



PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR LUBUKLINGGAU

Naif Ferizar¹, Sardiyo², Yuli Erianti³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹naifferizar051101@gmail.com, ²sardiyo@gmail.com,
³yuliefriyanti2019@gmail.com

Abstrak

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden yang berjumlah 32 orang karyawan . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis *Outer Model*, *Reliability*, Analisis *Inner Model*, dan Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan software *SmartPLS 3.0* untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 2) Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 3) Terdapat pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

Kata kunci : Kesejahteraan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is the real foundation for an organization because without performance the organization's goals cannot be achieved. The aim of this research is to determine and analyze the influence of Job Welfare and Job Satisfaction on employee performance at PT. Laut Berlian Utama Motor Lubuklinggau. This research is research using quantitative methods with an associative approach. The population in this research is all employees at PT. Laut Berlian Utama Motor Lubuklinggau. This research uses a saturated sample, where the entire population is used as respondents, totaling 32 employees. Data collection techniques in this research are observation, interviews and distributing questionnaires. Data analysis techniques in this research use Outer Model Analysis, Reliability, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. This research uses SmartPLS 3.0 software to carry out data processing. The results of this research show that: 1) There is an influence of work welfare on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 2) There is an influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 3) There is an influence of Job Welfare and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Laut Berlian Utama Motor Lubuklinggau..

Keywords: Career Development, Self-Efficacy, Employee Performan Keywords: Job Welfare, Job Satisfaction, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen penggerak dalam penentuan kesuksesan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan nilai tambah sebagai indikator keberhasilan organisasi. seiring berkembangnya waktu, suatu organisasi mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawannya. Karyawan diharapkan memiliki motivasi atau kemauan untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai kinerja yang baik (Sihotang, 2020).

Selain itu, Kesejahteraan merupakan kesatuan dari kesejahteraan individu atas sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Rizky & Sadida, 2019). Employee wellbeing adalah hak karyawan atau kelompok karyawan atas bagian keanggotaan mereka dalam organisasi berupa penghargaan tak langsung (Purba, 2019). Employee well-being dapat dikatakan sebagai keseimbangan antara upaya yang dilakukan karyawan dan kompensasi yang mereka dapatkan. Kurangnya keseimbangan antara keduanya menyebabkan rendahnya kesejahteraan pada karyawan (Sadida & Fitria, 2018).

Selanjutnya Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: "Saya senang melakukan tugas yang beraneka" berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan "pekerjaan saya rumit" dan keinginan perilaku, seperti pernyataan "Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan" (Sinambela, 2019).

Pada dasarnya Kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan, kinerja merupakan suatu tindakan pekerjaan. kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan pekerjaan, hal tersebut diperkuat oleh (Chairunnisah et al, 2021).

Kinerja karyawan adalah seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik.

Dengan demikian Fenomena masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja yaitu Kurangnya izin Cuti pada karyawan yang jarang atau tidak pernah mengambil cuti serta kondisi fisik seperti merujuk pada lingkungan fisik tempat kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan dan kenyamanan ergonomis.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya kesempatan pengembangan karir sehingga karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang, kurangnya pelatihan pada karyawan serta Kurangnya Pengakuan dan Apresiasi Jika karyawan merasa usaha dan kontribusinya tidak diakui atau dihargai oleh atasan atau rekan kerja, ini dapat merosotkan motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan akan motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja yaitu kurang dukungan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena kinerja pegawai itu sangat berpengaruh terhadap sebuah keberlangsungan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, Peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : Pengaruh Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara



internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai landasan karena teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi.

Kesejahteraan Kerja

Kegiatan yang produktif akan mendorong kesadaran pekerja untuk bekerja lebih giat guna mencapai kesejahteraan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan lahir maupun batin untuk merangsang peningkatan produktivitas. Menurut peraturan tersebut, juga menjelaskan bahwa peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dapat ditempuh pengusaha dengan memperhatikan sisten pengupahan. Upah memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan karena digunakan sebagai faktor utama mencukupi kebutuhan hidup.

Kesejahteraan tenaga kerja menjadi pelengkap yang dapat diberikan secara material maupun non material dengan tujuan untuk memacu semangat pada fisik dan mental agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2016). Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk material maupun non material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan.

Indikator mempengaruhi Kesejahteraan Kerja yaitu : (Afandi Fandi, 2021)

- 1) Kesejahteraan Bersifat Ekonomis yaitu, uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian kerja.
- 2) Kesejahteraan Bersifat Fasilitas yaitu, sarana rohani/tempat ibadah, cuti, dan izin.
- 3) Kesejahteraan Bersifat Pelayanan yaitu, amanan kesehatan dan kredit rumah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan di identifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2019).

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Octavianti & Hamni, 2022).

Indikator /Dimensi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja : (Sinambela, 2019).

- 1) Pekerjaan yang Menantang Secara Mental, karyawan cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan.
- 2) Reward yang Memadai, kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya.
- 3) Kondisi Kerja yang Mendukung, perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik.
- 4) Kolega yang Mendukung, pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan (I Putu Santika, 2019).

Dapat disimpulkan ,bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

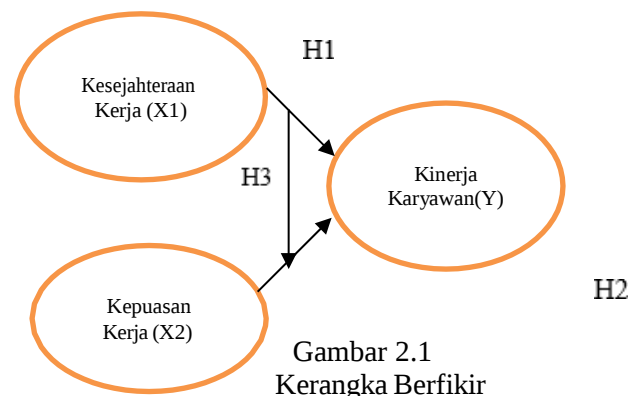
Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu: (Afandi Fandi, 2021)

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 3) Disiplin kerja
- 4) Ketelitian
- 5) Kejujuran

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti. Hubungan antar variabel tersebut akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Maka dari itu kerangka berpikir digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian (Sugiyono, 2018).

Gambar Kerangka Berfikir



Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1: Adanya pengaruh signifikan antara Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian



Utama Motor Lubuklinggau

- H2: Adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau
- H3: Adanya pengaruh signifikan antara Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) “Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.”

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan langkah pertama dilakukan peneliti untuk menentukan judul penelitian yaitu observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada pada objek penelitian sesuai dengan observasi awal untuk mengetahui judul, selanjutnya peneliti mencari teori pendukung untuk judul yang telah di pilih. Kemudian langkah selanjutnya yaitu menentukan rumusan masalah pada judul yang telah dipilih. Langkah selanjutnya melakukan pengumpulan data yang akurat untuk penelitian, setelah pengumpulan data lengkap selanjutnya peneliti melakukan analisis data yang telah dikumpulkan dan dilaporkan. Tahap selanjutnya, yaitu menjelaskan hasil penelitian dan tahap terakhir, yaitu menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif, Peneliti menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data secara tidak langsung kepada peneliti, misalnya melalui orang lain ataupun dalam

bentuk dokumen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder . Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan kuesioner, hasil wawancara dan data lainnya. Penelitian ini data yang di peroleh dari data primer yaitu kuisisioner dan wawancara. Data ekunder sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, situs web, dokumen daftar karyawan, foto, dan file lainnya.

Selanjutnya, Peneliti membuat instrumen penelitian, dimana Peneliti membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data, setelah data diperoleh Peneliti melakukan pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

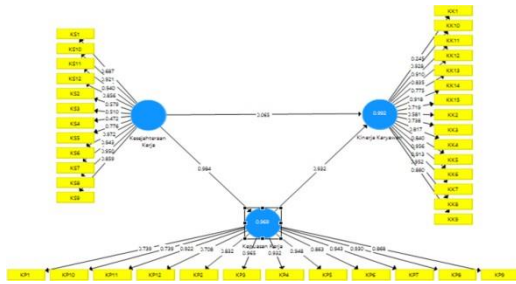
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar component score atau item skor dengan construct score atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.0



Gambar 4.1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Tabel 4.1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

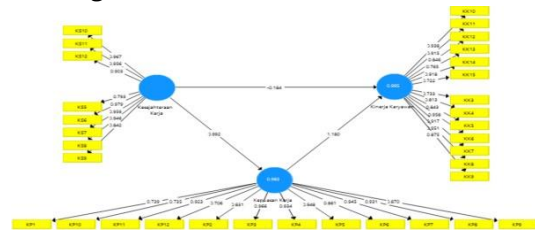
Variabel	Indikator	Kesejahteraan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kesejahteraan Kerja	KS 1	0.687		
	KS 2	0.579		
	KS 3	0.510		
	KS 4	0.472		
	KS 5	0.776		
	KS 6	0.972		
	KS 7	0.943		
	KS 8	0.950		
	KS 9	0.859		
	KS 10	0.921		
	KS 11	0.940		
	KS 12	0.856		
Kepuasan Kerja	KP 1		0.739	
	KP 2		0.832	
	KP 3		0.965	
	KP 4		0.932	
	KP 5		0.948	
	KP 6		0.863	
	KP 7		0.943	
	KP 8		0.930	
	KP 9		0.868	
	KP 10		0.739	
	KP 11		0.922	
	KP 12		0.708	
Kinerja Karyawan	KK 1			0.245
	KK 2			0.581
	KK 3			0.738
	KK 4			0.817
	KK 5			0.840
	KK 6			0.956
	KK 7			0.913
	KK 8			0.952
	KK 9			0.880
	KK 10			0.928

KK 11			0.910
KK 12			0.835
KK 13			0.775
KK 14			0.918
KK 15			0.719

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu:

1. Dua indikator dari variabel Kinerja Karyawan (KS) yaitu KK1 dengan nilai 0.245, KK2 dengan nilai 0.581
2. Empat indikator dari variabel Kesejahteraan Kerja (KS) yaitu KS1 dengan nilai 0.687, KS2 dengan nilai 0.579, KS3 dengan nilai 0.510, KS4 dengan nilai 0.472



Gambar 4.2 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua

Tabel 4.2 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua

Variabel	Indikator	Kesejahteraan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kesejahteraan Kerja	KS 5	0.793		
	KS 6	0.979		
	KS 7	0.959		
	KS 8	0.946		
	KS 9	0.842		
	KS 10	0.967		
	KS 11	0.956		
	KS 12	0.903		
Kepuasan Kerja	KP 1		0.739	
	KP 2		0.831	
	KP 3		0.966	
	KP 4		0.934	
	KP 5		0.948	
	KP 6		0.861	
	KP 7		0.945	
	KP 8		0.931	
	KP 9		0.870	

	KP 10		0.735	
	KP 11		0.923	
	KP 12		0.706	
Kinerja Karyawan	KK 3			0.733
	KK 4			0.813
	KK 5			0.843
	KK 6			0.958
	KK 7			0.917
	KK 8			0.951
	KK 9			0.875
	KK 10			0.938
	KK 11			0.915
	KK 12			0.846
	KK 13			0.765
	KK 14			0.918
	KK 15			0.722

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0, 2024*

Berdasarkan Tabel 4.2 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

b. Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel Nilai 4.3 Outer Loading

Variabel	Indikator	Kesejahteraan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
	KS 5	0.793		
Kesejahteraan Kerja	KS 6	0.979		
	KS 7	0.959		
	KS 8	0.946		
	KS 9	0.842		

	KS 10	0.967		
	KS 11	0.956		
	KS 12	0.903		
Kepuasan Kerja	KP 1		0.739	
	KP 2		0.831	
	KP 3		0.966	
	KP 4		0.934	
	KP 5		0.948	
	KP 6		0.861	
	KP 7		0.945	
	KP 8		0.931	
	KP 9		0.870	
	KP 10		0.735	
	KP 11		0.923	
	KP 12		0.706	
Kinerja Karyawan	KK 3			0.733
	KK 4			0.813
	KK 5			0.843
	KK 6			0.958
	KK 7			0.917
	KK 8			0.951
	KK 9			0.875
	KK 10			0.938
	KK 11			0.915
	KK 12			0.846
	KK 13			0.765
	KK 14			0.918
	KK 15			0.722

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0, 2024*

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruksya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk. Jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di dikeluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Kesejahteraan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,50.

c. Uji Validitas Deskriminan setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya dropping atau eliminasi pada setiap indikator- indikator yang lulus uji descriminant validity,



dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Nilai *Cross Loading* setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Kesejahteraan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kesejahteraan Kerja	KS 5	0.793	0.831	0.843
	KS 6	0.979	0.966	0.958
	KS 7	0.959	0.934	0.917
	KS 8	0.946	0.948	0.951
	KS 9	0.842	0.861	0.875
Kepuasan Kerja	KS 10	0.967	0.945	0.938
	KS 11	0.956	0.931	0.915
	KS 12	0.903	0.870	0.846
	KP 1	0.692	0.739	0.722
	KP 2	0.793	0.831	0.843
	KP 3	0.979	0.966	0.958
	KP 4	0.959	0.934	0.917
	KP 5	0.946	0.948	0.951
	KP 6	0.842	0.861	0.875
	KP 7	0.967	0.945	0.938
	KP 8	0.956	0.931	0.915
	KP 9	0.903	0.870	0.846
Kinerja Karyawan	KP 10	0.655	0.735	0.765
	KP 11	0.912	0.923	0.918
	KP 12	0.654	0.706	0.722
	KK 3	0.699	0.712	0.733
	KK 4	0.718	0.784	0.813
	KK 5	0.793	0.831	0.843
	KK 6	0.979	0.966	0.958
	KK 7	0.959	0.934	0.917
	KK 8	0.946	0.948	0.951
	KK 9	0.842	0.861	0.875
	KK 10	0.967	0.945	0.938
	KK 11	0.956	0.931	0.915
	KK 12	0.903	0.870	0.846
	KK 13	0.655	0.735	0.765
	KK 14	0.912	0.923	0.918
	KK 15	0.655	0.735	0.722

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstraknya (X1, X2 dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut

merupakan korelasi antar konstruk variabel laten :

Tabel 4.5 Korelasi Antar Konstruk

Variabel	Cronbach'S Alpha	Rho_A	Composite Reliability	AVE
Kesejahteraan Kerja	0.973	0.975	0.978	0.847
Kepuasan Kerja	0.970	0.975	0.974	0.757
Kinerja Karyawan	0.971	0.975	0.974	0.748

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 Korelasi Antar Konstruk menunjukkan bahwa semua variabel korelasi antar konstruk sudah memiliki nilai yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya.

2. Reliabilitas

a. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.6 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kesejahteraan Kerja	0.978
Kepuasan Kerja	0.974
Kinerja Karyawan	0.974

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024



Hasil estimasi dari tabel 4.6, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2015).

b. Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang di ukur dengan melihat nilai cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi crobach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel :

Tabel 4.7 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kesejahteraan Kerja	0.973
Kepuasan Kerja	0.970
Kinerja Karyawan	0.971

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Hasil estimasi dari tabel 4.7, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana

nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghozali, 2015).

3. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. Analisis R-Squares (R²)

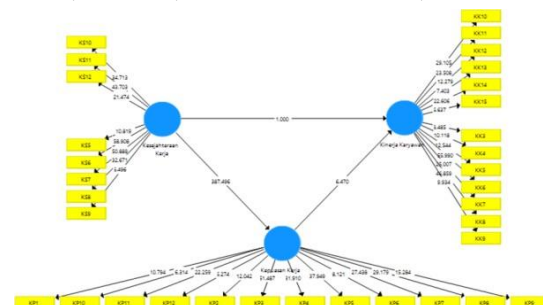
Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi antar variabel elkogen terhadap variabel endogennya. R² semkain besar menunjukkan tingat determinsi yang semakin baik.

Tabel 4.8 Nilai R² (R-Squares)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.995	0.995
Kepuasan Kerja	0.983	0.983

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Hasil perhitungan R²-Squares untuk setiap varibel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.53. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R Square dan R Square Adjusted Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa termasuk dalam kuat (0.995), selanjutnya hasil perhitungan R Square dan R Square Adjusted Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa termasuk dalam kuat (0.995).Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (Imam Ghozali, 2015).



Gambar 4.3 Output Bootstrapping



Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 Nilai *Output Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KP1	0.739	0.743	0.068	10.794	0.000
KP2	0.831	0.840	0.069	12.042	0.000
KP3	0.966	0.963	0.019	51.487	0.000
KP4	0.934	0.936	0.029	31.910	0.000
KP5	0.948	0.948	0.025	37.949	0.000
KP6	0.861	0.859	0.106	8.121	0.000
KP7	0.945	0.938	0.034	27.438	0.000
KP8	0.931	0.933	0.032	29.179	0.000
KP9	0.870	0.886	0.057	15.284	0.000
KP10	0.735	0.752	0.117	6.297	0.000
KP11	0.923	0.922	0.041	22.259	0.000
KP12	0.706	0.753	0.113	6.274	0.000
KS5	0.793	0.806	0.073	10.819	0.000
KS6	0.979	0.975	0.017	58.908	0.000
KS7	0.959	0.958	0.019	50.889	0.000
KS8	0.946	0.946	0.029	32.671	0.000
KS9	0.842	0.838	0.130	6.479	0.000
KS10	0.967	0.961	0.028	34.713	0.000
KS11	0.956	0.955	0.022	43.703	0.000
KS12	0.903	0.914	0.042	21.474	0.000
KK3	0.733	0.741	0.086	8.485	0.000
KK4	0.813	0.826	0.080	10.118	0.000
KK5	0.843	0.849	0.067	12.544	0.000
KK6	0.958	0.956	0.017	55.990	0.000
KK7	0.917	0.922	0.037	25.007	0.000
KK8	0.951	0.952	0.020	46.859	0.000
KK9	0.875	0.872	0.088	9.934	0.000
KK10	0.938	0.933	0.033	29.105	0.000
KK11	0.915	0.919	0.039	23.508	0.000
KK12	0.846	0.866	0.069	12.279	0.000
KK13	0.765	0.781	0.103	7.403	0.000
KK14	0.918	0.919	0.039	23.508	0.000
KK15	0.722	0.766	0.109	6.637	0.000

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

4. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang

terdapat pada Total Effect dan Specifict Indirect Effects. Berikut tabel untuk pengujian hipotesis :

Tabel 4.10 Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDV)	T Statistics	P Values
Kesejahteraan Kerja → Kinerja Karyawan	1.180	1.131	0.182	6.470	0.000
Kepuasan → Kinerja Karyawan	1.180	1.129	1.179	6.577	0.000
Kesejahteraan Kerja → Kepuasan Kineja Karyawan	1.170	1.121	0.180	6.482	0.000

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kesejahteraan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6.470 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042,dengan nilai (M) 1.131, nilai standard deviation 0.182. Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa *Kepuasan Kerja* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.577 dimana lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 2.042, nilai (M) 1.129, nilai standard deviation 1.179 nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P- value $(0.000) < \alpha = 5$.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti



berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 6.482 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.121, nilai standard deviation 0.180. Nilai P -Value sebesar 0.000. Nilai P -value ($0.000 < \alpha = 5$).

Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Kesejahteraan Kerja sebagai variabel X_1 (*variabel independent*), Kepuasan Kerja sebagai variabel X_2 (*variabel independent*), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*variabel dependent*).

Berdasarkan penelitian, Kesejahteraan Kerja membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Semakin tinggi kesejahteraan yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau yang memiliki tingkat Karir yang tinggi, maka akan mendorong Kinerja yang baik pula. Hal ini sama dengan penelitian yang

dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh (Taimullah & Anggraini, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh”. dengan hasil penelitian menunjukkan variabel Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, Kepuasan Kerja membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja yang diharapkan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan (SaktiSyahputran & Susanto, 2022) dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Boyolali. Dengan hasil penelitian menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Positif, berdasarkan pengolahan data menggunakan *SmartPLS*. Variabel pada penelitian ini ialah Kesejahteraan Kerja sebagai variabel X_1 (*variabel independent*), Kepuasan Kerja sebagai variabel X_2 (*variabel independent*), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*variabel dependent*). Dengan hasil olah data Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh.

Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan



nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.482 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Positif berdasarkan pengolahan data menggunakan *SmartPLS* dan sumber penelitian terdahulu yang relevan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kesejahteraan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai kefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t - statistik 6.470 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$, yang berarti Kesejahteraan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.577 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-

value $(0.000) < \alpha = 5$.

3. Penelitian ini menemukan, bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.482 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042. nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Lautan Berlian Utama Motor kiranya peduli terhadap para karyawan, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan Kesejahteraan Kerja untuk kedepannya karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel Kesejahteraan Kerja berpengaruh baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Fandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Djanur Koenig, Ed.; Cetakan Ke). Zanafa Publishing.
- Amin, S., & Yusra, I. (2021). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.32815/jpro.v2i2.833>
- I Putu Santika, N. L. S. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 25(1), 72–83.
- Isrial, I., Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2), 110–119. <https://doi.org/10.33050/jmari.v1i2.1144>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Press.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sinambela. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (E. 6, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian manajemen* (6 ed.). Alfabeta.
- Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh. 3(2).
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi* (Edisi 1). Yogyakarta Pustaka Baru.
- Yusdiansyah, M. F., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix. *JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS*, 20(3).