

DAYASAING

JURNAL MANAJEMEN

Volume 27 Nomer 1
Juni 2025

Diterbitkan oleh Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta



EMPOWERMENT OF MSME EMPLOYEES: QUALITY OF WORK LIFE, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION

Nenden Nur Annisa¹⁾, Edvi Gracia Ardani²⁾, Salsabila Al Fitri³⁾, Nabila Ramadhani⁴⁾
^{1,2,3,4}Program Studi Kewirausahaan, Universitas Widya Husada Semarang
Email: nendennurannisa@uwhs.ac.id

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha yang terus setiap tahun semakin bertambah dan mampu bertahan dalam bersaing dengan sector industri usaha lainnya. Kinerja karyawan merupakan aset penting bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam mencapai kesuksesan bisnis. Kualitas hidup karyawan yang baik, dukungan organisasi yang efektif, dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Empowerment of MSME Employees: Quality of Work Life, Organizational Support and Job Satisfaction. Tahapan-tahapan metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu identifikasi masalah, mendefinisikan masalah, mengembangkan hipotesis, menentukan pengukuran variabel, pengumpulan data, menganalisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS menguji outer model dan inner model, dan menginterpretasi data. Hasil penelitian menunjukkan quality of work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, quality of work life berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, quality of work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja, dan dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: MSME, Employees, Quality of Work Life, Organizational Support, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya untuk memperoleh komitmen karyawan dengan membangun praktik sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan menggunakan sistem kerja dengan komitmen tinggi (Badreya Alzadjali and Syed Zamberi Ahmad, 2024). Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha yang terus setiap tahun semakin bertambah dan mampu bertahan dalam bersaing dengan sector industri usaha lainnya (Annisa dan Deria, 2023). Di Indonesia, UMKM atau usaha mikro, kecil, dan menengah menyumbang sebagian besar pendapatan masyarakat, sehingga pemerintah dapat memberikan perhatian pada sektor ini. UMKM merupakan salah satu sarana pengentasan kemiskinan yang dapat menstimulasi lapangan kerja penciptaan dan memicu inovasi baru yang dapat dimanfaatkan untuk pemerataan pembangunan dan kesejahteraan. UMKM juga terbukti mampu menciptakan lapangan kerja karena meningkatkan penyerapan tenaga kerja di dalam negeri sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kesejahteraan masyarakat (Hamza, L. M., & Agustien, 2019).

Kinerja karyawan yang memiliki kepuasan akan menghasilkan proses pengembangan bisnis yang baik dan berjalan sesuai tujuan (Rahmadani, Izzatunissa Rizqi, 2024). Pentingnya

kebahagiaan di tempat kerja dapat menjadi sangat penting bagi pekerjaan itu sendiri dan kelangsungan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki karyawan yang puas yang dapat berkontribusi pada kinerja dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Feli'cio, T., Samagaio, A. and Rodrigues, 2021). Peningkatan kualitas organisasi juga harus didukung oleh pegawai berdasarkan visi, misi dan tujuan yang tepat untuk memberikan manfaat dalam bekerja mekanisme yang terus menerus digunakan untuk menunjang proses penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar tetap ada peningkatan kualitas UMKM (Farmi, N., Apridar, & Bachri, 2020).

Kinerja karyawan merupakan aset penting bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam mencapai kesuksesan bisnis. Kualitas hidup karyawan yang baik, dukungan organisasi yang efektif, dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, Stephen P., Hakim, 2016). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik berdampak positif pada produktivitas, efisiensi, dan kesuksesan bisnis. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM sangat penting.

Penelitian terkait kinerja karyawan UMKM dalam hal meningkatkan kualitas hidup dan dukungan organisasi yang dimediasi kepuasan belum ada, sebagian besar membahas Quality Of Work Life dan dukungan organisasi terhadap kinerja langsung namun faktor pendorongnya belum ada seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dll. Oleh karena itu perlu adanya penelitian terkait kinerja karyawan UMKM untuk menambah literatur dan temuan.

Terjadi peningkatan jumlah UMKM di Purworejo pasca pandemi COVID-19. Dimulai pada tahun 2021, volume dan jumlah UMKM meningkat sangat drastis, peningkatan ini didasari karena banyaknya perusahaan mem-PHK para karyawannya. Peningkatan ini berdampak positif bagi masyarakat karena tersedianya lapangan pekerjaan. Namun, peningkatan banyaknya UMKM terkadang membuat para karyawannya tidak bisa bekerja dengan baik, dikarenakan kurangnya kualitas yang ada di dalam dirinya dan kurangnya dukungan dari pemilik UMKM atau lingkungan UMKM hal ini menyebabkan tingkat kepuasan karyawan rendah. Adanya permasalahan tersebut menyebabkan karyawan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan Quality Of Work Life didukung oleh pihak organisasi dan akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja.

Oleh karena itu, perlu adanya penelitian mengenai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM dengan mediasi kepuasan kerja. Sebagian besar penelitian terkait Quality Of Work Life, Organizational Support terhadap kinerja dilakukan pada organisasi, perusahaan atau instansi, namun pada UMKM tidak banyak dan belum ada yang menggunakan mediasi kepuasan kerja untuk mengukur kinerja karyawan UMKM dengan Quality Of Work Life dan Organizational Support sebagai faktor yang mempengaruhinya. Sehingga, penelitian ini menggunakan konteks tersebut untuk menambah literatur empiris.

Penelitian ini untuk mengetahui apakah kinerja karyawan UMKM dapat dipengaruhi oleh Quality Of Work Life dan dukungan organisasi? Serta apakah kepuasan kerja dapat memediasi kinerja karyawan UMKM yang dipengaruhi oleh Quality Of Work Life dan dukungan organisasi?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Purworejo, kategori penelitian ini dalam penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini bersifat meneliti langsung terhadap populasi atau sampel dimana akan diberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan berupa instrumen penelitian, dalam hal ini berupa kuesioner. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan purposive sampling. Kriteria yang diberikan diantaranya, umkm yang memiliki karyawan minimal 1, umkm yang telah berjalan minimal 2 tahun, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan UMKM. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan menggunakan Software SmartPLS 3.0. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model. Menurut (Ghozali, 2018) evaluasi outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas melalui convergent validity, validitas discriminants validity, dan composite reliability. Sedangkan evaluasi inner model dilakukan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten melalui R-Squares, Goodness of Fit (GoF), dan uji hipotesis (bootstrapping).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1.1.1. Convergent validity

Pengukuran *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Uji *convergent validity* indikator refleksi dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 (Ghozali, 2021). Berikut merupakan hasil uji dari *output* SmartPLS untuk mengetahui nilai *loading factor* dari setiap item pernyataan variabel penelitian, di mana dalam penelitian ini digunakan > 0,7 agar dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Convergent Validity Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Quality Of Work Life	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja
M1				0,801
M2				0,873
M3				0,720
M4				0,917
M5				0,742
Xa1		0,771		
Xa2		0,820		
Xa3		0,851		
Xa4		0,887		
Xa5		0,737		
Xa6		0,770		
Xa7		0,876		
Xa8		0,877		

Xa9	0,823	
Xa10	0,889	
Xb1		0,981
Xb2		0,993
Xb3		0,991
Xb4		0,982
Y1	0,932	
Y2	0,776	
Y3	0,844	
Y4	0,937	
Y5	0,760	
Y6	0,936	
Y7	0,843	
Y8	0,798	
Y9	0,923	

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya masing-masing indikator memiliki nilai *convergent validity outer loading* < 0,7 artinya indikator masing-masing variabel memiliki validitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan	0,955	0,958	0,962	0,719
<i>Quality of work life</i>	0,897	0,902	0,922	0,664
Dukungan Organisasi	0,953	0,957	0,959	0,661
Kepuasan Kerja	0,932	0,942	0,934	0,722

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil *average variance extracted (AVE)* pada tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *convergent validity* yang baik

1.1.2 Discriminant Validity

Menurut (Ghozali, 2021), *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* dimana untuk setiap variabel harus > 0.7.

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Quality Of Work Life	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja
M1				0,834
M2				0,878

M3		0,901
M4		0,894
M5		0,834
Xa1	0,827	
Xa2	0,752	
Xa3	0,808	
Xa4	0,755	
Xa5	0,795	
Xa6	0,833	
Xa7	0,804	
Xa8	0,821	
Xa9	0,720	
Xa10	0,802	
Xb1		0,981
Xb2		0,993
Xb3		0,991
Xb4		0,982
Y1	0,798	
Y2	0,766	
Y3	0,835	
Y4	0,704	
Y5	0,837	
Y6	0,793	
Y7	0,752	
Y8	0,713	
Y9	0,845	

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil *cross loading* pada tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

1.1.1.3. Composite Reliability

Composite reliability Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator refleksif dapat menggunakan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2021). Nilai *Composite Reliability* untuk setiap konstruk harus > 0.7

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Quality Of Work Life (X1)	0,954
Dukungan Organisasional (X2)	0,993
Kepuasan Kerja (M)	0,938
Kinerja Karyawan (Y)	0,947

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil *composite reliability* pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dan composite reliability semua variabel penelitian memiliki nilai > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

1.1.2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

1.1.2.1. R-Square

Nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh substantive. Nilai R-Squares 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan apakah model tersebut kuat, moderate, atau lemah (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,738
Kepuasan Kerja (Z)	0,688	0,683

Sumber data: diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai R Square Adjusted untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,738 hal tersebut menunjukkan pengaruh yang moderate. Hasil ini menunjukkan bahwa 73,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh quality of work life, dukungan organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai R Square Adjusted untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,683 hal tersebut menunjukkan pengaruh yang moderate. Hasil ini menunjukkan bahwa 68,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh quality of work life dan dukungan organisasi, sedangkan 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar quality of work life dan dukungan organisasi.

1.1.2.2. Goodness of Fit Model (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian dan kelayakan pada suatu model penelitian. Nilai GoF harus dicari secara manual. Jika nilainya 0,1 maka nilai GoF dinyatakan kecil, jika nilainya 0,25 maka nilai GoF dinyatakan medium, jika nilainya 0,36 maka nilai GoF dinyatakan besar (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil AVE dan R-Squares

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R-Square
Quality Of Work Life (X1)	0,664	
Dukungan Organisasional (X2)	0,661	
Kepuasan Kerja (M)	0,722	0,744
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,688
Rata-rata	0,69	0,716

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai GoF adalah sebesar: 0,584 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

1.1.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak, diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistics, dan p-values. Rule of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistics > 1,96 dengan tingkat signifikansi *p-values* < 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	t statistik	<i>p values</i>	Keterangan
Quality of work life -> Kepuasan Kerja	5,925	0,000	Diterima
Dukungan Organisasi -> Kepuasan kerja	2,074	0,039	Diterima
Quality of work life -> kinerja karyawan	9,833	0,000	Diterima
Dukungan Organisasi -> kinerja karyawan	7,865	0,001	Diterima

Sumber: data diolah 2025

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	t statistik	<i>p values</i>	Keterangan
Quality of work life -> kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	6,227	0,000	Diterima
Dukungan organisasi -> kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	6,233	0,000	Diterima

Sumber: data diolah 2025

1.2 Diskusi

H1 : *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan, seperti rasa aman dan kesempatan untuk berkembang (Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, 2022). Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, semakin berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Mathis, R. L., & Jackson, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja. Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah jika perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan posisi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Alridho and Adriani, Zulfina, Ratnawati, 2024).

Penelitian ini selaras dengan temuan hasil penelitian (Alridho and Adriani, Zulfina, Ratnawati, 2024), (Hefni, 2022), (Pio, 2022), (Permana, et., al., 2024) dan (Rahmadani, Izzatunissa Rizqi, 2024) dimana kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Dukungan Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Umihastanti, 2022). Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, 2021).

Dukungan Organisasional mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan oleh atasan tentu mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan (Siswanti, Y., & Pratiwi, 2020). Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya arahan dan dukungan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah.

Dukungan organisasi yang diberikan berdampak begitu berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dalam mengerjakan memberikan kesan cepat selesai dan dapat meningkatkan kinerja (Ekowati, S., & Finthariasari, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Umihastanti, 2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Aktivitas yang dilakukan di dalam perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, melaksanakan tugas, dan mencapai tujuan perusahaan merupakan bagian dari kualitas kehidupan kerja, (Hefni, 2022) Meningkatkan rasa harga diri pekerja, mengubah budaya perusahaan menjadi lebih baik, dan memperbaiki kesehatan fisik dan emosional pekerja merupakan prinsip dari konsep kualitas kehidupan kerja. Pekerja akan memiliki lebih banyak ruang untuk maju dalam karier mereka sebagai hasil dari peningkatan dan perubahan ini.

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas kehidupan kerja. Dalam situasi ini, kepuasan terhadap kehidupan kerja seseorang akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas kehidupan tersebut. Penelitian telah menunjukkan bahwa kualitas kehidupan di tempat kerja memengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka (Hefni, 2022), (Permana, et., al., 2024)

Pendekatan sistem manajemen untuk mengoordinasikan dan menghubungkan sumber daya manusia adalah kualitas kehidupan kerja. Dalam sistem ini, para pemimpin berusaha memenuhi kebutuhan anggota dan organisasi secara bersamaan dan terus-menerus. Hal ini memastikan bahwa karyawan merasa puas dan dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi. Ketika sebuah bisnis memenuhi keinginan dan persyaratan pekerjanya dengan menciptakan sistem yang memungkinkan mereka untuk memiliki suara dalam keputusan perusahaan dan bagaimana mereka menangani kehidupan kerja mereka sendiri, itulah kualitas kehidupan kerja.

H4 : Dukungan Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Setiap kali manajemen membuat pilihan yang secara adil mempertimbangkan kepentingan dan aspirasi karyawan, organisasi menunjukkan dukungannya. Ketika manajemen memberi karyawan kesempatan untuk berbicara, itu menunjukkan bahwa manajemen menghargai pendapat mereka dan mempertimbangkannya saat memecahkan masalah. Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka dan solusi yang ditawarkan oleh manajemen, itu terlihat dalam kepuasan kerja mereka. Dukungan dari dalam perusahaan dapat sangat membantu dalam meningkatkan moral dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya sangat menguntungkan perusahaan dari kinerja mereka. Organisasi memperoleh keberhasilan yang lebih besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja ketika mereka memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja keras (Mardiyah, 2023).

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Mardiyah, 2023) dan (Pratami and Ni Nyoman, 2022) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan.

(Mathis, R. L., & Jackson, 2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan pegawai. Aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah jika perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan

individu di tempat kerja. kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan posisi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja. (Robbins, Stephen P., Hakim, 2016) didalam bukunya menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka (Setiyadi, 2016) dalam (Alridho, et., al., 2024). Manfaat kepuasan kerja mencakup peningkatan kinerja karyawan, penurunan turnover dan absensi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan.

Keterikatan antar variabel baik itu kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tentu memiliki hubungan yang erat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hefni, 2022), (Alridho, et., al., 2024), (Permana, et., al., 2024) mengatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

H6 : Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja yang tinggi dapat diciptakan dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang efektif engaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. (Panjaitan and Fazri, 2023) menyatakan dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim kerja, sehingga pegawai dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang berasal dari psikologis pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan baik untuk kinerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh negatif terhadap kinerja, itu artinya kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki peran memediasi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Marbun, 2022) dan (Panjaitan and Fazri, 2023) mengatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Quality of work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, quality of work life berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja memediasi quality of work life terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja memediasi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada kabupaten Purworejo terkait kinerja karyawan UMKM dengan dipengaruhi oleh quality of work life, organizational support and job satisfaction, peneliti terbatas dengan hanya meneliti tema tersebut. Harapannya untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable lain yang mempengaruhi kinerja seperti stress kerja, komunikasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Para pelaku UMKM di Kabupaten Purworejo diharapkan mampu menjaga Quality of work life dengan baik, seperti seperti rasa aman dan kesempatan untuk berkembang. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Semakin baik quality of work life yang terjadi, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diharapkan mampu memberikan dukungan organisasi seperti rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya, sehingga terciptakan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alridho, M. V. And Adriani, Zulfina, Ratnawati, R. (2024) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai', *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 02(05), Pp. 350–364.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022) 'Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.', *Among Makarti*, 15(1), Pp. 1–18.
- Badreya Alzadjali And Syed Zamberi Ahmad (2024) 'The Impacts Of A High Commitment Work System On Well-Being: The Mediating Role Of Organization Support And Employee Work-Life Balance', *Industrial And Commercial Training*, 56(1), Pp. 53–77. Doi: 10.1108/ICT-11-2022-0084.
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021) 'Pengaruh Affective Commitment Dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan.', *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Farmi, N., Apridar, & 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. J-MIND', (*Jurnal Manajemen Indonesia*), 5(2), Pp. 84–93. Doi: <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V5i2.3437>.
- Feli'Cio, T., Samagaio, A. And Rodrigues, R. (2021) 'Adoption Of Management Control Systems And Performance In Public Sector Organizations Research', *Journal Of Business*, 124, Pp. 593-602.
- Frianto, D. U. Dan A. (2022) Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, *Jurnal Ilmu*

- Manajemen*, 10(1).
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamza, L. M., & Agustien, D. (2019) ‘Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Terhadap Pendapatan Nasional Pada Sektor UMKM Di Indonesia.’, *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(2), Pp. 127–135.
- Hefni, A. (2022) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi, *Jurnal Manajementeran Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(2).
- Marbun, H. S. (2022) ‘Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara’, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1).
- Mardiyah (2023) Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Bojonegoro, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Angelia, Trans.)*. Edited By S. Empat.
- Nenden Nur Annisa, D. D. E. (2023) ‘Peran Keunggulan Bersaing Sebagai Mediasi Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja UMKM’, *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), Pp. 51–64.
- Panjaitan1, Y. Y. S. And Fazri, A. (2023) Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (Bptd) Wilayah V Provinsi Jambi, *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(3).
- Permana, Rindi Ayu, Riono, Slamet Bambang, Aisyah, N. (2024) ‘Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan Dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Songgom Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’, *JAHE - Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, 1(2).
- Pio, R. J. (2022) ‘The Mediation Effect Of Quality Of Worklife And Job Satisfaction In The Relationship Between Spiritual Leadership To Employee Performance’, *IJLMA*, 64(1), Pp. 1–17.
- Pratami, N. W. C. A. And Muryatini, N. N. (2022) ‘Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di SD Taman Rama Jimbaran’, *Widya Manajemen*, 4(1).
- Rahmadani, Izzatunissa Rizqi, N. H. (2024) ‘Empowering MSME Employees: Quality Of Work Life And Organizational Support’, *JBMP: Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*, 10(01), Pp. 75–90.
- Robbins, Stephen P., Hakim, T. A. (2016) *Organizational Behavior 16th Edition*. Jakarta: Salemba Empat .
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020) ‘Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi’, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3).
- Sugiyono (2019) *Quantitative Research Methods, Qualitative R&D*. Bandung: Alfabet.

Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021) 'Employee Engagement : Determinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai DITJEN Perbendaharaan Di Masa Pandemi Covid-19. Indonesian Treasury Review', *Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(4).