yang dipakai. Temuan menunjukkan kinerja dipengaruhi *quality of work life* dan kepuasan kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

2.2.1.1. Definisi *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Merujuk Robbins dan Judge (2013) pada (Giri et al., 2022) QWL yakni usaha yang dijalani perusahaan untuk memastikan serta memenuhi ketentraman karyawan, keamanan kerja, kepuasan kerja, reward yang adil, keuntungan karyawan, keikutsertaan karyawan untuk menggapai tujuan yang sudah dirancang organisasi. Pandangan Dessler dalam (Chrisienty, 2015) mengenai kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan yang disadari karyawan untuk bisa mencukupi kebutuhan pokok melalui kerja pada organisasi. Anggapan Nawawi (2008) *quality of work life* merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Lau dan May (1998) dalam (Tjahyanti, 2013) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Cassio (2016) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai seperangkat kondisi dan praktik dalam suatu organisasi. Cassio juga menyatakan *quality of work life* sebagai persepsi karyawan bahwa merasa aman, merasa puas dan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Anisya et al., 2022). Davis dan Cherns dalam (Tarigan et al., 2020) berpendapat kualitas kehidupan kerja yakni perihal di mana karyawan bisa mencukupi kebutuhan pribadi melalui kinerja di tempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi. *Quality of work life* dalam pandangan William B Werther Keith Davis adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilakukan secara sistematik (berencana dan terarah) dalam memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada karyawan untuk ikut serta pada kegiatan organisasi, sehingga menjadi kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2. Indikator Quality of Work Life

Menurut Nawawi dalam (Wahyuningsih, 2016) terdapat tolak ukur *quality of work life* sebagai berikut :

1) Komunikasi

Karyawan membutuhkan komunikasi yang terbuka didalam organisasi. Dengan komunikasi terbuka dan lancar serta memperoleh informasi dipandang penting tuk karyawan serta penyampaian informasi yang tepat waktu juga. Perusahaan dapat menyelenggarakan pertemuan langsung pada tiap karyawan bisa juga pertemuan secara kelompok, ataupun via publikaasi organisasi semacam bulletin, majalah, dan sebagaiinya.

2) Penyelesaian Konflik

Karyawan memeliki kesempatan dalam memecahkan konflik, baik konflik antar individu, maupun konflik organisasi secara terbuka, jujur, dan adil.

3) Pengembangan Karier

Karyawan memiliki kesempatan dan kejelasan pengembangan karier masing-masing di masa depannya. seperti promosi jabatan, terdapat kesempatan untuk mengiringi pelatihan atau edukasi diluar organisasi juga bisa pada institusi yang lebih hebat guna mengembangkan keterampilan.

4) Partisipasi Pekerja

Karyawan memiliki keseempatan tuk terlibat pada keikutsertaan keputusan yang berkaitan pada pekerjaan, seperti perusahaan bisa memperturutkan diskusi yang tidak melulu dipergunakan guna menyampaikan berita serta arahan, melainkan juga untuk mendapatkan feedback serta mendengar saran-saran pegawai.

5) Kebanggaan

Penting bagi karyawan dididik ditumbuhkan rasa bangganya terhadap tempat kerja, termasuk terhadap pekerjaan atau posisinya. Untuk itu, organisasi memiliki kepentingan untuk menciptakan dan memperkuat identitas yang dapat menumbuhkan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Dalam bentuk sederhana, ini bisa dilakukan melalui penggunaan logo atau lambang, kalender, jaket almamater, dan sebagainya. Selain itu, rasa bangga juga dapat ditingkatkan melalui partisipasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, misalnya dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan yang menunjukkan kepedulian terhadap isu-isu lingkungan sekitar.

6) Kompensasi yang layak

Karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan mencukupi. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menyusun sistem pemberian kompensasi langsung ataupun tidak langsung yang adil, jujur, dan layak sehingga dapat mensejahterakan kehidupan pegawai.

7) Keselamatan Lingkungan

Karyawan membutuhkan keamanan di lingkungan kerja mereka. Keamanan pekerjaan (job security) berarti adanya rasa aman dalam pekerjaan seorang karyawan. Untuk itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan, mengembangkan, dan menyediakan jaminan atas kawasan kerja yang aman. Beberaapa langkah yang bisa diambil yakni membentuk komite keamanan lingkungan kerja secara berkelanjutan, melakukan pengawasan dan pemantaauan kondiisi tempat serta peralatan kerja untuk tindakan preventif yang dapat melukaii karyawan, terutama pada aspek fisik. Dengan kata lain, organisasi harus memiliiki progrram keamanaan kerja dan bisa diterapkan untuk karyaawannya.

8) Keselamatan Kerja

Pentingnya antensi pemeliharaan kesehatan fisik karyawan agar bisa bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Apabila organisasi memperhatikan kesehatan kerja karyawan, maka stres kerja dapat dikurangi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Untuk mencapai hal ini, organisasi dapat mendirikan dan mengelola pusat kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan dan perawatan gigi bagi karyawan, menyelenggarakan kegiatan olahraga seperti senam, serta menawarkan program rekreasi dan konseling atau penyuluhan bagi para karyawan.

2.2.1.3. Quality of Work Life dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama sempurna dalam artian bahwa agama islam mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Tidak hanya kehidupan spiritual manusia namun juga kehidupan materialnya. Tiap insan tentunya bercita-cita untuk punya hidup yang baik, yang mereka perjuangkan tuk bisa menggapainya. Didunia ini, tidak ada orang yang tak berusaha dan berlari menuju kehidupan yang lebih baik. Namun, banyak yang salah dalam memaknai kehidupan yang baik, sampai mereka memilih jalan yang salah untuk mencapainya. Ada sebagian perspektif yangg menggambarkan kehidupan baik itu memiliki banyak harta serta hidup dalam kemewahaan, sementara ada pula yang menggambarkan kehidupan baik ditandai pada jabatan dan pangkat yang tinggi serta populerr. Mereka berusaha sekuat tenaga untuk menggapai hal tersebut, bahkan dengan menghalalkan segala cara yang bertentangaan pada aturan ajaran Islam

Sebagai pedoman hidup, Al-Qur'an sudah menjelaskan makna dan persyaratan kehidupan yang baik, dengan amal sholeh dan beriiman kepada Allah dan Rasul, sebagaimana disebutkan pada QS. An-Nahl : 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Merujuk pada tafsir Ibnu Katsir (2007), dari Abdullah , Surat tersebut adanya janji dari Allah Ta'ala d orang-orang yang melakukan amal shalih, peruntukkan yaitu amal yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi-Nya. Hal ini berlaku untuk pria maupun wanita yang hatinya meyakini Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan tersebut merupakan ketentuan dari Allah, yang menjanjikan kehidupan yang baik di dunia serta ganjaran yang lebih baik di akhirat sebagai balasan atas amal mereka. Kehidupan yang baik ini meliputi berbagai bentuk kedamaian, dalam segala manifestasinya

Imam Ahmad juga meriwayatkan dari Anas bin Malik r.a, sebagaimana, Rasulullah SAW bersabdaa (Abdullah, 2007) :

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ الْمُؤْمِنَ حَسَنَةً يُعْطَى بِهَا فِي الدُّنْيَا وَيُثَابُ عَلَيْهَا فِي الْآخِرَةِ. وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُعْطِيهِ حَسَنَاتِهِ فِي الدُّنْيَاحَتَّى إِذَا أَفْضَى إِلَى الْآخِرَةِ لَمْ تَكُنْ لَهُ حَسَنَةٌ يُعْطَى بِهَا خَيْرًا

Artinya : "Sesungguhnya Allah tidak mendzholimi atas kebaikan orang mukmin yang Dia berikan di dunia dan Dia balas di akhirat kelak. Sedangkan orang kafir, maka Dia akan diberikan berbagai kebaikannya di dunia sehingga apabila datang di alam akhirat, maka tiada satu pun kebaikan yang mendatangkan kebaikan baginya". (HR. Muslim).

Demikian, kehidupan baik yakni kehidupan jiwa dan hati orang yang beriman yang tenang dengan segaala ketentuann Allah SWT., berlapang dada menjalani takdir-Nya dan bahagia dengann keimanannya p1ada Allah SWT. Jadi, kehidupann yang tidak hanya nikmaat kesehatan fisik, kaya terus tak pernah miskin, serta tak pernah kesulitan. Apabila yang dipahami seperti itu, dipaparkan orang kafir pun orang yang berkata mereka beriman pada Allah SWT akan memperoleh segala hal itu, mungkin lebih dari orang yang sungguh-sungguh beriman, dan Allah SWT sudah memperingati pada orang-orang mukmin jika ingin memperoleh keehidupan baik itu hanya bisa digapai orang-orang berimaan yang mengamallkan syariatNya dan menjauhi laranganNya .

2.2.2. Beban Kerja

2.2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Schultz & Schultz (2006) dalam Sundari et al. (2022) beban kerja adalah ketika seseorang karyawan yang terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan tersebut. .Moekijat (2012) dalam Hammar (2023) mengartikan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Tarwaka (2014) menyimpulkan pengertian dari beban kerja dalam Sembiring (2022) beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Menurut Winanda dan Ramadhani (2023) beban kerja terjadi disesbabkan karena adanya keterbatasan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya. Dalam prespektifnya beban kerja sebagai ketidamampuan kapasitas seseorang untuk mengahadapi tugas maupun pekerjaannya. (Falah et al. 2024). Dari beberapa pengertian diatas beban kerja dapat disimpulkan sebagai keadaan dimana seorang karyawan menghadapi tekanan atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan baik karena jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, tingkat kesulitan yang tinggi, maupun keterbatasan kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan tugas tersebut. Beban kerja muncul akibat interaksi antara berbagai faktor seperti tuntutan tugas, keterampilan, lingkungan kerja , serta persepsi individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

2.2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada berbagai faktor yang bisa mempengaruhi tingkat beban kerja pada Nabila et al. (2022) sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal muncul dari keterbebatan kerja yang muncul dari luar tubuh pekerja semacam :

   a. Pekerjaan yang dikerjakan bersifat fisik semacam tata ruang, tempat kerja, alat dan saran kerja, kondisi kerja, dan tugas-tugas yang bersifat mental semacam kompleksiitas pekerjaaan, tingkat kesulitan pekerjaaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaaan.

b. Organisasi kerja semaacam masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
c. Lingkungan kerja yaknii lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungaan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasite), dan lingkungan kerja psikologiis (penempatan tenaga kerja)

2. Faktor Internal

Faktor internal muncuul dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi elemen somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) juga faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan).

2.2.2.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012) dalam Anjani et al. (2021) terdapat beberapa indikator mengenai beban kerja sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Prespektif mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mengenai pandangan individu tentang pandangan terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat saat melayani, mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh indivudu mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang diberikan dan harus diselesaikan dengan jangka waktu yang ditentukan.

2.2.2.4. Beban Kerja Perspektif Islam

Tiap insan tentu mengemban tanggung jawab yang dapat bersifat fisik maupun mental. Dalam ajaran Islam, hal ini tercermin dari kisah Nabi Muhammad SAW yang menerima beban dakwah dan amanah Ilahiah yang sangat berat, hingga hampir melampaui batas kemampuan manusia. Namun, Allah SWT meringankan beban tersebut dengan memberikan kelapangan dada dan petunjuk, sehingga seluruh tanggung jawab yang diemban menjadi terasa lebih ringan. Nilai ini menjadi dasar dalam etika kerja Islam, yang menekankan pentingnya pemberian tugas atau beban kerja yang tidak melebihi kapasitas dan kemampuan seseorang. Sebagaimana dijelaskan pada Q.S Al-Baqarah : 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ

Artinya : "Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Ia mendapat sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan sesuatu (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."

Selanjutnya dijelaskan dalam tafsir Ibnu Katsir bahwasannya Allah sama sekali tidak menyusahkan hambaNya melainkan sesuai apa yang disanggupi. Hal ini merupakan kelembutan Allah SWT terhadap ciptaanNya, kasih sayangNya kepada hamba-hambaNya, dan kebaikanNya terhadap mereka.

Nabi Muhammad SAW memberikan tuntunan agar pemberian beban kerja kepada pekerja disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing individu. Beliau juga melarang para atasan atau pemberi kerja untuk membebani bawahannya dengan tugas yang berada di luar batas kemampuannya. Selain itu, Islam menganjurkan agar pemberi kerja memudahkan atau meringankan pekerjaan pekerjanya, karena tindakan tersebut dianggap sebagai perbuatan baik yang akan mendapatkan ganjaran di akhirat. Hal ini sebagaimana tercantum dalam hadis riwayat Abu Dzar RA dalam kitab Shahih Muslim, di mana Rasulullah SAW bersabda :

حَدَّثَنَا وَكِيعٌ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ مَرَرْنَا بِأَبِي ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ وَعَلَيْهِ بُرْدٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلُهُ فَقُلْنَا يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ جَمَعْتَ بَيْنَهُمَا كَانَتْ حُلَّةً فَقَالَ إِنَّهُ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ مِنْ إِخْوَانِي كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَعَيَّرْتُهُ بِأُمِّهِ فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَلَقِيتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَنْ سَبَّ الرِّجَالَ سَبُّوا أَبَاهُ وَأُمَّهُ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمْ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : "Kami pernah melewati Abu Dzar di Rabdzah, saat itu dia mengenakan kain burdah, sebagaimana dia, budaknya juga mengenakan pakaian yang sama. Kami lalu bertanya, "Wahai Abu Dzar, sekiranya kamu menggabungkan dua kain burdah itu, tentu akan menjadi pakaian yang lengkap." Kemudian dia berkata: "Dahulu aku pernah adu mulut dengan saudaraku (seiman), ibunya adalah orang 'Ajam (non Arab), lalu aku mengejek ibunya hingga ia pun mengadu kepada Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam. Ketika aku berjumpa dengan Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam, beliau bersabda: "Wahai Abu Dzar, sungguh dalam dirimu masih terdapat sifat jahiliyah." Maka aku membantah: "Wahai Rasulullah, barangsiapa mencela laki-laki, maka mereka (para lelaki itu) akan mencela bapak dan ibunya." Beliau bersabda lagi: "Wahai Abu Dzar, sungguh dalam dirimu masih terdapat sifat Jahiliyah, mereka semua adalah saudara-saudaramu yang dijadikan Allah tunduk di bawah kekuasaanmu. Oleh karena itu, berilah mereka makan sebagaimana yang kamu makan, berilah mereka pakaian sebagaimana pakaian yang kamu kenakan, dan janganlah kamu membebani mereka di luar kemampuannya. Jika kamu memberikan beban kepada mereka, maka bantulah mereka.".

Tafsir Fathul Qadir mencatat sebuah riwayat Abu Hurairah r.a,, yang menyampaikan Rasulullah shallahu ‘alaihi wa sallam, beliau bersabda :

لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ وَلَا يُكَلَّفُ مِنْ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ

Artinya : “Seorang budak itu berhak mendapatkan makan dan sandang (dari tuannya) dan janganlah dia dibebani atas suatu pekerjaan melainkan sesuai dengan kemampuannya”.

Berdasarkan beberapa hadits diatas bisa dirangkum bahwasannya Islam mengintruksikan atasan dan karyawan dianjurkan untuk berbalas memandang sebagai saudara seiman. Apabila karyawan disuruh untuk berbuat pekerjaan melampaui kapasitasnya, karyawan berhak menerima bala bantuan yang cukup atau disupport kapital dan tenaga kerja yang cukup yang pada akhirnya pekerjaan bisa teratasi.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2006) kepuasan kerja dianggap emosi senang atau emosi positif bisa bermula pada penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedarmayanti (2017) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan positif atau negatif dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh pekerja. (Alfarol et al., 2023). Menurut Davis dan Newstrom dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai baik hal yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap perasaan senang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja dengan ekspresi karena tugas atau tanggung jawabnya telah dilakukan dengan baik dan puas dengan hasil kerjanya. Sedangkan apabila seseorang yang bekerja tidak didukung dengan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan lainnya, maka hal tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Perasaan ketidakpuasan pegawai di tempat kerja menurut Robbins dan Judge (2013) dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, kesetiaan-pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan. Kepuasan kerja menetapkan pada sikap serta perasaan yang dimiliki individu tentang pekerjaan. Kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya dari kinerja saja, tetapi bagaimana orang dapat mencintai pekerjaan ini sehingga menjadikannya sebagai *passion* yang akan selalu dikerjakan dengan sengan hati karena itu adalah *passion-nya*. (Franciska et al., 2023). Setelah meninjau sejumlah pendapat tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa istilah tersebut mengacu pada sikap dari setiap individu yang merasakan perasaaan senang atau tidak senang terkait dengan perekerjaannya dan pencapaian terhadap suatu pekerjaannya.

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Merujuk Sutrisno pada Alvionita et al. (2024) kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, meliputi :

1. Faktor Psikologis yaitu berkaitan dengan kejiwaan karyawan berisi minat, kententraman kerja, sikap, bakat serta keteerampilan.
2. Faktor Sosial ada kaitannya pada interaksi sosial antar karyawan, karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berebeda jenis perkerjaannya.
3. Faktor Fisik sejalan padaa situasii fisik karyawan dan kondisi fisik lungkungan kerjaa meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja,

keadaaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial yaitu berkaitan pada kesejahteraan karyawan termasuk sistem besarnya gaji, jamiinan sosial, tunjangann, fasilitas yang diberiikan, promosi, dan sebagainyaa.

2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Merujuk Nurhasanah et al. (2022), Luthans (2000) mengutarakan kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Hal tersebut dilihat dari sikap karyawan yang dapat menerima dan menyelesaikan seluruh tugas maupun kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan, dari hasil pekerjaan tersebut dapat dilihat tingkat kepuasan kinerja karyawan pada bidang pekerjaan yang ditekuni.

2) Gaji

Gaji merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Pemberian gaji bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan pada umumnya. Pemberian gaji yang dirasa cukup oleh karyawan akan memberikan semangat dalam bekerja.

3) Promosi

Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, dan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan untuk memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Kepuasan promosi adalah rasa yang dialami oleh karyawan mengenai kebijakan perusahaan dan pelaksaan kebijakan termasuk promosi jabatan yang adil dan jujur berdasarkan kemampuan

4) Supervisi

Supervisi merupakan atasan yang memberi sumber-sumber yang penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuannya. Kepuasan terhadap supervisi merupakan rasa yang dialami karyawan tentang

atasannya, karyawan merasa memiliiki atasan ang dapat memberikan motivasi dan mengarahkan bantuan secara teknis.

5) Rekan Kerja

Dalam lingkungan kerja, rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan kerjanya sesame karyawan seperti kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan sebagainya.

2.2.3.4. Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Mangkunegara, 2011). Ajaran Islam menerangkan, aktivitas kerja dianggap bentuk ibadah. Individu bekerja bukanlah sekadar untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi juga dalam rangka meraih keberkahan dan ridha dari Allah SWT. Dalam pandangan Islam, kepuasan kerja memiliki keterkaitan pada Q.S At-Taubah : 59sebagai berikut :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا۟ مَآ ءَاتَىٰهُمُ ٱللَّهُ وَرَسُولُهُۥ وَقَالُوا۟ حَسْبُنَا ٱللَّهُ سَيُؤْتِينَا ٱللَّهُ مِن فَضْلِهِۦ وَرَسُولُهُۥٓ إِنَّآ إِلَى ٱللَّهِ رَٰغِبُونَ

Artinya : "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha denga napa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata : "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karuniaNya dan demikian (pula) RasulNya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)".

Penjelasan tafsir Jalalaian terkait ayat tersebut Ketika individu benar-benar menghargai nikmat yang telah dianugerahkan Allah serta RasulNya untuk kalian pada bentuk berkah juga tawaran serupa, mereka akan mengungkapkan, "cukuplah itu bagi kami". Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan ayat ini etika yang memuat agung dan rahasia yang bermartabat, mengingat bahwa ridha itu hanyalah kepada apa yang dilimpahkan Allah dan RasulNya dan hanya diperuntukkan untuk Allah semata kalian bertawakal. Demikian pula berharap kepada Allah semata dalam memohon kekuatan untuk taat kepada Rasulullah, mengerjakan perintah-perintahnya, meninggalkan larangannya, membenarkan berita-beritanya, dan

mengikuti jejak-jejaknya. Dalam ayat tersebut menguraikan seorang muslim bekerja hanya karena Allah SWT. Bilamana disangkutkan pada kepuasan kerja, yakni seorang karyawan tentunya mau memperoleh gaji yang sepadan dengan tanggungan beban kerja mereka.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja diartikan sebagai buah kerja keras secara mutu maupun jumlah yangg mana diperoleh karyawan dalam menyelesaikan kewajibanya dari tanggung jawabnya yang dilimpahkan kepada karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2009) mengemukakan kinerja sebagai suatu bentuk Kesiapan individu maupun sekelompok orang untuk menjalankan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Makna lain kinerja bermula pada kata *job performance* yakni Tingkat pencapaian pekerjaan, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara : 2011). Menurut Hasibuan (2009) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang didasari dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah suatu capaian kerja yang diraih seseorang. Kinerja digambarkan seperti sebuah pencapaian pelaksanaan dari suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dikemas melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Robbins & Judge menyatakan kinerja merupakan perilaku dari seseorang dalam organisasi yang berpartisipasi dalam pekerjaaan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan Donnelly, Gibson, dan Ivvancevich (2003) bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan ditetapkan. Kinerja dianggap sukses dan baik apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Merujuk sebagian pendapat para ahli yang sudah diuraikan bisa ditarik kesimpulan kinerja yakni hasil kerja atau pencapaian tugas yang ditunjukkan pada

karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang dimiliki guna mewujudkan tujuan yang sudah dirancang.

2.2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017) dalam Nabila et al. (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Efektivitas dan efisiensi yaitu suatu tujuan tertentu yang akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
b. Otoritas (wewenang) yaitu perintah anggota kepada anggota lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
c. Disiplin yaitu memahami regulasi yang ditetapkan. Disiplin anggota kerja berarti aktivitas anggota yang berkaitan sesuai perjanjiian kerja orgaanisasi dimana ia kerja.
d. Inisiatif berkaitan pada daya pikir dan kreatifitas yang diperlukan tuk menghasilkan gagasan yang relevan pada tujuan organisasi.

2.2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins pada (Glorianismus et al., 2023), kinerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas dan diberikan padanya.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dilihat dari ukuran jumlah hasil kerja unit yang dapat diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut seperti karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Kinerja karyawan bisa diukur dari ketepatan waktu karyawan saat menuntaskan kerjaan yang diemban. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, jadi tidak menganggu pekerjaan lain yang bagian dari tugas merreka.

4) Efektivitas

Efektivitas yakni tingkat penggunaan sumber daya (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku, dan uang) dimaksimalkan sungguh-sungguh. Pemanfaatan sumber daya yang baikk itu sumber daya manusia sendiri maupun sumber daya berupa teknologi, bahan baku, dan tersedianya modal pada organisasi bisa dimanfaakan seefektif mungkin oleh karyawan.

2.2.4.4. Kinerja Karyawan Prespektif Islam

Islam memandang bekerja yakni suatu aktivitas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jasad dan religious pun bisa menjadi bentuk ibadah bilamana dijalankan dengan keridhoan dan kesadaran akan keberadaan Allah. Islam juga mendorong orang-orang beriman untuk bersemangat dalam bekerja dan bersedekah. Ini selaras pada kalam Allah yang dijelaskan pada Q.S At-Taubah : 105 yakni :

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Berdasarkan tafsir Al- Muyassar, Dan katakanlah (wahai Nabi) pada orang-orang berjihad, "berbuatlah kalian karena Allah dengan apa yang Dia ridhoi dari ketaatan kepadaNya, dan menunaikan kewajibanNya dan menjauhi maksiat kepadaNya, maka Allah akan melihat amal kalian, begitu pula rasulNya dan kaum mukminin. Ketika di hari kiamat, tiap insan akan dikembalikan dan akan ada perhitungan amal yang kalian lakukan selama di dunia dan sesunggahnya Allah beserta para malaikat menjadi saksi-saksi kalian di bumi-Nya,, lalu Dia akan memberitakan kepada kalian tentang apa yang dahulu kalian kerjakan lalu

membalas perbuatannmu. Jikalau amalan kalian baik maka imbalannya pun baik, dan sebaliknya.

Islam juga sudah menjelaskan mengenai kinerja karyawan dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Thabrani sebagai berikut

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنّ اللَّهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Telah disampaikan sabda Rasulullah SAW yang diriwayatkan Aisyah r.a, "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)." (H.R Thabrani, No: 891, Baihaqi, No : 334).

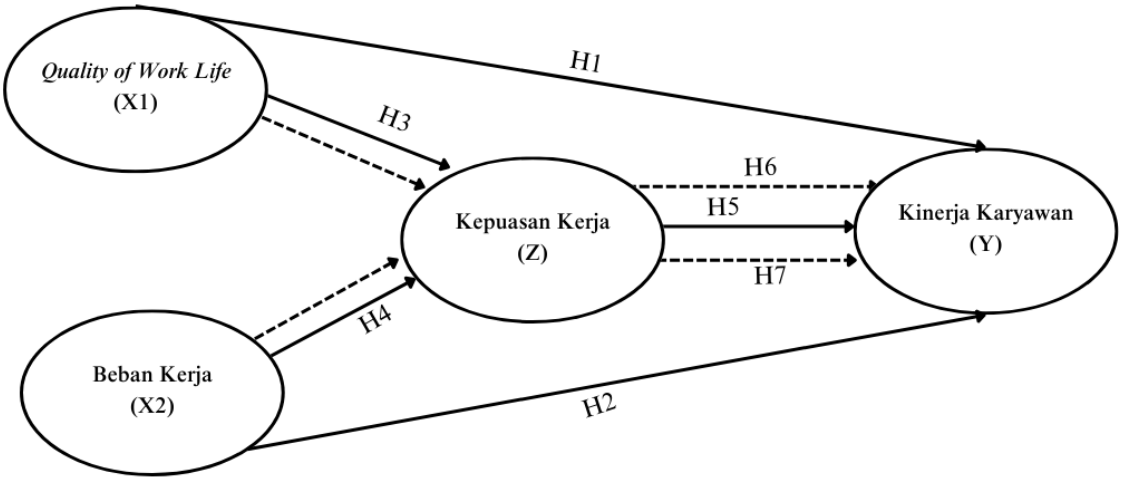
Matan diatas memaparkan umat islam diwajibkan untuk bekerja keras untuk mencari nafkah guna untuk memenuhi kebutuhan hidup, Akan tetapi, mereka tidak boleh melupakan perintah-perintah Allah sehingga bekerja didasarkan pada prinsip iman tauhid. Manusia dituntut untuk kerja bukan semata-mata tuk mencukupi kebutuuhan material saja melaiinkan juga sebagai usaha mencari keridhaan Allah.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memaparkan hubungan antar variabel yang diteliti, peneliti membuat sebuah kerangka konseptual bahwasannya ada sebagiann faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerjaa. Faktor-faktor tersebut adalah *quality of work life,* beban kerja, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan untuk memberikan wawasan terhadap perusahaan. Oleh karena itu peneliti menggambarkan kerangka seperti ini :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Quality of work life yakni sebuah perjalanan yang dilakukan organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan, partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge , 2013; dalam Syarifuddin, 2024) . Menurut Cassio (2006), terdapat 2 pandangan mengenai *quality of work* life, pandangan kesatu yakni impresi karyawan merasa aman di tempat kerja, puas dengan kerjaan, dan adanya peluang pengembangan, pandangan kedua yakni seperangkat tujuan sebuah organisasi yang ingin diraih diiringi strategi organisasi dengan standar kerja yang aman, keikutsertaan pekerja, kemajuan karir, pemberian kompensasi selaras, dan lain-lain. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap kesejahteraaan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Beberapa bukti empiris yang ditunjukkan oleh Yusuf et al. (2024), Yusnita et al. (2023), Ramadhani et al. (2022), dan Setyaningrum et al. (2021), yang mendapatkan qwl memiliki pengaruh positif dalam kaitannya dengan kinerja.

2.4.2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Sesuai dengan pendapat Dessler dalam (Alpin et al., 2023) beban kerja diinterpretasikan sebuah deskripsi dari tugas dalam daftar pekerjaan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, dan kondisi kerja. Tarwaka (2011) juga mengemukakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan

pada batas waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Sembiring, 2022). Dengan demikian beban kerja dapat dipahami sebagai rangkaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam Falah et al. (2024) menguraikan beban kerja sebagai ketidakmampuan kapasitas seseorang untuk menghadapi tugas maupun pekerjannya. Beban kerja merupakan sebagian faktor yang berpengaruh pada kinerja. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, kinerja karyawan dapat menurun.Winoto et al. (2024). Beberapa bukti empiris penelitian Zahro et al. (2024) dan Hendrasti et al. (2022) menemukan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan ,jika tuntutan dari beban pekerjaan berlebihan akan berdampak buruk dalam peningkatan kinerja karyawan.

2.4.3. Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja

Menurut Cascio (2010) dalam (Giri et al., 2022) QWL yakni pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi bertujuan tuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan pada lingkungan kerjanya secara bersamaan serta berkesinambungan. Menurut Robbins dan Judge (2013) *quality of work life* adalah langkah sebuah organisasi menjamin kesejahteraan karyawan, keamanan kerja, kepuasan kerja, terdapat penghargaan sesuai, keterlibatan karyawan guna meraih tujuan yang sudah dirancang organisasi. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan QWL dipandang sekumpulan persepsi karyawan tentang rasa aman ketika kerrja, kepuasan kerja, serta kondisi tuk tumbuh dan berkembang. QWL bisa memengaruhi sebagian faktor, kepuasan kerja salah satunya. Bebebrapa bukti empiris yang dilakukan oleh Lubis et al. (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan serta positif antara *quality of work life* dan kepuasan kerja. Pernyataan tersebut diperkuat dari temuan Yusnita et al. (2023) dan Santika et al. (2023) bahwasannya QWL berdampak pada kinerja signifikan.

2.4.4. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja mengacu pada kondisi kerja dengan uraian kerjaan yang harus dituntaskan pada batas waktu tertentu. Hasibuan (2016) dalam (Azani et al. 2022) mendefinisikan beban kerja yakni suatu tugas yang dilimpahkan

pada karyawwan untuk dituntaskaan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja dapat ditarik Kesimpulan bahwa beban kerja adalah pekerjaan atau tanggung jawab yang dilimpahkan pada karyawan dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Terdapat bukti empiris penelitian Uma et al. (2024) menunjukkan adanya pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja signiifikan, hal tersebut memperlihatkan makin tinggi beban kerja diterima karyawwan maka semakin turun kepuasan kerja yang dirasakan. Selaras dengan temuan Yuridha (2022) beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kian tinggi tuntuan beban kerja yang dilimpaahkan, beradmpak menurunnya rasa puas pada pekerjaan, begitu sebaliknyaa.

2.4.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja didefinisikan menurut Luthans (2006) dalam (Yasnita et al., 2019) sebagai emosi positif yang bemula pada penilaiian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang. Merujuk Hasibuan (2017) pada (Lubis et al., 2023) kepuasan kerja merupakan perasaan senang juga mencitai pekerjaanya. Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerj (*job satisfaction)* sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Merujuk sebagian pengertian diatas bisa disimpulkan beban kerja yakni perasaan seseorang baik perasaan yang menyenangkan atau tidak terkait dengan pekerjaannya. Beberapa bukti penelitian yang dilakukan oleh Mahendra et al. (2024) menemukan adanya hubungan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja selama bekerja. Temuan tersebut diperkuat oleh Tong et al. (2022) dan Nurhasanah et al. (2022).

2.4.6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

Quality of work life didefinisikan oleh Dessler dalam (Alfani, 2018) bahwa QWL yakni suatu situasi dimana para pegawai bisa mencukupi kebutuhan mereka melalui bekerja pada organisasi. Pandangan Soemarsono terkait QWL yakni pendekaatan sistem manajemeen dalam organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan mutu kehidupan karyawan pada lingkungan kerja secara bersamaan dan berkesinambungann. Dengan demikian *quality of work life* dapat disimpulkan suatu

kondisi di mana karyawwan dapat keperluan pokok mereka melalui bekerjaa pada organisasi. Dengan tercapainya kebutuhan tersebut, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sebagai eksistensi performa karyawan yang berkualitas. Bukti empiris yang dilakukan oleh Yusnita & Melati F (2023) menemukan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif secara tidak langsung ke kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Diperkuat dengan temuan Santika et al. (2023) dan Suci et al. (2022) yang temuannya menemukan korelasi pengaruh QWL dan kinerja positif baik secara langsung ataupun tidak langsung.

2.4.7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Locke dalam (Giarto, 2018) perasaaan positif yang dirasakan seseorang dari pekerjaan atau pengalaman yang dilaksanakan adalah kepuasan kerja. Menurut Armstrong (2003 :239) kepuasan kerja sebagai bentuk perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mereka miliki. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negative dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Bukti empiris yang dilakukan oleh Uma et al. (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam temuan tersebut kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan, berarti dengan adanya beban kerja tinggi bisa menurunkan kinerja, serta adanya kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dony et al. (2023) juga menemukan temuan yang sama kepuasan kerja berperan mediator yang bisa menghubungkan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan dan beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian. Dari beberapa perumusan masalah dan adanya kerangkan konseptual, adanya hipotesis dirumuskan seperti ini :

Hipotesis 1 **:** *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hipotesis 2 **:** Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 **:** *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Hipotesis 4 **:** Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5 **:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 6 **:** Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja.

Hipotesis 7 **:** Kepuasan kerja bisa menjembatani pengaruh Beban kerja pada kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Bentuk metode riset ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:14) dalam (Fadilla et al., 2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* bermaksud guna menjelaskan variabel yang diinvestigasi serta menilai keterkaitan alih-alih variabel satu pada variabel lain-lain. Dalam hipotesis menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel yang memiliki tujuan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini membahas hubungan *Quality of Work Life* (X1) dan Beban Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menjadi variabel mediasi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penentuan tempat peneltian yakni tahap yang penting, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. (Wibawa et al., 2022). Pada riset ini lokasi penelitian dilakukan di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG) yang merupakan kantor pusat yang berada di Jalan Veteran No.129 Gresik, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Merujuk Sugiyono (2016) pada (Fadilla et al., 2022), wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya adalah populasi. Pada riset ini seluruh karyawan PT. Semen Indonesia Logistik yang berjumlah 1.500 karyawan

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti

dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili. (Fadilla et al., 2022). Adapun kriteria penetuan sampel yang dipakai pada kajian saat ini adalah :

1. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
2. Merupakan karyawan tetap yang berkerja di perusahaan semen indonesia logistik.
3. Lokasi kerja karyawan yang ditempatkan di kantor pusat yaitu di Kota Gresik.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang diterapkan untuk mengambil sampel pada kajian saat ini yaitu *non probability sampling*. Merujuk Sugiyono (2017) yakni sistem penarikann sampel yang tidak memberii peluang sama untuk tiap anggota populasi tuk diseleksi berujung jadi sampel. Riset ini, sistem pengambilan sampel yang diterapkan yakni *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010) teknik *purposive sampling* merupakan teknik untuk memnentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu.

Adapun untuk menemukan sampel yang akan dijadikan responden pada kajian saat ini ditentukan memakai rumus *Slovin* , yaitu :

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

E = Batas ketidaktelitian yang disebabkan kesalahan dalam penarikan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10%

Maka, perhitungan dalam pengambilan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1500}{1 + 1.500(0,1)^2}$$

$$n = 93,75$$

Berdasarkan penaksiran tersebut, sampel minimal pada kajian ini sebanyak 94 sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Data primer yakni asal data atau fakta utama didapatkan secara langsuung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data tersebut diperoleh dari sumber asli yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Bentuk dari data primer dapat berupa hasil observasi, atau pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian menggunakan data primer hasil observasi dan kuesioner yang akan disebar kepada sampel penelitian. Selanjutnya dari jawaban kuesioner tersebut akan menjadi bahan untuk penelitian sehingga dari hasil data tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan pada penelitian. Karyawan PT. Semen Indonesia Logistik sebagai data primer riset ini melalui penggunaan kuesioner serta wawancara

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder tidak disatukan secara instan oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder juga diperoleh dari banyak sumber seperti buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah.(Sulung & Muspawi, 2024). Riset ini memakai data sekunder yakni data serta informasi yang bersumber dari buku dan berbagai artikel yang relevan dengan topik penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian sehingga dapat memperkaya data yang ada pada kajian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Barlian (2016) pada setiap penelitian, pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian karena berbagai cara digunukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Untuk memperoleh data dalam penelitian banyak cara digunakan. Pada penelitian kuantitatif instrument pengumpul data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sitematis. Pengumpulan data secara umum dapat dibagi menjadi tiga metode yaitu melakukan observasi/pengamatan, wawancara/ *interview,* dan kuesioner/angket Pada studi ini menggunakan observasi dan kuesioner yang terdapat beberapa pertanyaan dan selanjutnya akan disebar kepada sampel penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yakni penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus dapat menjelaskan arti variabel dan cara pengukuran variabel secara spesifik yang tersusun dalam matrik. (Fadilla et al., 2022).

3.7.1. Variabel bebas (*Independent variables)*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timmbulnya variabel dependen. Variabel bebas pada studi ini melibatkan *quality of work life* (X1), dan beban kerja (X2).

3.7.2. Variabel terikat (*Dependent variables)*

Variabel terikat atau *dependent variables* adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel bebas. Variabel dependen distudi melibatkan kinerja.

3.7.3. Variabel *Intervening* (mediasi)

Variabel *intervening* adalah variabel yang berada diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga sebelum variabel bebas mempengaruhi variabel terikat terlebih dahulu akan melalui variabel *intervening*. Variabel *intervening* adalah variabel yang mempengaruhi hubungan langsung antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga terjadi hubungan tidak langsung. Dengan adanya variabel *intervening,* variabel bebas tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Variabel mediasi pada studi ini melibatkan kepuasan kerja (Z)

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Rujukan
1.	*Quality of work life* (X1)	Komunikasi	– Karyawan bekerja melalui arahan langsung dari pimpinan	Nawawi (2005) dan Yuhista et al. (2017)

			– Karyawan bekerja melalui pertemuan kelompok bersama rekan kerja	
			– Komunikasi atasan dan bawahan selalu terjalin dengan baik	
		Penyelesaian Konflik	– Pimpinan /Perusahaan memberikan solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	
			– Menyampaikan keluhan dilakukan secara formal sesuai dengan prosedur perusahaan	
			– Permasalahan kerja yang dihadapi karyawan diselesaikan dengan cara musyawarah	
		Pengembangan Karir	– Perusahaan memberikan peluang pada karyawan untuk menyampaikan keluhan kerja mengenai jabatan	
			– Perusahaan memberikan kesempatan untuk	

			meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan	
			– Perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan	
		Partisipasi pekerja	– Karyawan bekerja dalam tim	
			– Karyawan menghadiri rapat yang diselenggarakan	
			– Karyawan selalu ikut dalam berbagai pelatihan untuk menjaga kualitas tim	
		Kebanggaan	– Karyawan bangga bekerja di perusahaan ini	
			– Suasana kerja di perusahaan meningkatkan kepercayaan diri sebagai karyawan	
		Kompensasi	– Karyawan memperoleh gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup	
			– Karyawan menerima gaji yang sesuai tugas serta tanggung jawab	

		Keselamatan Lingkungan kerja	– Karyawan bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya	
			– Tempat pekerjaan mengadakan program penjamin hari tua	
			– Karyawan terlindung dari pemberhentian karyawan tetap	
		Keselamtan kerja	– Perusahaan memiliki komite keselamatan karyawan	
			– Perusahaan memiliki tim penolong gawat darurat	
			– Karyawan memiliki jaminan asuransi keselamatan kerja yang terkelola	
2.	Beban Kerja	Target yang harus dicapai	– Target yang harus saya capai dalam melaksanakan pekerjaan terlalu tinggi	Sunyoto (2012)
		Kondisi pekerjaan	– Saya merasa nyaman ketika melaksanakan pekerjaan	
			– Saya merasa harus bekerja dengan cepat ketika melakukan pekerjaan	
			– Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat	

			sibuk dengan pekerjaan saya	
		Standar pekerjaan	– Saya merasa porsi beban kerja yang saya terima terlalu besar	
3.	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	– Saya selalu teliti ketika mengerjakan pekerjaan	Robbins (2016: 260)
			– Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan	
		Kuantitas kerja	– Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur dari perusahaan	
			– Saya selalu berusaha memenuhi target *deadline* tugas	
		Ketepatan waktu	– Saya selalu datang bekerja tepat waktu	
			– Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	
			– Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang ditetapkan	
		Efektivitas	– Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat dan minim membuat kesalahan	
			– Saya selalu menyelesaikan setiap	

			pekerjaan dengan tepat dan konsisten	
4.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	– Saya sudah merasa puas denga pekerjaan yang dijalani saat ini	Luthans (2006) dan Gondokusumo et al. (2015)
			– Perusahaan memberikan bagian-bagian pekerjaan yang dapat dipahami atau diselesaikan	
			– Perusahaan membuat saya merasa dapat berkontribusi terhadap pekerjaan yang diselesaikan	
		Gaji	– Gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dan sebanding denga napa yang saya kerjakan	
			– Gaji atau upah diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan	
		Promosi	– Saya memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/ promosi	

			– Adanya syarat dan prosedur promosi yang jelas dalam perusahaan	
		Supervisi	– Atasan memberikan penghargaan, perhatian, serta motivasi agar saya terpacu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik	
			– Atasan memperbolehkan saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	
		Rekan Kerja	– Adanya kommunikasi yang baiik denga sesama rekan kerjaa	
			– Adanya dukungan dari rekaan kerja	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran memiliki pengertian sebagai sarana untuk menimbang panjang pendeknya interval yang telah ditentukan satuan pengukuran. Skala pengukuran dalam penelitian juga merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif. Dalam penenelitian ini, untuk menentukan skala jawaban yaitu memakaai skala *likert*. Merujuk Sugiyono (2019) skala *likert* dipakai guna menimbang sikap, pendapat, serta persepsii individu ataupun sekelompok perihal fenomena sosial. Adanya skala likert, variabel nanti dinilai dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu, indikator itu dijadikan titik tolak untuk membuat item-item instrument yang dalamnya berupa pernyataan atau pertanyaan. Studi ini menemukan lima kategori penilaian jawaban yakni :

Tabel 3.2

Pengukuran Skala Likert

TANGGAPAN	POIN NILAI
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.9 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis dimulai dengan merumuskan atau menjelaskan masalah, kemudian melibatkan kegiatan di lapangan , dan kemudian melanjutkan hingga menemukan hasil penelitian berdasarkan informasi yang terkumpul. Pada studi ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah sebuah pendekatan yang berbasis pada komponen dalam *Structural Equation Modeling* (SEM). Dalam Supriyanto dan Maharani (2013) PLS atau *Partial Leasst Sqaure* merupakan metode menganalisis data yang kuat dan bisa digunakan segala skala, dengan sampel terkecil sampai besar. Analisis PLS bertujuan untuk memeriksa dugaan apakah terdapat suatu *impact* diantara X dan Y dan menunjukkan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan dijelaskan secara teoritis. Penelitian ini melibatkan model yang kompleks dengan jumlah sampel tertentu, Perangkat Smart PLS 3.0 adalah teknik analisis yang dipakai .

Analisis PLS ada 2 sub model yaitu model struktuural (*structural model)* sering disebut *inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten dan model pengukuran sering disebut *outer model*. *Outer model* dipakai menguji validitas serta reliabilitas alat pengumpulan data dengan mengukur seberapa jauh suatu indikator dapat menjelaskan suatu variabel laten.

3.9.1. Model Pengukuran *(Outer Model)*

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menjelaskan keterkaitan variabel laten dan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada outer model diukur dengan pengujian validiitas dan reliabilitas. Analisis yang dilakukan bertujuan untuk

mengetahui indikator yang digunakan sudah bisa dikatakan valid dan reliabel dalam pengukuran. Uji yang digunakan pada outer model yaitu:

a. Uji Validitas

Meurut Ghozali & Latan (2015) Dengan melakukan uji validitas bertujuan untuk dapat mengukur dan menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner atau instrument dapat dikataan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Menurut Ghozali & Latan (2014) ada 2 tolak ukur uji validitas yakni :

- Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen) Pengujian validitas konvergen dari setiap indikator konstruk dihitung dengan PLS (Partial Least Square). Suatu indikator dikatakan memiliki validitas yang baik jika lebih besar dari > 0,70, sedangkan nilai loading factor 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap dianggap cukup, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabelmemiliki nilai AVE sebesar diatas 0,5
- Discriminant Validity (Validitas Diskriminan) Pengujian validitas diskriminan bertujuan memafhumi apakah konstruk punya tingkat diskriminan memadai dan cukup, yakni dibandingkan nilai loading konstruk yang dituju mesti lebih besar dengan nilai lain.

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibility (Realibilitas) Reabilitas merupakan sebuah teknik yang bertujuan untuk mengukur konsistensi, ketepatan, dan kestabilan insturmen dalam konstruk. Menurut Ghozali & Latan (2015) Konstruksi dapat dinilai dengan menggunakan indikator reflektif dengan dua pendekatan berikut, yakni *cronbach's alpha* serta *composite reliability* atau Dillon-Goldstein's. Jika poin *cronbach's alpha* pun *composite reliability* ≥ 0,7, konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang memadai dan dapat diterima.

3.9.2. Model Struktural (*Inner Model)*

Merujuk Ghozali (2020) *Inner model* dikenal juga sebagai model struktural menggambarkan keterkaitan atau kekuatan estimasi variabel laten atau konstruk lain

yang dibentuk didasarkan teori. Model structural ini digunakan bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel laten.

a. *R-Square*

Elemen yang dinilai dari model structural adalah nilai R-Square untuk setiap variabel dependen yang digunakan untuk menguji kecocokan model. Model dapat dikategorikan lemah jika dibuktikan dengan nilai R-Square sekitar 0,25, nilai 0,5 dikategorikan moderat atau medium, dan dikategorikan kuat jika nilainya dapat mendekati 0,75 (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis mengenai uji mediasi dapat menggunakan dua tahap yaitu uji *direct effect* lalu uji *indirect effect*. Kriteria pengujian ini melihat nilai p-*value* serta poin t-statistik. Ukuran hipotesis diterima ataupun ditolak ialah ketika Ha diterima lalu Ho ditolak bila poin *p- value* < 0,05 atau 5% pun poin t-statistik > 1,96.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Perusahaan

PT Semen Indonesia Logistik (SILOG) berawal dari Yayasan Sejahtera Semen Gresik yang didirikan pada tahun 1969 untuk mendukung transportasi dan distribusi semen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Melihat keberhasilan yayasan tersebut, pada 13 Februari 1974, Yayasan Sejahtera Semen Gresik bersama D.A. Karim mendirikan PT Varia Usaha. Perusahaan ini terus berkembang, memperluas usahanya ke berbagai bidang yang terkait dengan produksi dan distribusi semen. Pada tahun 2017, PT Varia Usaha bertransformasi menjadi PT Semen Indonesia Logistik, dengan fokus utama pada layanan logistik dan distribusi.

Semen Indonesia Logistik berkantor pusat di Jalan Veteran No. 129, Gresik, Jawa Timur. Perusahaan Semen Indonesia Logistik memiliki beberapa anak perusahaan yang mendukung operasionalnya. Di antaranya adalah PT Varia Usaha Bahari, yang menyediakan layanan pelabuhan dan bongkar muat, PT Varia Darma Segara yang bergerak di bidang freight forwarding internasional, dan PT Varia Lintas Segara, yang menawarkan jasa pelayaran dan pengangkutan laut. Selain itu, PT Semen Indonesia Logistik juga didukung oleh PT Varia Usaha Fabrikasi, yang bergerak di bidang pengadaan dan fabrikasi peralatan industri. Sebagai bagian dari Semen Indonesia Group, PT Semen Indonesia Logistik berkomitmen untuk menyediakan layanan logistik dan distribusi material bangunan yang handal dan efisien, guna mendukung kebutuhan industri konstruksi di Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahan Semen Indonesia Logistik

– Visi

Menjadi perusahaan jasa logistic dan kedistributoran bahan bangunan terpecaya, terkemuka dan terluas di Indonesia yang didukung sistem *supply chain* terintegrasi dan berdaya saing tinggi.

– Misi

- Jaringan Layanan Logistik Berkelanjutan dan Kompetitif

Mengembangkan jaringan bisnis jasa logistic bahan bangunan berskala nasional kompetitif dan berkelanjutan untuk meningkatkan nilai tambah bagi para pemegang saham.

- Infrasturktur yang Efektif dan Handal

Mengembangkan sistem rantai pasokan handal yang didukung modal transportasi dan fasilitas logistik terkini serta teknologi informasi dan komunikasi mutakhir.

- Organisasi yang Lincah dan Sehat

Mengembangkan organisasi perusahaan di berbagai level korporasi yang lincah dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis serta didukung sumber daya finansial yang sehat dan berkelanjutan.

- Integritas & Sumber Daya Manusia yang Profesional

Mengembangkan sumber daya manusia yang professional, berwawasan luas, dan berintegritas dalam bisnis jasa logistik.

- Mendukung Pertumbuhan Komunitas dan Lingkungan

Berpartisipasi aktif dalam peningkatan kualitas lingkungan dan sosial Masyarakat serta mendukung sistem logistik nasional

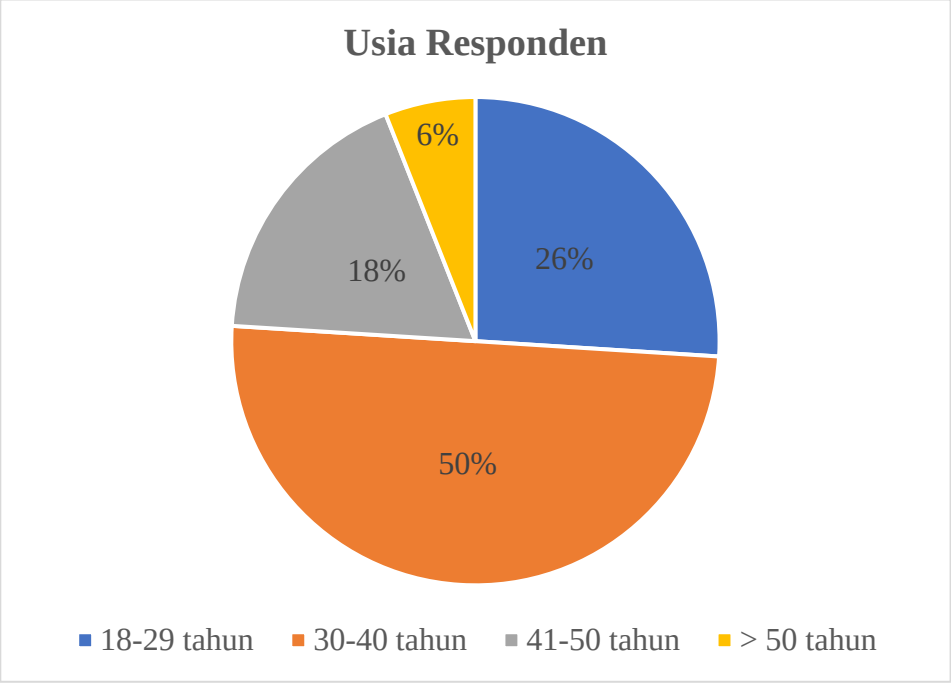
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Karyawan PT. Semen Indonesia Logistik dipilih tuk responden peneliti. Total 94 responden karyawan pada penelitian yang dimana dijadikan sebagai sampel penelitian. Terkait identitas responden diperoleh melalui kuesioner yang sudah disebarkan juga diolah peneliti. Akan dipaparkan gambaran identitas responnden dalam kajian ini.

Gambar 4.1

Profil Responden Berdasarkan Usia

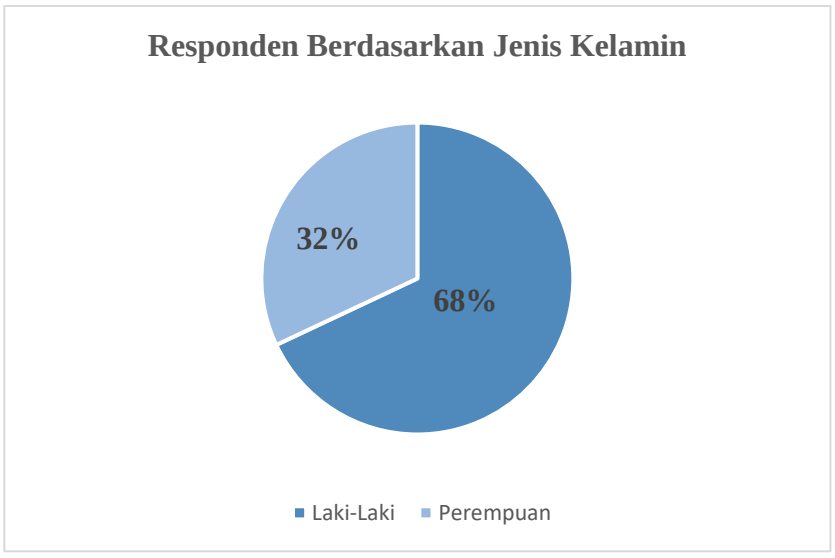


Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Merujuk Gambar 4.1, usia responden pada kajian ini terdapat 47 orang berusia 30 – 40 tahun (50%) , 24 orang berusia 18-29 tahun (26%), 17 orang berusia 41-50 tahun (18%), dan 6 orang berusia diatas 50 tahun (6%). Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia sekitar 30- 40 tahun.

Gambar 4.2

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

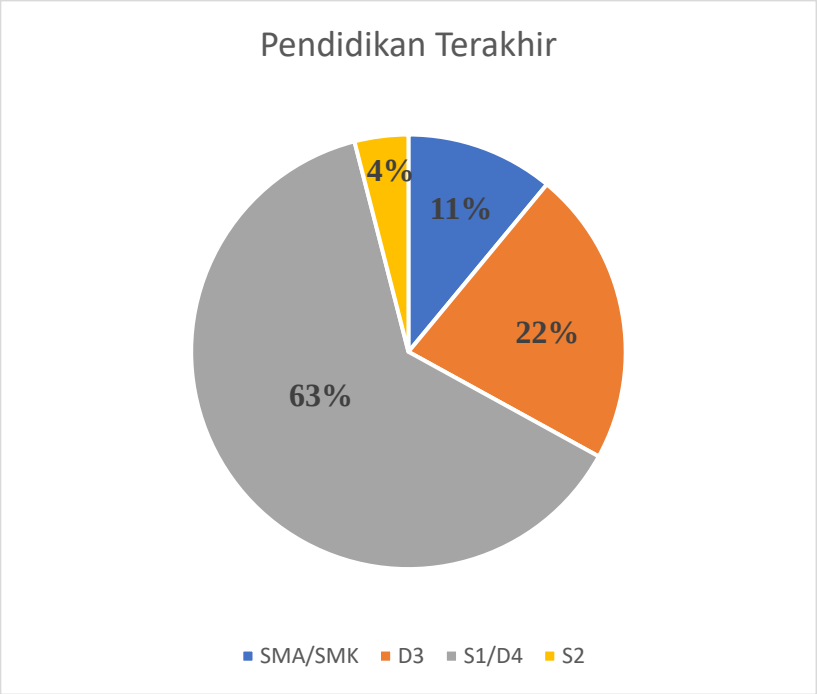


Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Merujuk Gambar 4.2, jenis kelamin responden pada riset ini sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki yakni sejumlah 64 orang (68%) selanjutnya perempuan yang berjumlah 30 orang (32%).

Gambar 4.3

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

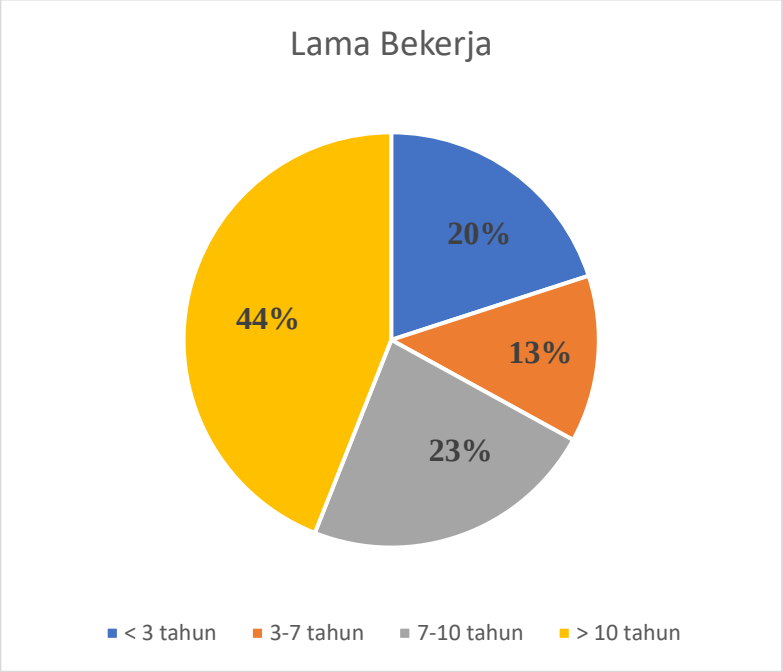


Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Merujuk gambar, jumlah responden pada riset ini meliputi lulusan SMA/SMK sebesar 11 orang (12%), lulusan D3 sebanyak 20 orang (21%), lulusan S1/D4 sebanyak 59 orang (63%), dan lulusan S2 sebanyak 4 orang (4%). Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1/D4.

Gambar 4.4

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan lama bekerja, responden dalam penelitian ini terdiri dari 19 orang yang berkeja dengan masa kerja yang kurang dari 3 tahun (20%), 12 orang yang bekerja dengan masa kerja sekitar 3-7 tahun (13%), 22 orang yang bekerja dengan masa kerja sekitar 7-10 tahun (23%), dan masa kerja > 10 tahun terdapat 41 orang yang bekerja (44%). Dari data tersebut, dapat disimpulan sebagian besar responden bekerja selama lebih dari 10 tahuun.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Mengenai pendeskripsian variabel perlu dilakukan analisis statistik deskriptif. Menurut Ghozali (2018:19), analisis statistik deskriptif dipakaii guna menganalisis data dengan menjelaskan suatu data. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel digunakan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan menggunakan rumus skala :

$$\text{RS} = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

RS = rentang skala penilaian

m = skor tertinggi pada skala

n = skor terendah pada skala

b = jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Maka diperoleh jawaban terbesar adalah 5 dan terkecil adalah 1 dengan jumlah kelas sebanyak 5, maka dapat ditentukan rentang skalanya sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Tabel 4.1

Penilaian Analisis Deskriptif

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	4,2 ≤ x ≤ 5
Tinggi	3,4 ≤ x ≤ 4,2
Sedang	2,6 ≤ x ≤ 3,4
Rendah	1,8 ≤ x ≤ 2,6
Sangat Rendah	1 ≤ x ≤ 1,8

Pendeskripsian variabel penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan variabel yang digunakan. Proses ini dilakukan dengan penyajian frekuensi jawaban dari responden yang akan dipresentasikan dalam bentuk angka dalam jumlah individu dan presentase dalam setiap item variabel penelitian. Pengukuran variabel variabel dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 94 responden. Variabel yang ditaksir meliputi QWL (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), juga Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.2

Deskripsi Variabel *Quality of Work Life* (X1)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	65	69%	29	31%	94	100%	4,31
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	67	71%	27	29%	94	100%	4,29
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	66	70%	28	30%	94	100%	4,30
X1.4	0	0%	0	0%	2	2%	67	71%	25	27%	94	100%	4,26
X1.5	0	0%	0	0%	2	2%	67	71%	25	27%	94	100%	4,24

X1.6	0	0%	0	0%	2	2%	67	71%	25	27%	94	100%	4,24
X1.7	0	0%	0	0%	2	2%	65	69%	27	29%	94	100%	4,27
X1.8	0	0%	0	0%	2	2%	66	70%	26	28%	94	100%	4,26
X1.9	0	0%	0	0%	3	3%	65	69%	26	28%	94	100%	4,24
X1.10	0	0%	0	0%	3	3%	64	68%	27	29%	94	100%	4,26
X1.11	0	0%	0	0%	3	3%	66	70%	25	27%	94	100%	4,23
X1.12	0	0%	0	0%	5	5%	63	67%	26	28%	94	100%	4,22
X1.13	0	0%	0	0%	6	6%	63	67%	25	27%	94	100%	4,20
X1.14	0	0%	0	0%	14	15%	61	65%	19	20%	94	100%	4,05
X1.15	1	1%	1	1%	15	16%	58	62%	19	20%	94	100%	3,99
X1.16	1	1%	5	5%	17	18%	51	54%	20	21%	94	100%	3,89
X1.17	0	0%	1	1%	9	10%	60	64%	24	26%	94	100%	4,14
X1.18	0	0%	2	2%	8	9%	65	69%	19	20%	94	100%	4,07
X1.19	0	0%	0	0%	5	5%	57	61%	32	34%	94	100%	4,29
X1.20	0	0%	3	3%	7	7%	58	62%	26	28%	94	100%	4,14
X1.21	1	1%	1	1%	6	6%	55	59%	31	33%	94	100%	4,21
Mean													4,20

Sumber : Data primer diolah, 2025

Merujuk tabel yang sudah dipaparkan deskripsi variabel QWL memperolehh rata-rata 4,20 sehingga dapat dikategorikan sangat tinggi. Pada tabel 4.2, item X1.1 yaitu dengan pernyataan “karyawan bekerja melalui arahan langsung dari pimpinan” memperoleh rata-rata skor tertinggi sebesar 4,31. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa nyaman dan lebih produktif ketika mendapatkan bimbingan atau arahan langsung dari atasan, yang mencerminkan bahwa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dan dukungan manajerial yang signifikan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, item X1.16 yaitu dengan pernyataan “karyawan menerima gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”, memiliki rata-rata skor terendah yaitu 3,89. Meskipun masih tergolong tinggi, nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat apresiasi yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya, Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang diterima dengan realitas yang ada. Hal ini menyoroti perlunya perhatian lebih terkait sistem kompensasi yang adil dalam perusahaan.

Tabel 4.3

Deskripsi Beban Kerjaa (X2)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	25	27%	55	59%	14	15%	94	100%	3,88
X2.2	1	1%	0	0%	9	10%	65	69%	19	20%	94	100%	4,07
X2.3	0	0%	0	0%	19	20%	56	60%	19	20%	94	100%	4,00
X2.4	0	0%	0	0%	17	18%	54	57%	23	24%	94	100%	4,06
X2.5	0	0%	0	0%	16	17%	57	61%	21	22%	94	100%	4,05
Mean													4,01

Sumber : Data primer diolah, 2025

Merujuk tabel diatas memperlihatkan deskripsi variabel beban kerja (X2) memiliki rata-rata 4,01 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Item X2.2 memperoleh skor terbesar dengan pernyataan "saya merasa nyaman ketika melaksakan pekerjaan" dengan poin 4,07. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun beban kerja tinggi (rata-rata 4,01), sebagian besar karyawan masih merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya seperti kondisi kerja yang mendukung. Sedangkan item skor rata-rata terendah adalah X2.1 dengan pernyataan "target yang harus saya capai dalam melaksanakan pekerjaan terlalu tinggi". Hal ini mengindikasikan bahwa adanya persepsi yang sedikit lebih rendah terhadap target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tergolong tinggi (rata-rata 4,01), karyawan masih merasa bahwa target kerja yang diberikan masih dalam batas yang bisa mereka tangani, sehingga persepsi terhadap tingginya target kerja relative lebih rendah dibandingkan item lainnya.

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0%	1	1%	25	27%	55	59%	13	14%	94	100%	3,85
Z.2	0	0%	0	0%	14	15%	65	69%	15	16%	94	100%	4,01
Z.3	0	0%	0	0%	13	14%	65	69%	16	17%	94	100%	4,03
Z.4	0	0%	2	2%	28	30%	48	51%	16	17%	94	100%	3,83

Z.5	0	0%	1	1%	17	18%	53	56%	23	24%	94	100%	4,04
Z.6	0	0%	2	2%	25	27%	55	59%	12	13%	94	100%	3,82
Z.7	0	0%	3	3%	24	26%	54	57%	13	14%	94	100%	3,82
Z.8	0	0%	0	0%	25	27%	53	56%	16	17%	94	100%	3,90
Z.9	0	0%	0	0%	13	14%	60	64%	21	22%	94	100%	4,09
Z.10	0	0%	0	0%	11	12%	62	66%	21	22%	94	100%	4,11
Z.11	0	0%	0	0%	18	19%	51	54%	25	27%	94	100%	4,07
Mean													3,96

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pada tabel 4.4 menunjukkan deskripsi variabel kepuasan kerja (Z) memiliki rata-rata 3,96 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Item Z.10 memiliki skor rata-rata terbesar dengan poin 4,11 dengan pernyataan “adanya komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja”. Hal ini merefleksikan adanya komunikasi yang baik dan dukungan dari rekan kerja sangat diapresiasi oleh responden, dan dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memberikan kepuasan kerja. Sebaliknya pada item Z.6 dan Z.7 dengan pernyataan “saya memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier atau promosi dan adanya syarat dan prosedur promosi yang jelas dalam perusahaan” memiliki skor rata-rata 3,82. Hal ini mencerminkan adanya perspektif yang sedikit lebih rendah terhadap promosi peningkatan karir.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	6	6%	66	70%	22	23%	94	100%	4,17
Y.2	0	0%	0	0%	4	4%	72	77%	18	19%	94	100%	4,15
Y.3	0	0%	0	0%	3	3%	61	65%	30	32%	94	100%	4,29
Y.4	0	0%	0	0%	1	1%	62	66%	31	33%	94	100%	4,32
Y.5	0	0%	3	3%	0	0%	48	51%	43	46%	94	100%	4,39
Y.6	0	0%	0	0%	7	7%	58	62%	29	31%	94	100%	4,23
Y.7	0	0%	0	0%	2	2%	65	69%	27	29%	94	100%	4,27
Y.8	0	0%	0	0%	7	7%	67	71%	20	21%	94	100%	4,14

Y.9	0	0%	0	0%	3	3%	65	69%	26	28%	94	100%	4,24
Mean													4,24

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel deskripsi variabel kinerja (Y) memperoleh skor rata-rata sebesar 4,17 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Item Y.5 memperoleh skor tertinggi dengan poin 4,39, dengan pernyataan "saya selalu datang bekerja tepat waktu". Hal tersebut mencerminkan ketepatan waktu dan disiplin kerja karyawan yang baik. Sedangkan pada item Y.8 memiliki nilai rata-rata terendah dengan pernyataan "saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat dan minim membuat kesalahan". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, masih terdapat tantangan dalam hal akurasi dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

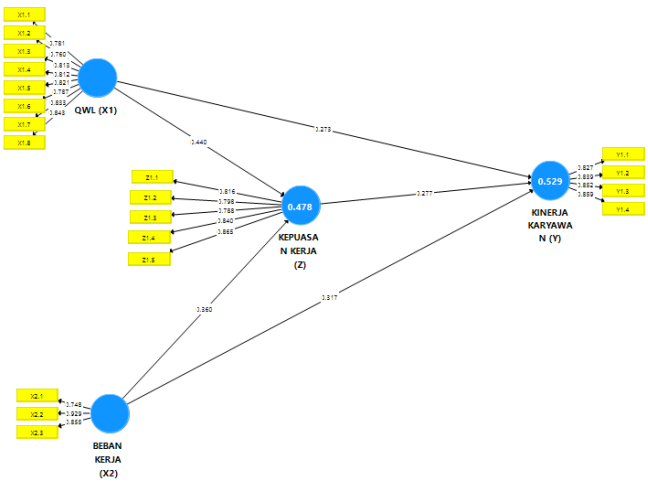
4.3 Analisis Data

4.3.1. Model *Partial Least Square (PLS)*

Berikut adalah gambaran PLS yaang dihasilkan peneliti yangg berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG).

Gambar 4.5

Grafik Output



Sumber : *Output* SmartPLS, diolah peneliti (2025)

Gambaran akhir penelitian ini memperlihatkan *quality of work life* (X1) direfleksikan 8 indikator, beban kerja (X2) dicerminkan 3 indikator, kepuasan kerja (Z) direfleksikan 5 indikator, dan kinerja (Y) direfleksikan 4 indiikator.

4.3.2. Model Pengukuran (*Outer Model)*

1) Uji *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan keterkaitan antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Pengujian *convergent validity* dilihat dengan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* harus diatas 0,7, disamping itu untuk pengujian validitas dapat juga menggunakan nilai AVE (*average variance excaacted)* dengan poin > 0,5. (Hair Jr et al., 2021)

Tabel 4.6

Outer Loading

Item	QWL	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.781			
X1.2	0.760			
X1.3	0.813			
X1.4	0.812			
X1.5	0.821			
X1.6	0.787			
X1.7	0.833			
X1.8	0.843			
X2.1		0.748		
X2.2		0.929		
X2.3		0.855		
Z1.1			0.816	
Z1.2			0.798	
Z1.3			0.788	
Z1.4			0.840	
Z1.5			0.865	
Y1.1				0.827

Y1.2				0.839
Y1.3				0.852
Y1.4				0.859

Sumber : Data diolah dengan *SmartPLS* 3 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas *outer loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Dengan demikian, semua indikator diatas dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7

***Averange Variance Exctracted* (AVE)**

VARIABEL	*AVERANGE VARIANCE EXCTRACTED* (AVE)	HASIL
QWL (X1)	0.651	**VALID**
Beban Kerja (X2)	0.718	**VALID**
Kepuasan Kerja (Z)	0.675	**VALID**
Kinerja Karyawan (Y)	0.713	**VALID**

Sumber : Data dioalah dengan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Averange Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel berada diatas 0,5. Hal tersebut mencerminkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik. Variabel kinerja (Y) memperoleh poin AVE tertinggi yakni 0,723, mencerminkan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan varians dari indikator-indikatornya. *Quality of work life* (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) masing-masing memiliki nilai AVE ≥ 0,5 yang mencerminkan bahwa konstruk-konstruk tersebut valid dan indikatornya cukup konsisten dalam mencerminkan masing-masing variabel. Validitas ini memastikan bahwa pengukuran cukup kuat untuk mendukung analisis hubunga antar variabel.

2) Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* untuk memverifikasi bahwasannya suatu konstruk reflektif menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan indikatornya dibandingkan dengan hubungan konstruk lain dalam jalur PLS. Untuk mengetahuinya dapat dengan melihat nilai *Fornell Larcker Criterion,* nilai

cross loading, ataupun nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). (Hair et al., 2019)

Gambar 4.6

Fornell-Lacker Criterion

Fornell-Larcker Criterion

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
BEBAN KERJA (X2)	0,847			
KEPUASAN KERJA (Z)	0,575	0,822		
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,609	0,627	0,844	
QWL (X1)	0,490	0,616	0,598	0,807

Sumber : Data diolah dengan *SmartPLS* 3. 2025

Pengujian reliabitas konstruk melalui validitas diskriminan dengan *fornell- lacker criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar kuadrat AVE (*Averange Variance Extracted)* dengan korelasi konstruk lainnya. Nilai AVE menjelaskan varians indikator sendiri memiliki nilai lebih besar daripada varians konstruk laten lainnya. Oleh karena itu. akar kuadrat dari setiap konsrtuk harus memiliki nilai yang lebih besar daripada konstruk laten lainnya. Menurut *Fornell* dan *Lacker* (1981:227). suatu konstruk dapat memnuhi validitas diskriminan jika nilai AVE ≥ 0.5. Merujuk tabel 4.7 terlihat keseluruhan variabel memiliki nilai akar kuadrat AVE ≥ 0.5 dan nilainya jauh unggul dari korelasi dengan variabel lainnya. Maka dari itu, *discriminant validity* terpenuhi.

Selain melihat dari nilai *fornell- lacker criterion.* Validitas diskriminan pun dapat dianalisis melalui poin *cross loading*. *Cross loading* yaitu pendekatan yang dinilai validitas diskriminan dari indikator harus lebih besar dari konstruk lain. Indikator dibilang sah jika memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi dengan konstruksnya sendiri dibandingkan konstruk lain dengan syarat nilai batas factor loading lebih tinggi dari 0.70.

.

Gambar 4.7

Cross Loading

Cross Loadings

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
X1.1	0,327	0,400	0,449	0,781
X1.2	0,416	0,435	0,468	0,760
X1.3	0,417	0,433	0,452	0,813
X1.4	0,489	0,504	0,528	0,812
X1.5	0,414	0,570	0,510	0,821
X1.6	0,312	0,549	0,408	0,787
X1.7	0,434	0,577	0,551	0,833
X1.8	0,333	0,467	0,472	0,843
X2.1	0,748	0,426	0,492	0,443
X2.2	0,929	0,572	0,585	0,473
X2.3	0,855	0,448	0,460	0,318
Y1.1	0,527	0,567	0,827	0,590
Y1.2	0,549	0,469	0,839	0,447
Y1.3	0,508	0,532	0,852	0,470
Y1.4	0,472	0,542	0,859	0,499
Z1.1	0,493	0,816	0,565	0,606
Z1.2	0,334	0,798	0,409	0,387
Z1.3	0,413	0,788	0,438	0,477
Z1.4	0,515	0,840	0,564	0,476
Z1.5	0,561	0,865	0,559	0,546

Sumber : Data diolah dengan *SmartPLS* 3 (2025)

Merujuk gambaar hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lain. dan memiliki nilai lebih tinggi dari 0.7. Artinya. setiap konstruuk laten lebiih baik tuk memprediiksi indikator-indikator yangg ada dalam tabelnya sendiri dibandingkan dengan indikator di tabel lain.

Uji validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Penggunaan HTMT sebagai kriteria melibatkan perbandingan ambang batas yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Henseler dkk. (2015) mengusulkan nilai ambang batas tidak lebih dari 0.90. (Hair et al.. 2019).

Tabel 4.8

Heterotrait-Monotrait Ratio

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	*Quality of Work Life*
Beban Kerja				
Kepuasan Kerja	0.667			
Kinerja Karyawan	0.729	0.704		
Quality of Work Life	0.564	0.666	0.661	

Sumber : Data diolah *SmartPLS 3* (2025)

Berdasarkan nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio)* pada tabel diatas menunjukkan nilai HTMT setiap pasangan variabel kurang dari 0.90. Maka evaluasi *discriminant validity* dengan HTMT dapat terpenuhi.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator secara internal konsisten dalam mempresentasikan konstruk. Dalam mengukur konsistensi tersebut dapat dilihat dari poin *composite reliability* pun *cronbach's alpha.* Mengukur reliabilitas dengan memperhatikan korelasi antar indikator, dimana nilai lebih dari 0,7 dianggap punya reliabilitas baik yakni *Composite reliability*. Lain dengan *cronbach's alpha* mengukur reliabilitas dengan dugaan bahwa semua indikator memiliki bobot yang sama, dimana apabila nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,7 maka mencerminkan indikator-indikator dalam suatu konstruk memilki konsisten yang memadai. (Hair et al., 2019).

Tabel 4.9

Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
QWL (X1)	0.932	0.937
Beban Kerja (X2)	0.799	0.883
Kepuasan Kerja (Z)	0.880	0.912
Kinerja Karyawan (Y)	0.866	0.908

Sumber : Data diolah *SmartPLS* (2025)

Merujuk 4.11 menunjukkan poin *composite reliability* serta *cronbach's alpha* diatas 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam suatu konstruk dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of work life,* beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang bagus.

4.3.3. Model Struktural (*Inner Model)*

Model struktural digunakan untuk memaparkan hubungan atau pengaruh antar konstruk atau variabel laten, yang penilaiannya dilakukan melalui poin *R-square* (Ghozali dan Lantan, 2015). Evaluasi pada model structural dengan mengamati poin *R-square* yakni uji *goodness-fit model*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa model tersebut sesuai. Menurut Ghozali dan Latan (2015) nilai *R-square* dapat dikategorikan lemah jika dibuktikan dengan nilai R-Square

sekitar 0,25, nilai 0,5 dikategorikan moderat atau medium, dan dikategorikan kuat jika nilainya dapat mendekati 0,75. Nilai *R-square* disajikan dalam tabel dibawah.

Tabel 4.10

Nilai *R-square*

Variabel	*R-Square*
Kepuasan kerja (Z)	0.478
Kinerja Karyawan (Y)	0.529

Sumber : Data diolah *SmartPLS* (2025)

Informasi tabel diatas memperlihatkan poin *R-square* kedua variabel endogen yaitu kepuasan kerja senilai 0,478 tergolong moderat, yang berarti kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 47,8% oleh *quality of work life* dan beban kerja dan selisih 52,2% dipengaruhi variabel bukan bagian dari model penelitian. Poin *r-square* kinerja karyawan 0,529 yang tergolong moderat, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 52,9% oleh *quality of work life* dan beban kerja dan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis diajukan dengan memperhatikan poiin t-statistik serta p-value. Poin p-value diperoleh ≤ 0,05 menandakan hipotesis dianggap diterima. Berlawanan, poin p-value melebihi 0,05 menandakan hipotesis ditolak..

a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect)*

Gambar 4.8

Pengaruh Langsung *(Direct Effect)*

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
BEBAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0,360	0,362	0,084	4,270	0,000
BEBAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,317	0,314	0,092	3,458	0,001
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,277	0,275	0,107	2,596	0,010
QWL (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0,440	0,442	0,077	5,686	0,000
QWL (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,273	0,277	0,115	2,361	0,019

Sumber : Data dioah dengan *SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas memaparkan QWL memengaruhi kepuasan kerja langsung ditunjukkan poin *path coefficients* 0.440 , serta *p-value* 0.000. Q*uality of work life* juga berdampak pada kinerja langsung ditunjukkan *path coefficients* 0.273 serta poin *p-value* 0.021.

Beban kerja memiliki pengaruh langsung pada kepuasan ditandai koefisien jalur (0,360) serta poin p-value (0,000). Selain itu, beban kerja pun berimplikasi secara langsung pada kinerja didukung koefisien jalur 0,317 poiin p-value 0,000 < 0,05. Sementara, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh langsung pada kinerja, koefisien jalur 0,277 serta p-value 0,007

H1 : *Quality of work life* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langusng antara *quality of work life* dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.273, t-statistik 2.311, serta p-*value* 0.021. Itu memeperlihatkan QWL dan kinerja mempunyai hubungan mempengaruhi signifikan positiif. Hingga hipotesis pertama (H1) bisa diterima.

H2 : Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja terbukti mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien 0.317, t-statistik 3.561 > 1.96, dan p-*value* 0.000 < 0.05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

H3 : *Quality of Work Life* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langusng antara *quality of work life* dan kepuasan kerja meraih nilai koefisien 0.440, t-statistik 5.438, serta p-*value* 0.000 < 0,05. Hal ini menunjukkan QWL pada kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif..Yang demikian dugaan pertama (H3) pada penelitian ini diakui.

H4 : Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Beban kerja terbukti berpengaruh pada kepuasan positif, dengan koefisien 0,360, t-staatistik 4,156, serta p-value 0,000. Hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis keempat (H4) diterima karena pengaruhnya signifikan secara statistik.

H5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan uji pengaruhh langsuung kepuasan kerja pada kinerja yakni poiin koefisien 0.277, t-statistik (2.710), juga poin p-*value* 0.007. Karena nilai p-*value* < 0.05, ini mengindikasikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan mempunyai pengaruh. Demikian hipotesis kelima (H5) pada riset ini bisa diterima.

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

Gambar 4.9

Pengaruh Tidak Langsung *(Indirect Effect)*

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
BEBAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN	0,100	0,098	0,045	2,270	0,028
QWL (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,122	0,122	0,053	2,311	0,021

H6 : Kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *Quality of Work Life* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Perolehan uji pengaruh tidak langsung, variabel *qualitu of work life* pada kinerja melewati kepuasan kerja diperoleh koefisien 0.122. T-statistik 2.432 , serta p-*value* 0.015. Ini mengindikasikan kepuasan kerja berperan mediator antara QWL dan kinerja,. Maka dari itu hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.

H7 : Kepuasan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Perolehan uji pengaruh tidak langsung, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditunjukkan koefisien senilai 0,100. Poiin t-statistik 2.276 dan p-*value* 0.023. Ini mengindikasikan kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada hubungan beban kerja pada kinerja, demikian hipotesis ketujuh (H7) dapat diterima dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan uji hipotesis pertama, hasil dari *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai statistik pengaruh *quality of work life* pada kinerja adalah 2.311 lebih tinggi dari batas 1,96. Didukung dengan nilai p-*value* 0.021 (kurang dari 0.05). Hal ini menunjukkan hasil penelitian bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik. Ini mengindikasikan *quality of work life* yang mencakup aspek seperti komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggan terhadap pekerjaan ataupun perusahaan mereka bekerja, kompensasi, keselamatan lingkungan kerja, dan keselamatan kerja, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mencakup aspek lingkungan kerja yang nyaman, adanya penghargaan terhadap karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks karyawan perusahaan semen indonesia logistik, kualitas kehidupan kerja yang baik yakni dengan perusahaan yang memperhatikan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja seperti komunikasi yang baik sesame rekan kerja atau atasan dan bawahan, kebebasan karyawan dalam berkespresi dalam pekerjaan, peluang pengembangan karir, sistem kompensasi yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semen indonesia logistik. Selain itu, dilihat dari karakteristik responden, mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 44%, yang menunjukkan bahwa keberlanjutan karir dalam perusahaan ini cukup tinggi dan karyawan merasa mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung sehingga terus bertahan dalam perusahaan.

Penelitian Anisya et al. (2022), menunjukkan ketika kualitas kehidupan kerja karyawan lebih baik, kinerja mereka lebih baik, dan hubungannya dengan organisasi atau perusahaan lebih baik. Para pemimpin organisasi perlu berusaha keras untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja, karena hal itu akan membantu organisasi mempertahankan pekerja terbaik mereka dan dapat meningkatkan kinerja.

Selaras pada penelitian (Putri & Ambarwati, 2023) yang menemukan QWL memiliki dampak positif pada kinerja positif. Riset ini menekankan individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja baik cenderung akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya yang dimana akan meningkatkan kinerja. Sejalan juga riset Oktafien et al., (2023) yang berjudul "*The Effect of Quality of Work Life and Work Environtment on Employee Performance"* dan Saputra et al. (2023) berjudul "Analisis Pengaruh *Quality of Work life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Yamaha Banjarmasin" mengutarakan *quality of work life* berdampak pada kinerja signifikan positif.

Dalam perspektif agama Islam, al-qur'an memberikan panduan mengenai kualitas kehidupan kerja harmonis dan kinerja karyawan yang optimal. Sebagaimana pada Q.S al-Mulk :15 sebagai berikut :

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ

Artinya : *"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".*

Pada tafsir Al-Muyassar dijelaskan hanya Allah semata yang menjadikan bumi mudah dijelajahi dan terbentang untuk kalian, yang kalian bisa tinggal diatasnya. Berjalanlah dipenjuru dan ujung-ujungnya, Makanlah rezeki Allah yang Dia keluarkan untuk kalian dari bumi. Hanya kepada Allah semata kebangkitan dari alam kubur untuk perhitunga amal dan pembalasan. Dalam ayat ini terkandung dorongan untuk mencari rezeki dan bekerja dan Ayat ini menegaskan bahwa Allah telah menyediakan fasilitas di bumi agar manusia dapat bekerja dan memperoleh rezeki dengan baik. Dalam konteks *quality of work life*, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan adil mencerminkan kemudahan yang diberikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Jika kondisi kerja mendukung kesejahteraan karyawan, maka mereka akan lebih produktif dan kinerjanya meningkat.

4.5.2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk penilaian ujii hipotesis kedua, hasil *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai statistik diperoleh 3.561. Didukung poin p-*value* 0.000, menandakan keterkaitan beban kerja pada kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik mempunyai pengaruh. Artinya, Tingginya beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan, meningkatkan performa kinerja mereka, dengan catatan bahwa mereka mampu mengelola beban tersebut dengan baik. Ini menunjukkan walaupun beban kerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik tergolong tinggi, tetapi para karyawan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas responden karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan. Misalnya, jika sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun, maka mereka kemungkinan besar sudah terbiasa dengan ritme kerja yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan beban kerja yang besar. Karyawan dengan pengalaman lebih lama biasanya telah mengembangkan strategi kerja yang efektif, memahami pola kerja perusahaan, serta memiliki keterampilan teknis yang mendukung produktivitas mereka, sehingga peningkatan beban kerja justru memotivasi mereka untuk lebih produktif. Hal tersebut didukung dengan pandangan Robbins dan Judge (2015) yang mengemukakan bahwa beban kerja yang optimal dapat menjadi motivator bagi karyawan karena mereka merasa tertantang dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2018) juga mendukung hasil penelitian ini, dimana beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efisiensi karyawan.

Temuan penelitian menunjang beberapa riset sebelumnya yang dikaji peneliti. Maghfira et al. (2023) dan Utomo et al. (2024) telah mengidentifikasi keberadaan hubungan beban kerja pada kinerja positif signifikan. Sejalan pada penelitian Agagis et al. (2024) juga Febriyanto et al. (2023) juga memperkuat argument beban kerja yang tinggi (dikelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan) dapat memberikan manfaat untuk sara peningkatan kinerja karyawan.

Beban kerja dalam perspektif Islam yakni beban Ilahi dan kekhidmatan, ketika berdakwah menunaikan risalah serta bermacam-macam risiko, tantangan yang dialamiinya. Allah menghapus juga mengasihi kelegawaan hati juga panduan hingga semuanya mennjadi mudah untuk dijalani. Sebagian ajaran dalam Islam mengenai karyawan yakni pelimpahan beban tidak lebih dari batas kesanggupan karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Baqarah : 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ

Artinya : *"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Ia mendapat sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan sesuatu (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."*

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwasannya Allah tidak membebani seseorang kecuali seimbang pada kesanggupannya. Hal ini merupakan kelembutan Allah SWT terhadap ciptaanNya, kasih sayangNya kepada hamba-hambaNya, dan kebaikanNya terhadap mereka

4.5.3. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Merujuk penjlaian hipotesis ketiga, hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh QWL pada kepuasan kerja (5.438) lebih tinggi dari batas 1.96. Didukung dengan nilai p-*value* 0.000 (kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik. Artinya bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka, Ini mencerminkan QWL yang mencakup aspek seperti komunikasi yang jelas dan terarah, penyelesaian konflik, sistem pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggan terhadap pekerjaan ataupun perusahaan mereka bekerja, kompensasi, keselamatan lingkungan kerja, dan keselamatan kerja memainkan

peran penting dalam memengaruhi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks fenomena di PT Semen Indonesia Logistik, *quality of work life* tercermin dari adanya komunikasi yang jelas dan terarah, penyelesaian konflik yang efektif, sistem pengembangan karir yang jelas, partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan, kebanggaan terhadap pekerjaan dan perusahaan, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika aspek-aspek ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, dihargai, dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian Lubis et al. (2023) dan Yusnita et al. (2023) telah mengidentifikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Santika et al. (2023) juga Saputra et al. (2023) juga memperkuat argument, QWL baik dan berkualitas bisa meningkatkan kepuasan kerja signifikan. QWL baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif kondusif yang dimana karyawan akan merasa dihargai dan didukung.

Dalam konteks Islam, sudah terterah pada al-Qur'an Q.S An-Nahl : 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صٰلِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : "*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".*

Merujuk tafsirr Ibnu Katsir dijelaskan bahwa ayat ini merupakan janji Allah kepada orang-orang yang beramal shalih, yaitu perbuatan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah, baik oleh laki-laki maupun perempuan dari kalangan anak cucu Adam, dan hatinya meyakini Allah dan Rasul-Nya, dan amal ini merupakan amal yang dikehendaki dan disyariatkan dari sisi Allah, bahwa Allah memberinya kehidupan yang baik di dunia, dan membalasnya sesuatu yang lebih baik daripada amalnya di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa apabila kita bekerja dengan memegang prinsip syariat kitab Allah dan Sunnah Nabi-Nya dan percaya kepada Allah dan Rasul-Nya akan membawa kehidupan yang baik di dunia dan Allah balas kebaikannya lebih diakhirat. Pada pembahasan QWL juga kepuasan kerja, ketika perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang baik dan kondisi kerja yang suportif seperti kesejahteraan karyawan, hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan lebih puas dalam pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan pandangan Sirgy et al. (2001) bahwa kualitas kehidupan kerja mengarah pada dampak yang ditimbulkan pada pekerjaan terhadap kepuasan

setiap pekerja, baik kepuasan kehidupan kerja (*job satisfaction)* maupun kepuasan yang tidak berhubungan dengan kehidupan pekerjaan.

4.5.4. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Merujuk uji dugaan keempat, hasil *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4.156 lebih tinggi dari batas 1.96. Didukung dengan poin p-*value* 0.000 menunjukkan beban kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja di PT. Semen Indonesia Logistik. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang mencakup aspek seperti kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan target pekerjaan yang harus dicapai, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks karyawan perusahaan semen indonesia logistik, meskipun beban kerja meningkat, selama ada sistem kerja yang mendukung seperti kondisi pekerjaan yang nyaman, target pekerjaan yang realistis yang diimbangi dengan sumber daya yang cukup maka kepuasan kerja masih dapat meningkat. Penelitian dari Greenberg dan Baron (2003) menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan memberi tantangan yang meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan ini selaras pada penelitian Zahro et al. (2024) serta Febriyanto et al. (2023) telah mengidentifikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang positif merupakan beban kerja yang tidak berlebihan yaitu seimbang dan terkelola sehingga ketika karyawan merasa bahwa beban kerja mereka seimbang, dan mereka memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka, mereka cenderung merasa lebih puas.

Dalam konteks Islam, sudah terterah pada Q.S Al-Baqarah: 286 sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ

Artinya : *"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Ia mendapat sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapatkan sesuatu (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."*

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap ujian atau tanggung jawab yang diberikan oleh Allah telah disesuaikan dengan kapasitas individu yang menerimanya dan mereka akan mendapatkan pahala dari Kebajikan yang diusahakannya. Selain itu, pada surat al-insyirah ayat 5-6, Allah berfirman sebagai berikut :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : "*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan".*

Dijelaskan dalam tafsir Al-Wajiz dalam surat ini menjelaskan bahwa sesungguhnya dalam setiap kesulitan ada kelapangan yang berubah dengan cepat, seperti penderitaan Nabi SAW akibat gangguan orang-orang musyrik yang kemudian berubah menjadi kemudahan dan pertolongan kepada mereka. Ayat ini diturunkan saat orang-orang musyrik mengejek orang-orang muslim dengan kefakirannya. Ketika ayat ini diturunkan, Nabi SAW bersabda sebagaimana yang dikatakan Ibnu Jarir dari Hasan Al-Bashri: "Apakah kalian senang atas posisi kalian yang berada dalam kemudahan, kesulitan tidak akan selalu berada di atas kemudahan". Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan lain dan (cara) untuk menghadapi setiap kesulitan adalah (mencari) kemudahan. Lebih lanjut, Sayyidina Umar bin Khattab pernah berkata, apabila seorang mukmin ditimpa suatu kesulitan, niscaya Allah akan menjadikan sesudah kesulitan itu kelapangan, karena sesungguhnya satu kesulitan tidak akan mampu mengalahkan dua kelapangan.

4.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada hipotesis kelima, *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai statistik untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.710 lebih tinggi dari batas 1.96. Didukung poin p-*value* 0.007, memaparkan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik mempunyai pengaruh positif signifikan. Ini memperlihatkan kepuasan kerja yang mencakup aspek seperti kompensasi, sistem promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan yang dikerjakan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Menurut Locke (1976) bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya berkemungkinan lebih produktif, serta loyal. terhadap perusahaan. Dalam konteks PT. Semen Indonesia Logistik, karyawan yang merasa puas baik dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, rekan kerja, dan pemberian balas jasa yang sesuai dapat mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Temuan ini memperkuat penelitian Mahendra et al. (2024) menemukan adanya hubungan pengaruh kepuasan kerja padda kinerja. Bahwasannya karyawwan yanng puas pada pekerjaaannya akan berpengaruh pada produktivas dan kualitas kerja karyawan selama bekerja. Hubungan ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan konsisten antara kepuasan kerja dan

kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari aspek kesejahteraan finansial, lingkungan kerja, maupun hubungan antar rekan kerja, maka mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, dan memiliki produktivitas yang optimal.

Lebih lanjut, penelitian Nurhasanah et al. (2022) bisa mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut memaparkan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan kerja karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi serta peningkatan kinerja secara keseluruhan. Misalnya, dalam suatu perusahaan yang menerapkan kebijakan kesejahteraan karyawan seperti fleksibilitas kerja, program penghargaan, serta jenjang karier yang jelas, karyawan menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini terjadi karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks Islam, sudah terterah secara implisit sebagaimana tercantum pada Q.S At-Taubah : 105 sebagai berikut :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Artinya : “ *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Berdasarkan tafsir Al- Muyassar, Dan katakanlah (wahai Nabi) kepada orang-orang yang telah ikut berjihad, “berbuatlah kalian karena Allah dengan apa yang Dia ridhoi dari ketaatan kepadaNya, dan menunaikan kewajibanNya dan menjauhi maksiat kepadaNya, maka Allah akan melihat amal kalian, begitu pula rasulNya dan kaum mukminin. Mereka berperan sebagai saksi di bumi-Nya. Pada hari kiamat, kalian akan dikembalikan pada yang mengetahui perkara rahasia dan nyata dari kalian, dan mereka (saksi-saksi Allah) akan mengasih tahu mengenai apa yang sudaah kalian perbuat selama ini dan membeeri balasan atasnya.. Jika selama ini kalian berbuat baik, balasannya akan baikk, begitu sebaliknyaa.

4.5.6. Pengaruh *Quality of Work Life* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji *indirect effect*, QWL pada kinerja melalui kepuasan kerja memperoleh poin koefisien 0.122. T-statistik 2.432 serta poin p-*value* 0.015 < 0.05. Kondisi tersebut mencerminkan QWL baik bisa menaikkan kepuaasan kerrja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatkan kinerja. Ini menegaskan QWL yang mencakup komunikasi yang lancar, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggan terhadap pekerjaan ataupun perusahaan mereka bekerja, sistem kompensasi yang adil, keselamatan lingkungan kerja, dan keselamatan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya mendorong kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, efektivitas, maupun tanggung jawab dalam pekerjaan.

Penemuan ini sejalan pada peenelitian terdahulu, seperti yang ditunjukkaan Yusnita et al. (2023) mengemukakan QWL memiliki keterkaitan positif signifikan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Kajiann ini mengemukakan QWL sebagian tujuan yang ingin digapai karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, dengan tercapainya kebutuhan tersebut, karyawan menciptakan kepuasan kerja sebagai wujud kinerja yang baik dan berkualitas. Demikian pula, penelitian oleh Santika et al. (2023) yang menemukan kepuasan kerja bisa menjembatani keterkaitan QWL pada kinerja. Dalam temuan tersebut menyatakan *quality of work life* berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, penelitian Setyaningrum & Ekhsan (2021) juga mendukung hasil penelitian ini, QWL mempunyai pengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Riset tersebut menjelaskan jika pengimplementasian *quality of work life* telah berjalan dengan baik, maka secara implisit karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerj setiap karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini, *quality of work life* yang mencakup komunikasi berjalan baik antaraa rekan kerja ataupun attasan, partisipasi pekerja dalam menyelesaikan masalah, kebanggan karyawan bekerja di perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, adanya peluang pengembangan karir yang jelas, dan pemberian kompensasi terbukti dapat

meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaanya. Dengan munculnya perasaan puas tersebut menciptakan kondisi kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkerja lebih kerja dan mencapai target perusahaan. Keadaan tersebut yang pada akhirnya, akan mendorong peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas dan kualitas.

4.5.7. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Perolehan ujian *indirect effect,* beban kerja pada kinerja melaluui kepuasan kerjaa didapatkan koefisien 0.100. Poin t-statistik 2.276 serta p-*value* 0.023. Ini membuktikan kepuasan kerja dapat memerantai keterkaitan beban kerja pada kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yaang sesuai bisaa meningkatkan kepuasan kerja yangg pada gilirannya berkontribuusi pada peningkaatan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja yang sesuai, yang mencakup kondisi pekerjaanyang baik, standar pekerjaan yang sesuai, dan target pekerjaan yang sesuai, berperan penting ketika membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja positif selajutnya bisa mendorong kinerja yang lebih baik dari segi kualitas, kuantitas, dan lainnya.

Hasil penelitian ini konsisten bersama temuan Febriyanto et al. (2023) yang menemukan kepuasan karyawan mempunyai pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan positif signifikan, temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dapat memdiasi sebagian dari pengaruh beban kerja pada kinerja. Pada penelitian tersebut, kepuasan karyawan sebagai faktor yang menjembatani hubungan antara tingkat beban kerja pegawai dengan tingkat kinerja. Penelitian oleh Hasibuan et al. (2022), mengemukakan bahwasannya beban kerja memiliki hubungan signifikan pada kinerja pegawai dinas dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja yang dilimpahkan yang sesuai kemampuan karyawan, pegawai tersebut akan semakin puas sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam konteks penelitian ini, pemberian beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas individu, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini muncul dari persepsi karyawan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka dengan menetapkan target yang realistis, menyediakan sumber daya yang memadai, serta memberikan dukungan yang cukup dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja menjadi elemen yang penting dalam mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, tingginya kepuasan kerja akan

memberikan kontribusi pada peningkatan performa karyawan, baik dari segi kualitas pekerjaan, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, maupun komitmen terhadap perusahaan.

Selain itu, penelitian oleh Auliana et al. (2023) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan menyebabkan kepuasan karyawan meningkat yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti kondisi kerja yang mendukung,dan hubungan komunikasi yang baik sesama teman kerja menciptkan iklim kerja yang harmoniis serta lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang kemudian tercermin dalam kinerja karyawan yang lebih berkualitas. Temuan ini menyoroti pentingnya memastikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam mendukung kepuasan kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil akhir studi diuraikan sebelumnya, ditemukan berbagai pengaruh yang melibatkan variabel-variabel *quality of work life,* beban kerja, kepuasan kerja, kinerja dan kinerja karyawan di PT Semen Indonesia Logistik. Dalam penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yaitu :

1. *Quality of Work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik. Hal ini menunjukkan semakin baik *quality of work life* yang disediakan perusahaan, kinerja turut mengalami peningkatan yang mereka capai.
2. Beban kerja pula terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik. Pemberian beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.
3. *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik. Hal ini menunjukkan semakin baik *quality of work life* yang dimiliki karyawan, berdampak pada rasa puas karyawan pada pekerjaannya.
4. Beban kerja memiliki hubungan pada kinerja secara positif dan signifikan di PT. Semen Indonesia Logistik. Hal ini menunjukkan meskipun beban kerja meningkat, jika pengelolaan pemberian beban kerja yang baik dengan memperhatikan sistem kerja yang mendukung seperti kondisi pekerjaan yang nyaman, target pekerjaan yang realistis yang diimbangi dengan sumber daya yang cukup maka kepuasan kerja karyawan masih dapat meningkat.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia Logistik. Artinya semakin tinggi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja mereka.
6. Kepuasan kerja terbukti berperan mediator yang signifikan dalam hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja. Bagusnya Pengimplementasian *quality of work life* mendorong peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

7. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik. Ketika pemberian beban kerja dikelola dengan baik dan sesuai dengan kompentensi yang dimiliki, mereka lebih puas dengan pekerjaannya, yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian dan simpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, masukan yang bisa diberikan yakni :

1. Bagi Perusahaan

   Berdasarkan output penelitian yang menghasilkann QWL memiliki keterkaitan positif pada kepuasan dan kinerja di PT. Semen Indonesia Logistik, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan aspek-aspek yang berkontribusi terhadap qwl. Hal ini bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan guna mendukung keterampilan yang dimiliki karyawan dan tantangan di masa yang akan datang, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas. Selain itu, meskipun beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara optimal agar tidak berlebihan dan tetap sesuai dengan kapasitas serta kompetensi karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian mendatang disarankan supaya menggali lebih dalam perihal QWL, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja agar mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kebijakan perusahaan dapat mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Peneliti selanjutnya juga bisa mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat menggunakan variabel yang lebih beragam dan berkualitas untuk menghasilkan temuan yang lebih kompleks dan memberikan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, *15*(1). https://journal.ikopin.ac.id

Alfani, H. (2018). Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, *1*(1).

Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, *10*(1).

Alpin, Hanila, S., & Abi, Y. I. (2023). *The Influence Of Workload And Work Environment On Employee Performance In The Election Supervisory Agency Lebong District*. In *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 3, Issue 2).

Alvionita, S., & Marhalinda. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal-Ikraith-Ekonomika*, *7*(2). https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2

Andriwardhaya, N. L. R., Askafi, E., & Talkah, A. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Bank Mandiri Kota Kediri. *Commodities Journal of Economic and Business*, *1*(3), 175–188. https://ejournal.ijshs.org/index.php/commo/article/view/124

Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Quality of work life dan self-esteem pada kinerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, *2*(2), 68–82. https://doi.org/10.38156/imka.v2i2.132

Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun)*.

Arif, M., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda Jurnal Manager*, *3*(3), 445–449. http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index

Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *3*. https://doi.org/https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/267/235

Azani, R. N., & Sumarni, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Yazid Bersaudaara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong Periode Tahun 2022. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis (JAPB)*, *5*(2).

Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.

Chrisienty, W. (2015). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasional di CV Sinar Plasindo. *AGORA*, *3*(2), 483–490.

Dony, M., Zainal, I., & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, *1*(3), 173–183. https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185

Dymastara Septian, E., & Onsardi. (2020). Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 1, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id

Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. http://penerbitzaini.com

Falah, M. R., & Swasti, I. K. (2024). Mediasi Kepuasan Kerja pada Motivasi dan Beban Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *El-Mal : Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *5*(9), 3920–3934.

Farmi, N., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. In *J-MIND* (Vol. 5, Issue 2).

Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, *5*(1), 387–397. https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365

Franciska, Magito, & Hikmah Perkasa, D. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(3), 202–218.

Giarto, S. B. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*.

Giri, M., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Analisa Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *2*(2), 71–83. https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.56

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Daniah Watiningsih, S., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, *2*(8), 1844–1849.

Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, *17*(2), 186–196. https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.186-196

Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *In Prosding Senastitan : Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, *1*(3), 89–98.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hair Jr, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray Soumya. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (1st ed.). Springer Cham. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepusan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME : Journal of Management*, *6*(1), 42–55. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457

Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. *In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020- Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 157–170.

Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 229–244. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619

Hendrasti, N., Syahrul, L., & Fahmy, R. (2022). The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. X Padang City with Job Satisfaction as a mediating variable. *Journal of Social Research Desember*, *2*(1), 65–78.

Illahi, V. P. K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect of Workload and Compensation System on Turnover Intention with Job Satisfaction as a mediating variable in PT. XYZ. *Journal of Social Research Desember*, *2*(1), 79–87.

Indah, D. Y., & Damayanti, Z. (2023). The Effect of Quality of Work Life and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. *Journal of Business and Management Inaba*, *2*(1), 1–8.

Khomisah, Nasution, A., & Aslami, N. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(1), 27–46. https://doi.org/10.55927/jambak.v2i1.4158

Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh Quality of Work Life, Budaya Organisasi dan Affective Commitment terhadap Kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, *17*(4), 1810–1828.

Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, *4*(1), 13–19.

Mahendra, I. K., Saddewisasi, W., & Sulistyawati, A. I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, *4*(4), 1467–1484. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1593

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2).

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Oktafien, S., Dewi Oktari, S., & Rinta Suhardi, A. (2023). The Efffect of Quality of Work Life and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) JIMEA*, *7*(1), 2023. https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2886

Prawtiwi, P. W. P., Rudin, & Dewi, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(2), 857–860. https://doi.org/10.56338/jks.v2i1.721

Putri, P. Y., & Ambarwati, S. D. A. (2023). Effect of Quality of Work Life on Employee Performance with Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables at Social, Manpower, and Transmigration Office of Jogjakarta City. *Journal of Business Innovation and Research*, *2*(3), 103–114.

Ramadhani, W., & Setiawati, T. (2022, September 13). The Effect Of Quality Of Work Life and Organizational Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At Ludira Husada Tama Hospital Yogyakarta. *In Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022*. https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320894

Santika, S. L. M. D. A., & Dewi, A. A. S. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *12*(03), 518–526. https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/

Saputra, P., Mayasari, E., & Yakin, I. (2023). Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Yamaha Banjarmasin. *INNOVATIVE : Journal Of Social Science Research*, *3*(6), 4232–4246. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6290

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 185–199. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621

Setiani, Siswanto, & Robithoh, S. (2023). Revisiting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational

Citizenship Behaviour. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, *8*(2), 125–142. https://doi.org/10.22515/shirkah.v8i2.532

Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Influence Of Quality Of Work Life On Employee Performance. *Management Research Studies Journal P-ISSN : 9772745616006*, *2*(1), 44–54.

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *17*(2).

Suci, R. P., Mas, N., & Risky, M. (2022). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, *25*(2), 217–228. https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3094

Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, *17*(1), 37–45.

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesia Institute For Corporate Learning and Studies (IICLS)*, *5*(3), 110–116. https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238

Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *3*(2), 81–96.

Syarifuddin, Muh. S. P., Sjahruddin, H., & Akob, M. (2024). Quality of Work Life dan Budaya Organisasi Manakah Yang Terpenting Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE : Journal of Social Science Research*, *2*(2), 6745–6760.

Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *13*(2), 141–158. https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189

Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Produktivitas Karyawan Setia Tjahyanti. *Media Bisnis*, *5*, 9–20.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 181. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295

Utami, R. O., Mas'ud, M. H., & Alfiana. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Garuda Mitra Solusi). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(10).

Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432. https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921

Wahyuningsih, N. (2016). Peranan Quality of Work Life dalam peningkatan kinerja pegawai. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*, *6*(2).

Wibawa, L., Amalia, A., Ramadoni, A. A., Huda, M. K., Fakhrudin, A., & Larassaty, A. L. (2022). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Di Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo. *Eiqen-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(2), 19–24.

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa H, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, *2*(1), 1–11. https://lenteranusa.id/

Wiratama, W. J. T., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi sebagai variabel mediasi terhadap karyawan PT. Bhumi Phala perkasa. *Agora*, *10*(1).

Yasnita, V., Eka, M., & Fitri, Y. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, *21*(2), 263–282.

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 Kapariwisataan Dan Hospitalitas*, *1*(2), 74–92.

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(9), 1781–1792. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235

Yusnita, N., & Melati F, A. M. (2023). The Role of Job Satisfaction In The Effect of Quality of Work Life On Performance of Research Institution's Employee. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, *7*(1), 064–071. https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.6839

Yusuf, M., Nur Fitrianti, A., & Author, C. (2024). The Effect Of Quality Of Work Life And Motivation On Employee Performance Of Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Barru Branch. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, *2*(4).

Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas wonoayu. *Competence : Journal of Management Studies*, *18*(1).

Lampiran 1 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Zahira Firdausi

Tempat, tanggal lahir : Gresik, 24 Agustus 2003

Alamat Asal : Komplek Zeni TNI AD RT.01/RW08, Kelurahan Pekayon, Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur

Telepon/ HP : 081290090924

E-mail : firdausizahira33@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2009 : TKIT As-Sa'adah

2009-2015 : MIN 3 Jakarta Timur

2015-2018 : SMP Ar-Rohmah Putri Boarding School

2018-2021 : SMA Ar-Rohmah Putri Boarding School

2021-2025 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim

2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim

Pengalaman Organisasi

- Anggota Unit Olahraga (UNIOR) UIN Maliki Malang tahun 2021
- Anggota Unit Olahraga Cabang Persatuan Bola Voli (PBV) UIN Maliki Malang tahun 2021-2023
- Staff Hubungan Masyarakat Persatuan Olahraga Bola Voli UIN Maliki Malang

Lampiran 2 : Jurnal Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM	: 210501110136
Nama	: Zahira Firdausi
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Setiani, M.M
Judul Skripsi	: Pengaruh *Quality of Work Life* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pada Karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik (SILOG)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	6 September 2024	Bimbingan terkait outline skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	19 September 2024	Konsultasi revisi judul skripsi terkait variabel yang akan diteliti dan objek penelitiannya	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	5 November 2024	Bimbingan Bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	19 November 2024	Bimbingan Bab 2-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 November 2024	Revisi proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	26 November 2024	Acc Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	5 Desember 2024	Seminar Proposal Skrisipsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	26 Februari 2025	Bimbingan Hasil Olah Data	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	8 April 2025	Bimbingan Bab 4 dan 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	11 April 2025	Konsultasi terkait penulisan artikel	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

11	14 April 2025	Revisi penulisan artikel, dan mengumpulkan artikel	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	29 April 2025	revisi final file skripsi	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 29 April 2025
Dosen Pembimbing

Setiani, M.M

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian Skripsi

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK

Assalamuala'aikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Perihal : Kuesioner Penelitian

Dalam rangka untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir Strata-1 (S1) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden penelitian dengan judul **"Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik".** Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiaannya. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf atas segala kekurangan dari saya sebagai peneliti.

Akhir kata penulisan saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian

1) Luangkan waktu anda dan baca setiap pertanyaan secara menyeluruh.
2) Lengkapi deskripsi responden yang diberikan.
3) Isilah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebenaran dalam diri anda.
4) Berikan tanda *checklist* (✓) pada pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat anda dalam pernyataan daftar kuesioner.
    a. Sangat Setuju (SS)
    b. Setuju (S)

c. Netral (N)
d. Tidak Setuju (TS)
e. Sangat Tidak Setuju (STS)

5) Satu tanggapan untuk setiap pertanyaan diperlukan dan wajib diisi, dan tidak boleh lebih dari satu tanggapan
6) Kuesioner ini digunakan secara optimal bila seluruh pernyataan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Zahira Firdausi

B. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin :
   ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Usia :
   ☐ 18-29 ☐ 30-40 ☐ 41-50 ☐ > 50
3. Pendidikan Terakhir :
   ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1/D4 ☐ S2 ☐ S3
4. Masa Kerja :
   ☐ < 3 tahun ☐ 3-7 tahun ☐ 7-10 tahun ☐ > 10 tahun

C. Daftar Pertanyaan Variabel *Quality of Work Life* (X1)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Komunikasi						
1.	Karyawan bekerja melalui arahan langsung dari pimpinan					
2.	Karyawan bekerja melalui pertemuan kelompok bersama rekan kerja					
3.	Komunikasi atasan dan bawahan selalu terjalin dengan baik					
Penyelesaian Konflik						

4.	Pimpinan / Perusahaan memberikan solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan					
5.	Menyampaikan keluhan dilakukan secara formal sesuai dengan prosedur perusahaan					
6.	Permasalahan kerja yang dihadapi karyawan diselesaikan dengan cara musyawarah					
Pengembangan Karir						
7.	Perusahaan memberikan peluang pada karyawan untuk menyampaikan keluhan kerja mengenai jabatan					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan					
9.	Perusahaan memberikan promosi jabatan untuk karyawan					
		SS	S	N	TS	STS
Partisipasi Pekerja						
10.	Karyawan bekerja dalam tim					
11.	Karyawan menghadiri rapat yang diselenggarakan					
12.	Karyawan selalu ikut dalam berbagai pelatihan untuk menjaga kualitas tim					
Kebanggaan						
13.	Karyawan bangga bekerja di perusahaan ini					
14.	Suasana kerja di perusahaan meningkatkan kepercayaan diri sebagai karyawan					
Kompensasi						
15.	Karyawan memperoleh gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup					
16.	Karyawan menerima gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
Keselamatan Lingkungan Kerja						
No.	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17.	Karyawan bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya					
18.	Tempat pekerjaan mengadakan program penjamin hari tua					
Keselamatan Kerja						
19.	Perusahaan memiliki komite keselamatan karyawan					

20.	Perusahaan memiliki tim penolong gawat darurat					
21.	Karyawan memiliki jaminan asuransi keselamatan kerja yang terkelola					

D. Daftar Pertanyaan Variabel *Workload* (X2)

No	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Target yang harus dicapai						
1.	Target yang harus saya capai dalam melaksanakan pekerjaan terlalu tinggi					
Kondisi pekerjaan						
2.	Saya merasa nyaman ketika melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya merasa harus bekerja dengan cepat ketika melakukan pekerjaan					
4.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
Standar Pekerjaan						
5.	Saya merasa porsi beban kerja yang saya terima selalu besar					

E. Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu teliti ketika mengerjakan pekerjaan					
2.	Saya selalu memperhatikan mutu pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional prosedur dari perusahaan					
4.	Saya selalu berusaha memenuhi target *deadline* tugas					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
6.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang diterapkan					
Efektivitas						
No.	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat dan minum membuat kesalahan					
9.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat dan konsisten					

F. Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2.	Perusahaan memberikan bagian-bagian pekerjaan yang dapat dipahami atau diselesaikan					
3.	Perusahaan membuat saya merasa dapat berkontribusi terhadap pekerjaan yang diselesaikan					
Gaji						
4.	Gaji tau upah yang diberikan oleh perusahaam sesuai dan sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	Gaji atau upah diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan					
Promosi						
6.	Saya memilii kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/ promosi					
7.	Adanya syarat dan prosedur promosi yang jelas dalam perusahaan					
Supervisi						
8.	Atasan memberikan penghargaan, perhatian, serta motivasi agar saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan baik					
9.	Atasan memperbolehkan saya berpartispasi dalam pengambilan keputusan					
Rekan Kerja						
10.	Adanya komunikasi yang baik dengan sesame rekan kerja					
11.	Adanya dukungan dari rekan kerja					

Lampiran 4 : Data Kuesioner

HASIL DATA KUESIONER

Quality of Work Life (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4,33	4,33	4,00	4,00	4,50	4,50	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,00	4,00	4,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,50	3,67
9	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,50	4,00	4,00
10	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,50	4,00	4,00
11	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,67
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
13	4,00	4,00	4,00	4,33	4,50	4,00	4,50	4,67
14	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,50	4,00	4,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
16	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,67
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00	4,00	5,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
21	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,50	4,50	4,00
22	4,00	5,00	5,00	4,00	4,50	4,50	4,50	5,00
23	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
24	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,50	4,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
26	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	5,00	4,50	4,33
27	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
28	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,50	4,00	4,00
29	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,50	5,00	5,00
30	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00	5,00
31	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,50	5,00	5,00
32	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,50	5,00	5,00
33	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,33
34	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	1,50	2,00	2,33
35	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
36	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,00	4,00	4,00
37	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
38	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,67
39	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	3,00	4,00	5,00
40	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,50	3,00	3,67
41	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	5,00

42	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
43	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	2,50	4,00	3,33
44	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,33
45	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
46	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
47	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,67
48	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
49	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,33
50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,67
51	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,50	4,50	5,00
52	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00
53	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00
54	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
55	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	3,67
56	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
57	5,00	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00	5,00	5,00
58	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
59	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	3,50	4,00	4,00
60	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00
61	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00
62	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,33
63	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
64	4,67	5,00	5,00	4,00	4,50	5,00	5,00	5,00
65	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
66	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
67	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
68	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	2,50	3,50	3,67
69	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
70	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,33
71	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,50	3,00	3,00
72	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
73	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
74	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00
75	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
76	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
77	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
78	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,33
79	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,00	3,00	4,00
80	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	3,67
81	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,50	4,00	4,33
82	4,00	4,00	5,00	5,00	4,50	4,50	4,00	5,00
83	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	4,00	4,50	4,67
84	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50	5,00
85	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,67
86	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	3,00	3,00	3,67
87	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

88	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
89	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
90	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
91	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
92	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
93	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,67
94	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,67

Beban Kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3
1	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	4,00
4	3,00	3,00	3,00
5	3,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	4,00
8	3,00	3,33	4,00
9	3,00	4,00	4,00
10	3,00	4,00	4,00
11	3,00	4,67	5,00
12	4,00	4,00	5,00
13	3,00	4,33	4,00
14	3,00	4,00	4,00
15	4,00	4,00	4,00
16	4,00	3,67	4,00
17	3,00	3,67	4,00
18	5,00	5,00	5,00
19	4,00	4,00	4,00
20	4,00	4,00	5,00
21	5,00	4,67	4,00
22	4,00	4,33	3,00
23	5,00	5,00	5,00
24	4,00	4,00	4,00
25	5,00	5,00	5,00
26	5,00	4,33	4,00
27	4,00	4,00	4,00
28	4,00	4,00	4,00
29	4,00	3,67	3,00
30	3,00	3,67	4,00
31	5,00	4,67	5,00
32	4,00	4,67	5,00
33	4,00	4,00	4,00
34	3,00	3,67	3,00

35	4,00	3,00	3,00
36	4,00	4,00	4,00
37	4,00	4,00	4,00
38	4,00	4,33	5,00
39	5,00	4,00	4,00
40	4,00	3,00	3,00
41	4,00	4,00	3,00
42	4,00	4,00	4,00
43	4,00	4,33	5,00
44	4,00	4,33	5,00
45	3,00	4,00	4,00
46	4,00	3,67	3,00
47	4,00	4,67	5,00
48	4,00	5,00	5,00
49	4,00	4,67	4,00
50	4,00	4,00	4,00
51	4,00	5,00	5,00
52	5,00	5,00	5,00
53	4,00	3,33	4,00
54	5,00	5,00	5,00
55	3,00	3,67	4,00
56	3,00	3,33	3,00
57	3,00	3,67	3,00
58	4,00	4,00	4,00
59	3,00	3,67	4,00
60	3,00	3,67	4,00
61	3,00	3,67	3,00
62	4,00	4,33	5,00
63	4,00	4,00	4,00
64	4,00	3,67	3,00
65	5,00	5,00	5,00
66	4,00	4,00	4,00
67	4,00	3,33	3,00
68	4,00	3,67	4,00
69	4,00	4,00	4,00
70	4,00	4,00	4,00
71	4,00	4,00	4,00
72	4,00	4,67	5,00
73	4,00	4,00	4,00
74	4,00	3,33	3,00
75	3,00	4,00	4,00
76	4,00	4,00	4,00
77	4,00	4,00	4,00
78	3,00	4,00	4,00
79	3,00	4,33	4,00
80	4,00	3,67	3,00

81	3,00	2,33	3,00
82	5,00	4,00	4,00
83	4,00	4,33	4,00
84	5,00	4,33	4,00
85	4,00	4,00	4,00
86	3,00	4,00	4,00
87	4,00	3,67	4,00
88	3,00	3,67	4,00
89	4,00	4,00	4,00
90	4,00	4,00	4,00
91	5,00	5,00	5,00
92	5,00	5,00	5,00
93	3,00	4,00	4,00
94	4,00	3,67	4,00

Kepuasan Kerja (Z)

No.	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5
1	4,00	4,50	4,50	4,50	4,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	4,67	5,00	2,00	4,00	4,00
4	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00
5	3,67	3,50	3,00	3,50	4,00
6	3,33	4,00	3,50	4,00	4,00
7	4,00	3,50	3,00	3,50	4,00
8	4,00	3,00	3,00	3,00	3,50
9	3,33	3,00	2,00	4,00	4,00
10	3,67	3,50	4,00	4,00	4,00
11	4,00	4,50	5,00	5,00	5,00
12	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50
14	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00
15	4,00	4,50	4,00	4,50	4,00
16	3,33	3,50	4,00	4,00	5,00
17	4,00	4,00	3,00	3,50	4,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
21	4,00	4,50	4,00	5,00	5,00
22	3,67	4,50	5,00	5,00	5,00
23	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
24	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
26	4,00	3,00	4,00	4,50	5,00
27	3,67	3,50	4,00	4,00	4,00

28	3,00	5,00	3,00	3,50	3,50
29	4,67	5,00	4,00	4,00	3,50
30	4,67	5,00	4,00	4,00	3,50
31	4,33	4,00	3,50	4,00	5,00
32	4,33	4,00	3,50	4,00	5,00
33	3,33	2,00	4,00	3,50	4,00
34	3,33	3,50	3,50	4,00	4,00
35	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
36	3,33	3,50	2,50	3,50	4,00
37	4,00	3,00	3,50	5,00	3,50
38	4,67	4,50	3,50	5,00	5,00
39	4,33	3,50	3,00	3,00	4,50
40	3,33	3,50	3,00	3,00	3,00
41	4,00	3,50	4,00	3,00	3,00
42	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
43	4,00	4,50	4,00	3,50	4,00
44	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
45	3,00	3,00	3,00	4,00	3,50
46	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00
47	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00
48	5,00	4,50	4,00	4,00	5,00
49	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
51	4,00	4,00	4,00	4,00	4,50
52	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
53	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
54	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
55	3,67	3,50	3,00	4,00	4,00
56	4,00	4,00	3,50	4,50	4,50
57	5,00	5,00	4,00	4,00	4,50
58	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
59	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00
60	3,00	3,00	3,00	3,50	3,50
61	3,00	3,00	3,00	3,50	3,50
62	3,00	3,00	3,00	3,50	3,00
63	3,67	3,00	3,00	4,00	3,50
64	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
65	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
66	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
67	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00
68	3,67	3,00	3,00	3,50	3,50
69	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
70	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
71	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
72	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
73	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

74	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
76	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
77	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
78	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
79	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
80	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
81	3,67	4,00	3,00	3,00	3,50
82	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
83	4,00	4,50	5,00	5,00	5,00
84	4,00	4,50	5,00	5,00	4,50
85	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00
86	3,67	3,50	3,00	4,00	4,00
87	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
88	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
89	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
90	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
91	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
92	4,00	4,50	4,00	5,00	5,00
93	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
94	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	4,50	4,50	4,33	4,00
2	3,50	4,50	5,00	5,00
3	4,50	5,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4,00	4,00	4,00	3,50
6	4,00	4,00	4,00	3,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00
9	4,00	4,00	4,00	4,00
10	4,00	4,00	4,00	4,00
11	3,50	5,00	3,67	4,00
12	5,00	5,00	5,00	5,00
13	4,00	4,50	4,67	4,00
14	4,00	4,00	3,67	4,00
15	4,00	4,00	4,00	4,00
16	4,00	4,00	3,67	3,50
17	3,50	4,00	3,67	3,50
18	5,00	5,00	5,00	5,00
19	4,00	4,50	4,33	4,00
20	4,00	4,00	4,00	4,00
21	5,00	5,00	5,00	4,50

22	5,00	5,00	5,00	5,00
23	5,00	5,00	5,00	5,00
24	4,00	4,00	4,00	4,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00
26	5,00	5,00	4,67	5,00
27	4,00	4,00	4,00	4,00
28	4,50	5,00	4,00	4,00
29	4,50	4,00	5,00	4,50
30	4,50	4,00	5,00	4,50
31	5,00	5,00	5,00	4,50
32	5,00	5,00	5,00	4,50
33	3,50	5,00	4,33	4,00
34	4,00	3,50	4,00	4,00
35	4,00	4,00	4,00	4,00
36	4,00	4,00	3,33	4,00
37	5,00	4,50	4,67	5,00
38	5,00	5,00	5,00	5,00
39	4,00	4,50	4,00	4,50
40	3,00	3,50	4,00	4,00
41	3,00	3,00	4,33	4,00
42	4,00	4,00	4,33	4,00
43	4,00	4,50	4,67	4,00
44	5,00	4,00	4,33	4,00
45	4,00	4,00	4,00	4,00
46	4,00	4,00	4,00	4,00
47	4,00	4,50	4,33	4,00
48	4,50	5,00	5,00	4,00
49	4,00	4,00	4,00	4,00
50	4,00	4,00	5,00	4,00
51	5,00	5,00	5,00	5,00
52	5,00	4,50	4,67	5,00
53	4,00	4,00	4,00	4,00
54	4,50	5,00	5,00	4,00
55	4,00	4,00	4,00	3,50
56	4,00	4,50	4,00	4,00
57	4,50	4,00	5,00	4,50
58	4,00	4,00	4,00	4,00
59	4,00	4,00	4,00	4,00
60	4,00	4,00	4,33	4,00
61	4,00	4,00	4,00	4,00
62	4,00	4,00	4,00	4,00
63	4,00	4,00	4,00	4,00
64	4,00	4,50	4,00	4,00
65	5,00	5,00	5,00	5,00
66	4,00	4,00	4,00	4,00
67	4,00	4,00	4,00	3,00

68	4,00	4,00	4,00	4,00
69	4,00	4,00	4,00	4,00
70	4,00	4,00	4,00	4,00
71	4,00	4,00	4,00	4,00
72	4,00	4,00	4,00	4,00
73	3,50	4,00	4,67	3,50
74	4,00	4,00	3,67	4,00
75	4,00	4,00	4,00	4,00
76	4,00	4,00	4,00	4,00
77	5,00	5,00	4,33	5,00
78	4,00	4,00	4,33	4,00
79	4,00	4,50	4,33	4,00
80	4,00	4,50	4,00	4,00
81	3,50	4,00	3,33	3,50
82	4,00	5,00	5,00	5,00
83	4,00	4,00	4,33	4,50
84	4,00	4,00	4,33	5,00
85	4,00	4,00	4,67	4,00
86	4,00	4,00	4,00	4,00
87	4,00	4,00	4,00	4,00
88	4,00	5,00	5,00	5,00
89	4,00	5,00	5,00	5,00
90	4,00	5,00	5,00	5,00
91	4,00	5,00	5,00	5,00
92	4,00	4,00	4,00	4,00
93	4,00	4,00	4,00	4,00
94	4,00	4,00	4,00	4,00

Lampiran 5 : Uji Validitas *Outer Loading*

Outer Loadings

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
X1.1				0,781
X1.2				0,760
X1.3				0,813
X1.4				0,812
X1.5				0,821
X1.6				0,787
X1.7				0,833
X1.8				0,843
X2.1	0,748			
X2.2	0,929			
X2.3	0,855			
Y1.1			0,827	
Y1.2			0,839	
Y1.3			0,852	
Y1.4			0,859	
Z1.1		0,816		
Z1.2		0,798		
Z1.3		0,788		
Z1.4		0,840		
Z1.5		0,865		

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas *Construct Reliabilty Validity*

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BEBAN KERJA (X2)	0,799	0,823	0,883	0,718
KEPUASAN KERJA (Z)	0,880	0,890	0,912	0,675
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,866	0,867	0,908	0,713
QWL (X1)	0,923	0,927	0,937	0,651

Lampiran 7 : *Output R-square*

R Square

	R Square
KEPUASAN KERJA (Z)	0,478
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,529

Lampiran 8 : *Fornell-Lacker Criterion*

Fornell-Larcker Criterion

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
BEBAN KERJA (X2)	0,847			
KEPUASAN KERJA (Z)	0,575	0,822		
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,609	0,627	0,844	
QWL (X1)	0,490	0,616	0,598	0,807

Lampiran 9 : *Cross Loading*

Cross Loadings

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
X1.1	0,327	0,400	0,449	0,781
X1.2	0,416	0,435	0,468	0,760
X1.3	0,417	0,433	0,452	0,813
X1.4	0,489	0,504	0,528	0,812
X1.5	0,414	0,570	0,510	0,821
X1.6	0,312	0,549	0,408	0,787
X1.7	0,434	0,577	0,551	0,833
X1.8	0,333	0,467	0,472	0,843
X2.1	0,748	0,426	0,492	0,443
X2.2	0,929	0,572	0,585	0,473
X2.3	0,855	0,448	0,460	0,318
Y1.1	0,527	0,567	0,827	0,590
Y1.2	0,549	0,469	0,839	0,447
Y1.3	0,508	0,532	0,852	0,470
Y1.4	0,472	0,542	0,859	0,499
Z1.1	0,493	0,816	0,565	0,606
Z1.2	0,334	0,798	0,409	0,387
Z1.3	0,413	0,788	0,438	0,477
Z1.4	0,515	0,840	0,564	0,476
Z1.5	0,561	0,865	0,559	0,546

Lampiran 10 : *Heterotrait-Monotrait Ratio*

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	BEBAN KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	QWL (X1)
BEBAN KERJA (X2)				
KEPUASAN KERJA (Z)	0,667			
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,729	0,704		
QWL (X1)	0,564	0,666	0,661	

Lampiran 11 : Hasil *Path Coefficient*

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
BEBAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0,360	0,362	0,084	4,270	0,000
BEBAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,317	0,314	0,092	3,458	0,001
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,277	0,275	0,107	2,586	0,010
QWL (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0,440	0,442	0,077	5,686	0,000
QWL (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,273	0,277	0,115	2,361	0,019

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
BEBAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN	0,100	0,098	0,045	2,210	0,028
QWL (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,122	0,122	0,053	2,311	0,021

\

Lampiran 12 : Surat Bebas Plagiarisme

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP	: 198710022015032004
Jabatan	: **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: Zahira Firdausi
NIM	: 210501110136
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Judul Skripsi	: **Pengaruh *Quality of Work Life* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada karyawan di PT. Semen Indonesia Logistik**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	21%	15%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Mei 2025
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M