

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, SINERGI KANTOR-RUMAH, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: SURVEY DI KECAMATAN DEPOK DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya¹, Prastyaningtyas Prabandari²

STIE YKPN Yogyakarta

¹niko.wijaya@gmail.com

²tyas_prabandari@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims at investigating the links among quality of work life, synergy of office-home, job satisfaction, and employee performance. One hundred and two (102) respondents working in urban villages in Depok Sub Districts in DIY (Yogyakarta Special District). Results of the study found that quality of work life and synergy of office-home were positively related to employee performance. The variables were also positively related to job satisfaction. Furthermore, job satisfaction was positively related to employee performance. It was found that job satisfaction mediated the effects of quality of work life and synergy office-home on employee performance.

Keywords: *Quality of Work Life, Synergy of Office-Home, Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan keluaran individu yang sangat diharapkan oleh semua organisasi, termasuk organisasi nirlaba (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Organisasi nirlaba perlu meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja akan meningkatkan kualitas layanan sehingga tercapai kepuasan konsumen. Di era di mana masyarakat sangat mudah menyampaikan pendapat mengenai kualitas layanan lembaga pemerintah kepada masyarakat, lembaga pemerintah di berbagai tingkat diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Husnawati, 2006). Seperti layaknya organisasi jasa yang lain, karyawan ujung tombak (*frontliners*) sangat menentukan persepsi kualitas layanan (Lovelock & Wirtz, 2004).

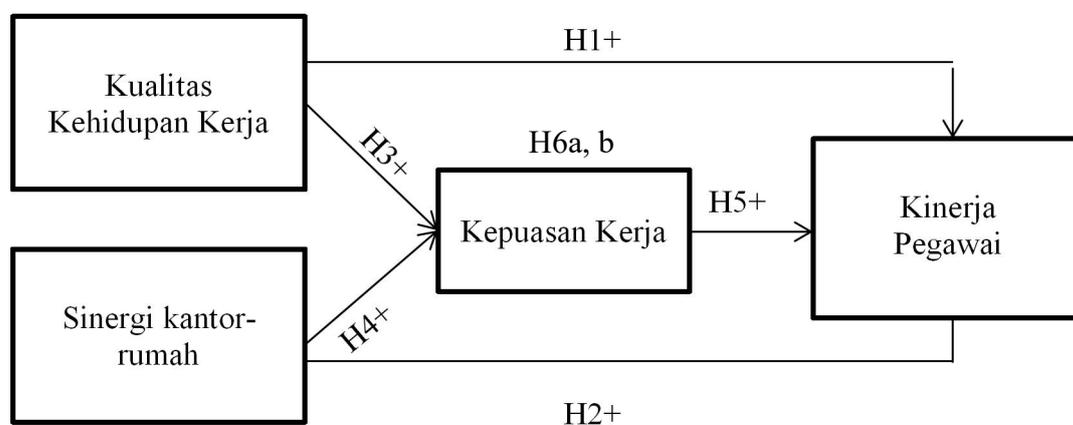
Kelurahan merupakan sebuah wilayah yang dipimpin oleh seorang lurah. Menurut Undang-Undang Nomor 6 pasal 26 ayat (1) Tahun 2014 menjelaskan seorang lurah bertugas menyelenggarakan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Tujuan dibentuknya kelurahan adalah

¹ Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Ph.D. adalah penulis korespondensi yang dapat dihubungi lewat alamat e-mail: niko.wijaya@gmail.com.

² Prastyaningtyas Prabandari. adalah penulis korespondensi yang dapat dihubungi lewat alamat e-mail: tyas_prabandari@yahoo.co.id.

untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara baik dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Agar tujuan ini tercapai, kinerja pegawai merupakan aspek penting untuk dijaga dan ditingkatkan demi pelayanan yang prima terhadap masyarakat tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, misalnya motivasi, tujuan, dan harapan. Selain itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keluarga. Meskipun demikian, penelitian yang menginvestigasi kinerja karyawan di lingkungan pemerintah, khususnya di lingkungan kelurahan, jarang ditemukan. Fokus penelitian ini adalah menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, sinergi kantor-rumah, dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai kelurahan di lingkungan Kecamatan Depok, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Kecamatan Depok dipilih karena merupakan salah satu kecamatan di DIY yang memiliki pertumbuhan tercepat sehingga harus didukung dengan kualitas layanan publik yang baik. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan sinergi kantor-rumah (*synergy of office-home*) adalah faktor eksternal diharapkan akan mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi tinggi rendah kerjanya (*job performance*). Gambar 1 menunjukkan model dan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.



Gambar 1: Model Penelitian

2. TIJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja aman dan menyenangkan (Martel & Dupuis, 2006; Prajogo & Kumalaningrum, 2016). Kualitas kehidupan kerja yang baik, sebaliknya dapat mendorong produktivitas yang tinggi,

memotivasi, dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Islam & Siengthai, 2009). Parmin (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD BPR BKK Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sinergi Kantor-Rumah dan Kinerja Pegawai

Sinergi kantor-rumah juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pekerjaan di kantor dilakukan dengan hati yang senang hati (Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007). Suasana hati di kantor akan berdampak baik pada emosi dan perilaku di rumah. Sinergi seperti ini akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam menjalankan perannya, baik di rumah maupun di kantor. Vithanage & Arachchige (2017) mengatakan suasana kantor dan rumah yang saling bersinergi akan menghasilkan keluaran positif secara psikologi bagi pegawai. Beban psikologis pegawai benar-benar berkurang ketika sinergi kantor-rumah tercapai sehingga mendorong pegawai mempunyai perilaku produktif pada saat bekerja. Selanjutnya, Prajogo & Kumalaningrum (2016) telah meneliti 269 responden dari berbagai organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi kantor-rumah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 2: Sinergi kantor-rumah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan lingkungan kerjanya (Judge, Heller, & Klinger, 2008). Literatur menunjukkan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja mempengaruhi seberapa baik sikap maupun tanggung jawab sebagai pegawai di suatu organisasi (Atmoko, 2010; Williams & Anderson, 1991). Penerapan berbagai prinsip desain pekerjaan sehingga menghasilkan kepuasan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Fadhil, 2015). Mahipalan dan Muhammed (2019) susana kehidupan kerja yang diterapkan dengan metode spiritual terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ace (2017) telah meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan partisipasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bangkinang dengan menggunakan 57 sampel perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada juga

didapatkan dari penelitian Prasetyawati & Kusnudin (2016). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 3: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sinergi Kantor-Rumah dan Kepuasan Kerja

Sinergi kantor-rumah yang baik meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga menciptakan pengalaman kerja yang positif. Pengalaman kerja yang baik membentuk kepuasan kerja pegawai karena pengalaman baik saat bekerja yang diakibatkan oleh sinergi kantor-rumah akan mendorong karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (Beutell, 2007). Salzstein, Ting & Grace (2001) mengatakan sinergi kantor-rumah yang dicerminkan melalui kebijakan perusahaan yang mendorong pegawai mempunyai keseimbangan antara kantor dan rumah akan mendorong motivasi dan kepuasan yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 4: Sinergi kantor-rumah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda karena kepuasan kerja bersifat individual. Keadaan yang menyenangkan atau tidak dalam pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Fitria, Idris, dan Kusuma (2014) meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda dengan 30 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada kontribusi kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian dengan menghasilkan hasil yang mirip juga dilakukan oleh Pratiwi dan Himam (2014) dan Deepa, Palaniswamy dan Kuppusamy (Deepa, Palaniswamy, & Kuppusamy, 2014). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Diprediksi dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja dan sinergi kantor-rumah akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel pemediasi. Penelitian yang lalu telah menginvestigasi sebagai elemen pekerjaan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Ali, 2008; Barling, Kelloway, & Iverson, 2003; Oshagbemi, 1999). Penelitian lain juga telah menemukan bahwa kepuasan

kerja dapat berkontribusi pada kinerja karyawan (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Schleicher, Watt, & Greguras, 2004). Simpulannya, peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan sinergi kantor-rumah akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan diskusi di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara (a) kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dan (b) sinergi kantor-rumah dan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Responden

Sesuai dengan konteks penelitian ini, target responden penelitian ini pegawai di lingkungan kelurahan di Kecamatan Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pertama, peneliti menghubungi para lurah agar diberi izin menyebarkan kuesioner kepada karyawan setempat. Kedua, jika izin telah didapat, kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 162 dan masing-masing kelurahan diberikan sebanyak 20 kuesioner. Nama kelurahan tersebut adalah Maguwoharjo, Condongcatur, Sukoharjo, Wedomartani, Widodomartani, Bimomartani, Purwomartani, dan Selomartani. Dari 8 kelurahan tersebut, Kuesioner yang kembali tersebut sebanyak 102 menunjukkan tingkat partisipasi sebesar 63%. Seluruh kuesioner yang dikembalikan dapat diolah.

Delapan puluh satu persen (81%) responden adalah pria. Dari sisi usia, data tersebar pada interval usia cukup berimbang, persentase tertinggi di interval usia >50 tahun (25%), persentase berikutnya adalah interval usia >45-50 (20%). Empat puluh enam persen (46%) responden telah bekerja lebih dari 15 tahun atau lebih, sedangkan 44% berpengalaman kerja telah 15 tahun atau lebih. Sebanyak 12 responden belum menikah (12%), 81 sudah menikah (79%), duda/janda 1 responden (1%), dan 9 responden tidak bersedia memberikan informasi (8%). Sebagian besar responden telah menyelesaikan jenjang S1 (41 responden, 40%). Terakhir, lebih dari 40% responden telah bekerja di organisasi sekarang dan mempunyai pengalaman kerja lebih dari 15 tahun.

Variabel Penelitian

Semua poin pertanyaan berbahasa Inggris diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Sebelum digunakan untuk uji selanjutnya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui uji validitas (menguji apakah poin pertanyaan mengukur variabel yang akan diukur) dan uji reliabilitas (menguji apakah variabel memiliki konsisten internal

dari waktu ke waktu). Untuk uji validitas, batas bawah nilai muatan faktor (*factor loading*) ditentukan sebesar 0,50 untuk ukuran sampel sebesar kurang lebih 100 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Adapun uji reliabilitas, batas nilai Cronbach's Alpha yang digunakan adalah 0,60 (Hair et al., 2010).

Kualitas Kehidupan Kerja. Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan 5 poin pertanyaan dari Islam dan Siengthai (2009). Satu poin pertanyaan dihilangkan karena memiliki nilai muatan faktor kurang dari yang ditentukan. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel ini adalah 0,67.

Sinergi Kantor-Rumah. Sinergi kantor-rumah diukur dengan menggunakan 4 poin pertanyaan dari Beutell and Wittig-Berman (2008). Semua poin pertanyaan dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel ini adalah 0,80.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 16 poin pertanyaan dari Mahdi, Zin, Nor, Sakat, dan Naim (2012). Semua poin pertanyaan dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel ini adalah 0,90.

Kinerja. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan poin pertanyaan dari Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, dan van der Beek (2014). Lima (5) poin pertanyaan mengukur kinerja tugas (*task performance*) dan 6 pertanyaan mengukur kinerja adaptif (*adaptive performance*). Semua poin pertanyaan dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel ini adalah 0,88.

Variabel Kontrol. Terdapat 6 variabel kontrol yang dimasukkan dalam model, yaitu jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pengalaman kerja. Jenis kelamin dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu wanita dan pria. Responden memilih salah satu dari 6 interval usia, yaitu 25-30, >30-35, >35-40, >40-45, >45-50, dan >50. Status pernikahan dibagi menjadi 3, yaitu belum menikah, menikah, dan lain-lain. Pendidikan terakhir dibagi menjadi 4, yaitu SMP, SMA, S1, dan S2, diasumsikan tidak ada responden yang berpendidikan SD atau S3. Lama bekerja di organisasi sekarang dibagi menjadi 6 interval, yaitu 1 – 5 tahun, >5-10, >10-15, dan >15. Terakhir, pengalaman bekerja (jumlah tahun pengalaman bekerja, termasuk tahun bekerja di organisasi sekarang), dibagi menjadi 6 interval, yaitu 1 – 5 tahun, >5-10, >10-15, dan >15.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi

Tabel 1 menunjukkan korelasi antar variabel. Ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti saling berkorelasi pada $p < 0,001$.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Rerata	Stad. Deviasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Jenis kelamin	,82	,38										
2. Usia	,19	,10	,15									
3. Status pernikahan	,10	,35	-,08	,39**								
4. Pendidikan terakhir	,24	,60	-,11	-,19	-,07							
5. Lama bekerja	13,04	10,22	,18	.72**	,24*	-,36**						
6. Pengalaman bekerja	14,20	10,23	,14	,68**	,28**	-,26*	,85**					
7. Kualitas kehidupan kerja	.19	,53	,11	,03	,07	,01	-,06	-,10	(,67)			
8. Sinergi kantor-rumah	,18	,58	,15	,06	,09	,01	,04	-,02	,59**	(,80)		
9. Kepuasan kerja	,18	,51	-,09	-,01	.03	.00	.13	,06	.75**	,75**	(,90)	
10. Kinerja	,19	,47	,10	.02	.18	-,02	.12	.09	.57**	.64**	.72**	(,88)

Catatan: N = 102; * p < 0,05, ** p < 0,001; angka dalam tanda kurung adalah Cronbach's Alpha.

Hasil dan Pembahasan Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis 1 memprediksi bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H1). Tabel 2 menunjukkan hasil uji regresi. Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai adalah 0,61 ($p < 0,001$; Model 1). H1 diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Parmin (2014) yang meneliti tentang dampak kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja dan kreasi pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kualitas kehidupan kerja yang baik mampu mendorong pegawai untuk lebih produktif, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.

Hipotesis 2 memprediksi bahwa sinergi kantor-rumah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H2). Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi sinergi kantor-rumah pada kinerja pegawai adalah 0,63 ($p < 0,001$; Model 2). H2 diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Prajogo & Kumalaningrum (2016) yang menemukan bahwa sinergi kantor-rumah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Suasana rumah yang baik terbawa ke kantor sehingga *mood* dari pegawai dalam bekerja dalam keadaan positif. Perasaan positif dan suasana hati yang baik berdampak pada kinerja pegawai di kantor.

Hipotesis 3 kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (H3). Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja adalah 0,69 ($p < 0,001$; Model 4). H3 diterima. Hasil ini didukung dengan penelitian Ace (2017) tentang 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang' yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung untuk kerja, keamanan, kenyamanan, dan tentunya fasilitas penunjang di RSUD menjadi faktor penting terciptanya kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan cenderung jarang menemui hambatan yang berarti ketika suasana dan fasilitas kerja mendukung.

Hipotesis 4 memprediksi bahwa sinergi kantor-rumah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi sinergi kantor-rumah pada kepuasan kerja adalah 0,74 ($p < 0,001$; Model 5), H4 diterima. Hasil ini sesuai dengan literatur yang menyatakan bahwa sinergi kantor-rumah dapat mempengaruhi tekanan psikologis dari sisi pegawai sehingga akan mempengaruhi perilaku pegawai tersebut (Beutell, 2010; Beutell & Wittig-Berman, 2008). Tekanan pekerjaan yang berat akan terbawa hingga dikeluarga. Sebaliknya, tekanan dari

masalah keluarga akan memberikan dampak psikologis yang buruk kepada pegawai sehingga kinerja pegawai dikantor dapat terganggu. Pegawai yang mempunyai mental yang lemah akan sangat rentan terkena dampak dari sinergi kantor-rumah yang buruk.

Terakhir, hipotesis 5 memprediksi bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja pada kinerja pegawai adalah 0,69 ($p < 0,001$; Model 3), H5 juga diterima. Hasil ini didukung dengan penelitian Fitria, Idris, & Kusuma (2014) yang menemukan bahwa seseorang yang merasa puas atas apa yang dikerjakan cenderung akan dengan sukarela mengerjakan pekerjaannya. Persepsi seorang pegawai atas pekerjaannya akan membentuk perilaku pegawai tersebut dalam bekerja sehingga ketika persepsi atas kepuasan kinerja baik akan berdampak kepada perilaku bekerja yang baik. Gaji, promosi, rekan kerja, dan pemimpin menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi seorang pegawai tentang kepuasan kerja. Sulit untuk seorang pegawai merasa puas atas pekerjaannya ketika gaji tidak sesuai pegawai cenderung mempunyai kepuasan kerja yang rendah karena merasa tidak adil. Begitu pun ketika atasan atau rekan kerja mempunyai perilaku kontra produktif yang mengganggu pegawai tersebut sehingga persepsi tentang kepuasan kerja rendah.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Variabel	Kinerja Pegawai			Kepuasan Kerja	
	Model 1 (H1)	Model 2 (H2)	Model 3 (H5)	Model 4 (H3)	Model 5 (H4)
Jenis kelamin	,03	,02	,04	,01	,00
Usia	-,30*	-,21	-,05	-,35*	-,25*
Status pernikahan	,19*	,20*	,20*	,00	,02
Pendidikan terakhir	,01	,00	-,02	,05	,03
Lama bekerja	,16	,05	-,10	,38*	,26
Pengalaman bekerja	,20	,17	,11	,07	,05
Kualitas kehidupan kerja	,61***			,69***	
Sinergi kantor-rumah		,63***			,74***
Kepuasan kerja			,69***		
F	9,10***	10,12***	13,22***	12,56***	17, 21***
R ²	,45	,47	,54	,53	,60
Adjusted R ²	,40	,43	,50	,48	,57

Catatan: Angka dalam kolom adalah koefisien regresi, N = 102; * $p < 0,05$,

*** $p < 0,001$

Hasil dan Pembahasan Pengaruh Pemediasi

Hipotesis 6 memprediksi bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara (a) kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai dan (b) sinergi kantor-rumah dan kinerja pegawai. Program AMOS digunakan untuk menguji pengaruh pemediasi kepuasan kerja. Efek pemediasi kepuasan kerja ada jika terdapat efek tidak langsung variabel independen pada variabel dependen yang signifikan. Variabel kontrol tidak digunakan dalam analisis ini.

Tabel 3 adalah ringkasan dari pengujian pengaruh pemediasi kepuasan kerja. Koefisien regresi sinergi kantor-rumah → kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja → kepuasan kerja, sinergi kantor-rumah → kepuasan kerja, kepuasan kerja → kinerja pegawai signifikan sehingga mengkonfirmasi dukungan terhadap H2, H3, H4, dan H5. Meskipun demikian, koefisien regresi sinergi kantor-rumah → kinerja pegawai hanya marjinal ($p < 0,10$), sedangkan koefisien regresi kualitas kehidupan kerja → kinerja pegawai tidak signifikan. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja signifikan ($0,16$; $p < 0,01$), H6a diterima. Sifat pemediasi pada hubungan ini penuh (*full mediation*) (Baron & Kenny, 1986) karena pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai tidak signifikan. Pengaruh tidak langsung sinergi kantor-rumah pada kepuasan kerja juga signifikan ($0,27$; $p < 0,01$), H6b juga diterima. Sifat pemediasi pada hubungan ini parsial (*partial mediation*) (Baron & Kenny, 1986) karena pengaruh sinergi kantor-rumah pada kinerja pegawai tetap signifikan. Sesuai dengan ekspektasi, kualitas kehidupan kerja dan sinergi kantor-rumah akan meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3. Pengaruh Pemediasi

	Kepuasan Kerja	Kinerja
Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja	,32*** (H3)	,15 (H1)
Pengaruh langsung sinergi kantor-rumah	,56*** (H4)	,18 [†] (H2)
Pengaruh langsung kepuasan kerja		,49*** (H5)
Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja		,16** (H6a)
Pengaruh tidak langsung sinergi kantor-rumah		,27** (H6b)

Note. N = 102; [†]p < 0,1, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001.

5. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini memodelkan hubungan antarkualitas kehidupan kerja, sinergi kantor-rumah, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di beberapa kantor kelurahan di

Kecamatan Depok, DIY. Seratus dua (102) responden diolah untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Hasil penelitian memberikan fakta empiris adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja, sinergi kantor-rumah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, dimensi-dimensi yang terdapat pada variabel kualitas kehidupan kerja, sinergi kantor-rumah, dan kepuasan kerja terbukti menjadi pendorong seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik. Implikasi hasil penelitian ini bagi praktisi, yaitu pertama, lembaga pemerintahan perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan membantu pegawai untuk memperbaiki sinergi antara kantor dan rumah karena faktor-faktor tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan meningkatkan kualitas layanan akan tercapai. Kedua, secara khusus kepala pemerintahan desa sebaiknya berusaha memperbaiki kualitas kehidupan kerja di lingkungan kantor pemerintahan kelurahan atau desa. Selain itu, program spesifik meningkatkan sinergi kantor-rumah juga perlu mendapatkan perhatian.

Di samping kontribusi yang diberikan oleh penelitian ini, penelitian ini juga mempunyai beberapa keterbatasan. Pertama, waktu yang tersedia untuk melakukan penelitian ini sangat terbatas. Jumlah data yang terbatas dapat mempengaruhi *robustness* penelitian ini (catatan: *robustness* hasil penelitian tinggi, jika hasil penelitian tetap kokoh walau ada perubahan relatif kecil). Meskipun demikian, karena hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam keputusan manajerial. Penelitian selanjutnya dapat mereplikasi hasil penelitian saat ini dengan mendapatkan data lebih banyak dari karyawan kelurahan di daerah yang berbeda. Kedua, kuesioner diserahkan dan ditinggal di kantor kelurahan dan diambil kembali setelah kuesioner diisi. Peneliti tidak dapat mengawasi proses pengisian kuesioner secara langsung. Kualitas data akan dipengaruhi dengan kondisi perolehan data seperti ini. Peneliti selanjutnya dapat meminta ruang dan waktu agar responden mampu mengisi bersama-sama dengan mendapat panduan dari peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Ace, A. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan partisipasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bangkinang. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1-7.

- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239-252.
- Atmoko, D. D. (2010). Sekelumit tentang quality of working life. Retrieved from <http://komandanu.blogspot.com/2010/05/sekelumit-tentang-quality-of-working.html>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2).
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283. doi:10.1037/0021-9010.88.2.276
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beutell, N. J. (2007). Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and Consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325-334.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501-518. doi:10.1108/13620431011075358
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523. doi:10.1108/02683940810884513
- Deepa, E., Palaniswamy, R., & Kuppasamy, S. (2014). Effect of performance appraisal system in organizational commitment, job satisfaction and productivity. *Journal of Contemporary Management Research*, 8(1), 72-82.
- Fitria, R., Idris, A., & Kusuma, A. R. (2014). Pengaruh remunasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2(3), 1691-1704.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559-574.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (Seventh Edition ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Husnawati, A. (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel*. (Pasca Sarjana), Universitas Diponegoro, Semarang.

- Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009). *Quality of work life and organisational performance: empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*. Paper presented at the Paper presented at the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work', held at the International Labour Office, Geneva.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361-372.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2011). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2004). *Service marketing: People, technology, strategy* (Fifth ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., & Naim, A. S. A. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Mahipalan, M., & Muhammed, S. (2019). Examining the role of workplace spirituality and teacher self-efficacy on organizational citizenship behaviour of secondary school teachers: an Indian scenario. *Vision*, 23(1), 80-90.
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Management Psychology*, 14(5), 388-403.
- Parmin. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, 14(2), 81-106.
- Prajogo, W., & Kumalaningrum, M. P. (2016). Work family synergy: Antecedents and consequences. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 7(1), 1-16.
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42-49.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/614385464?accountid=12719>

- Vithanage, V., & Arachchige, B. J. (2017). A study on THR work-family balance and job performance of academics in Sri Lanka. *The IUP Journal of Management Research*, XVI(2), 7-28.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=5978513&site=ehost-live>