



The Influence of Appropriateness of Work Roles, Compensation, and Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction Through Work Involvement as Intervening Variables at the Department of Public Works and Spatial Planning in Jepara Regency

Agung Veriyanta^{1*}, Sunarno², Sutono³

Universitas Muria Kudus

Corresponding Author: Agung Veriyanta Elangnakita@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Role Fit, Compensation, Quality Of Work Life, Job Involvement, Job Satisfaction

Received : 01, February

Revised : 12, March

Accepted: 23, April

©2023 Veriyanta, Sunarno, Sutono:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work role fit, compensation and quality of work life on job satisfaction of the employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Jepara Regency with job involvement as an intervening variable. The research population was all employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Jepara Regency, amounting to 239 people. Sampling taken in this study using stratified random sampling as many as 150 employees. The instrument test uses validity and reliability tests. The analysis technique uses the SEM (Structural Equation Modeling) application program AMOS. The results showed that the work role fit, compensation, and quality of work life had a positive and significant effect on job involvement. Suitability of work roles, compensation, quality of work life and job involvement affect employee job satisfaction. Work role fit, compensation, and quality of work life affect employee job satisfaction through work involvement as an intervening variable.

Pengaruh Kesesuaian Peran Kerja, Kompensasi, dan Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Padadinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jepara

Agung Veriyanta^{1*}, Sunarno², Sutono³

Universitas Muria Kudus

Corresponding Author: Agung Veriyanta Elangnakita@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Work Role Fit, Compensation, Quality Of Work Life, Job Involvement, Job Satisfaction

Received : 01, February

Revised : 12, March

Accepted: 23, April

©2023 Veriyanta, Sunarno, Sutono:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian peran kerja, kompensasi dan quality of work life terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Jepara dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Jepara yang berjumlah 239 orang. Pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling sebanyak 150 pegawai. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis menggunakan program Aplikasi SEM (Structural Equation Modelling) AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kesesuaian peran kerja, kompensasi, quality of work life dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesesuaian peran kerja, kompensasi, quality of work life berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Kata kunci: kesesuaian peran kerja, kompensasi, quality of work life, keterlibatan kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah dituntut untuk lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Instansi pemerintah diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai secara individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Alam & Monica (2015) menyebutkan bahwa pegawai yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya, dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya. Beberapa fenomena terkait kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara, diantaranya adanya pegawai yang kurang puas dengan prasarana kerja yang kurang memadai, tugas yang terlalu banyak, kompensasi yang terlalu lama, komunikasi yang kurang baik dengan pengawas, koordinasi kerja yang dirasa kurang, dan suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, oleh karena itu perlu diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya yaitu faktor kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan *quality of work life*. Kesesuaian peran kerja adalah kesesuaian antara peran atau tugas yang ditetapkan organisasi dengan konsep diri seorang pegawai. Permasalahan yang terjadi pada Dinas PUPR Kabupaten Jepara salah satunya yaitu masih belum jelas tugas dan fungsinya. Ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan jabatan fungsionalnya. Ketidakesesuaian penempatan pegawai tersebut dapat menyebabkan munculnya hambatan yang optimal diperlukan dalam sebuah organisasi. Namun, tidak selamanya pegawai menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi belum optimalnya kinerja pegawai terjadi pula pada Dinas PUPR Kabupaten Jepara. Salah satu faktor yang dalam memberikan pelayanan, sehinggakinerja menjadi kurang optimal.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Riana, Sitoro, Khotijah, 2019). Tunjangan diberikan kepada pegawai untuk memberikan rangsangan dan motivasi agar lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Pegawai merasa belum puas dengan jumlah pemberian tunjangan karena dianggap tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Kondisi ini dapat berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja yaitu *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan tentang keamanan dalam pekerjaan, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia (Davik et al., 2017). Lingkungan

kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sehingga pegawai merasa lebih puas dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja menjadi meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa para peneliti sebelumnya, terdapat adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Hasil penelitian Widyastuti & Ratnaningsih (2018) menunjukkan kesesuaian peran kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasani et al. (2020) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Ekowati & Ariani(2022) mengemukakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Newton dan Keenan dalam Widyastuti & Ratnaningsih (2018) menunjukkan bahwa perbedaan pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki karyawan justru meningkatkan kepuasan kerja mereka ketika kompetensi dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai. Seidy (2018) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Arifin (2012) menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan hasil tersebut menarik minat peneliti untuk mengkaji faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu faktor keterlibatan kerja. Pada beberapa penelitian keterlibatan kerja dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Ekowati & Ariani, 2022). Sedangkan keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kesesuaian peran kerja (Rahmadani & Sebayang, 2017), kompensasi (Ardiansyah, 2022; Seidy, 2018) dan *quality of work life* (Davik et al., 2017). Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Ekowati & Ariani, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala Bidang Organisasi & Kepegawaian Dinas PUPR Kabupaten Jepara, terlihat masih ada pegawai yang menunjukkan rendahnya keterlibatan kerja pegawai. Seperti kurang tanggap dan cepat dalam menangani permasalahan. Kondisi tersebut merupakan salah satu indikasi kurangnya keterlibatan kerja pegawai.

Pegawai menunjukkan kurangnya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Kembau et al., 2018). Atas dasar pertimbangan fenomena yang telah disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja pada pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Jepara

TINJAUAN PUSTAKA

Kesesuaian Peran Kerja

Kesesuaian peran kerja adalah kesesuaian antara peran atau tugas yang ditetapkan organisasi dengan konsep diri seorang pegawai. Kesesuaian pekerjaan pada karyawan dapat dilihat dari keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang karyawan miliki terkait dengan tugas pekerjaan mereka. Indikator kesesuaian peran kerja diadaptasi dari penelitian Alfani & Hadini (2018), yaitu:

- 1) *Knowledge*
- 2) *Skill*
- 3) *Abilities*
- 4) *Social skills*
- 5) *Personal needs*
- 6) *Values*
- 7) *Interest*
- 8) *Personality traits*

Kompensasi

Kompensasi adalah semua balas jasa berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Indikator kompensasi diadaptasi dari penelitian Saputro & Darda (2019), yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Insentif
- 4) Fasilitas
- 5) Tunjangan

Quality of work life

Quality of work life adalah persepsi subjektif mengenai kondisi kerja yang dirasakan pegawai tentang pekerjaannya dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Indikator *quality of work life* diadaptasi dari penelitian Pertiwi et al. (2021), yaitu:

- 1) kompensasi yang memadai dan adil
- 2) kondisi kerja yang aman dan sehat
- 3) pengembangan dengan menggunakan kapasitas SDM
- 4) pertumbuhan dan keamanan
- 5) integrasi sosial
- 6) konstitusionalisme
- 7) pekerjaan dan ruang kehidupan secara keseluruhan
- 8) relevansi sosial kehidupan kerja

Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat partisipasi pegawai dalam pekerjaannya dan memiliki anggapan bahwa pencapaian kinerja dalam pekerjaannya merupakan hal yang penting. Indikator keterlibatan kerja diadaptasi dari Azmy (2021) yaitu:

- 1) Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati
- 2) Pekerjaan yang dilakukan memberikan insipasi
- 3) Menunjukkan pekerjaan sebagai bagian penting untuk karir
- 4) Rasa bangga terhadap pekerjaan
- 5) Antusias melakukan pekerjaan
- 6) Tantangan untuk melakukan pekerjaan
- 7) Mampu bekerja dengan totalitas tinggi

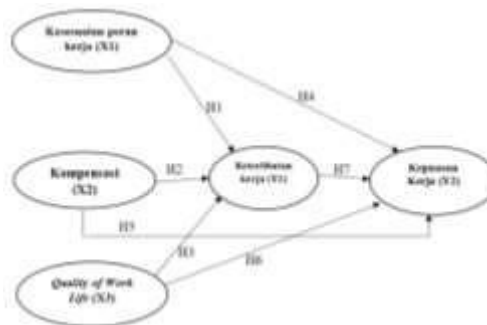
- 8) Senang dan profesional dalam bekerja

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang ada pada diri pegawai terkait dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikator kepuasan kerja diadaptasi dari Susanti & Haryani (2020) yaitu:

- 1) Tugas
- 2) Gaji dan tunjangan
- 3) Kesempatan untuk promosi
- 4) Komunikasi dengan supervisor
- 5) Hubungan sosial
- 6) Lingkungan tempat kerja

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konsep pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas PUPR sebanyak 150 orang. Teknik sampling menggunakan *stratified sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dalam kelompok kemudian pada setiap kelompok diambil sampel secara acak dan sistematis sesuai dengan jumlah anggota populasi (Ferdinand, 2014: 178). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis digunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan program AMOS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyajikan hasil uji instrumen dan hasil uji hipotesis. Uji instrumen terdiri dari uji validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis konfirmatori. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid memiliki nilai

$loading > 0,7$, artinya indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai penyusun variabel.

Apabila dilihat dari nilai AVE diketahui nilai AVE Kesesuaian peran kerja (0.550), Kompensasi (0.631), *Quality of work life* (0.537), Keterlibatan kerja (0.537), dan Kepuasan kerja (0.552). Nilai AVE $> 0,5$, artinya seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

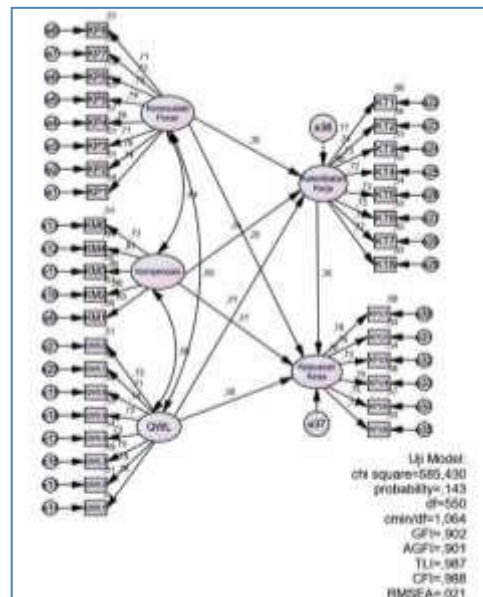
Validitas diskriminan mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Hasil perhitungan nilai akar AVE menunjukkan lebih tinggi dari nilai korelasi antar variabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai validitas diskriminan dalam kategori tinggi.

Reliabilitas

Uji reliabilitas diperoleh nilai *construct reliability* untuk variabel Kesesuaian peran kerja (0.907), Kompensasi (0.895), *Quality of work life* (0.903), Keterlibatan kerja (0.908), dan Kepuasan kerja (0.889). Oleh karena nilai *construct reliability* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali, 2017).

Hasil Analisis Full Model

Hasil analisis full model SEM disajikan di bawah ini.



Gambar 2. Analisis Full Model

Pengujian kesesuaian model (*Goodness of Fit*) SEM dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *Goodness of Fit Full Model SEM*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Cut off Value	Hasil	Ket.
Chi Square (df=550)	Diharapkan kecil (<605,667)	585,430	Baik
Probabilitas	≥ 0.05	0,143	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1,064	Baik
GFI	≥ 0.90	0.902	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.901	Baik
CFI	≥ 0.95	0,987	Baik
TLI	≥ 0.95	0.988	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,021	Baik

Berdasarkan hasil pengujian *Goodness of Fit* model yang disajikan dalam Tabel 2 diketahui bahwa hasil estimasi nilai kriteria chi square dan probabilitas, serta RMSEA, CMIN/DF, TLI, CFI, termasuk pada kategori baik, sedangkan GFI, AGFI termasuk marginal. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair et al., dalam Ardiyansyah, 2021). Hal ini diperkuat oleh Solimun dalam Sitorus (2016), jika ada satu atau lebih parameter yang telah fit maka model dinyatakan fit. Atas dasar tersebut, maka dapat diambil kesimpulan dari uji *goodness of fit* adalah model penelitian ini memenuhi ukuran kesesuaian model (*goodness of fit*) dan dapat dilanjutkan pada analisis lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis.

Pengujian Asumsi SEM

Ukuran Sampel

Menurut Hair, et al. yang dikutip Ferdinand (2014) ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100- 200 karena menggunakan teknik estimasi *Maximum Likelihood Estimation* (ML). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 150, yang berarti asumsi untuk sampel telah terpenuhi.

Uji Normalitas

Evaluasi normalitas data dilakukan dengan menggunakan nilai *critical ratio kurtosis value* sebesar $\pm 2,58$ (Ferdinand, 2014: 203). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai C.R. multivariate untuk *kurtosis* sebesar 1,750. Nilai tersebut berada di dalam rentang $\square 2.58$, artinya data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.

Uji Outliers

Uji multivariate outlier diketahui dengan melihat nilai terbesar *malahanobis distance*.

Tabel 2. Uji *Multivariate Outliers*

Nilai maksimum Mahalanobis d-squared	Nilai <i>Chi Square</i>	Keterangan
53,940	66,619	Tidak ada <i>outlier</i>

Perhitungan jarak *mahalanobis* didasarkan pada nilai *chi-square* dalam tabel distribusi χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Indikator yang digunakan sebanyak 35 indikator pada tingkat $p < 0,001$ yaitu $\chi^2 (35; 0,001) = 66,619$. Data yang memiliki jarak *mahalanobis* lebih besar dari 66,619 dianggap *multivariate outliers*. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *mahalanobis* maksimal adalah 53,940, sehingga tidak ada hasil di atas nilai *mahalanobis distance*. Artinya tidak ada data yang dianggap sebagai *outlier*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (C.R) dan nilai probabilitas. Jika nilai C.R lebih dari 1,96 dan probabilitas kurang dari 0,05, maka pengaruh variabel dapat dikatakan signifikan (Ferdinand, 2014: 64).

Hasil uji hipotesis pengaruh antarvariabel dapat disajikan Pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Pengaruh	Kesimpulan
H1	Kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja	Diterima $3,195 > 1,65$ $0,001 < 0,05$
H2	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja	Diterima $2,459 > 1,65$ $0,014 < 0,05$
H3	Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja	Diterima $2,327 > 1,65$ $0,005 < 0,05$
H4	Kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima $2,616 > 1,65$ $0,009 < 0,05$
H5	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima $2,427 > 1,65$ $0,015 < 0,05$
H6	Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan	Diterima $2,533 > 1,96$ $0,011 < 0,05$

	terhadap kepuasan kerja	
H7	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Diterima $3,837 > 1,96$ $0,000 < 0,05$

Pembahasan

Pengaruh kesesuaian peran terhadap keterlibatan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis pertama dapat diperoleh informasi bahwa kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara. Hal tersebut memiliki makna bahwa kesesuaian peran yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fairus & Kurniawan (2018) yang menunjukkan kesesuaian peran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Adanya pengaruh positif menunjukkan semakin baik kesesuaian peran kerja, maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan. Penelitian Ulan Dari & Gede Adi Permana (2018) dan Rahmadani & Sebayang (2017) menunjukkan pula bahwa kesesuaian peran kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Adanya peran pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai menjadikan pegawai lebih mudah dalam menjalankan tugas tersebut, sehingga ia akan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap keterlibatan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis kedua dapat diperoleh informasi bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara. Hal ini memiliki makna bahwa apabila kompensasi yang diterima pegawai telah sesuai dengan beban kerjanya, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dalam pekerjaannya, sehingga pegawai akan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ardiansyah (2022); Setyawan et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Riyanto et al. (2017); (Johnson, 2020) diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap keterlibatan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis ketiga dapat diperoleh informasi bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara. Hal tersebut bermakna bahwa apabila *quality of work life* yang ada termasuk baik, maka pegawai akan lebih merasa nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai bersedia terlibat lebih banyak dalam kerjasama tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahmayuni & Ratnaningsih, (2018); Pertiwi et al. (2021); Pertiwi et al. (2020); Davik et al. (2017) menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh kesesuaian peran terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis keempat dapat diperoleh informasi bahwa kesesuaian peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin sesuai ketrampilan pegawai dengan perannya dalam organisasi, maka akan memberikan dampak kepuasan kerja

pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Widyastuti & Ratnaningsih (2018) menunjukkan kesesuaian peran kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya pengaruh positif menunjukkan semakin baik kesesuaian peran kerja, maka pegawai semakin puas. Kesesuaian peran kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Setiono, 2019); (Kaur & Kang, 2021).

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis kelima dapat diperoleh informasi bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahayu & Pramularso (2019); dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Wahyuni & Irfani (2019) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasani et al. (2020) menyimpulkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis keenam dapat diperoleh informasi bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa baik *quality of work life* dalam organisasi, maka kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Jepara akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ekowati & Ariani (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dhamija et al. (2019) memperoleh hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ruhana et al. (2019) menyimpulkan terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis SEM untuk menguji hipotesis ketujuh dapat diperoleh informasi bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki makna bahwa keterlibatan kerja dapat memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kembau et al.(2018) serta Marwan et al.(2020) menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ekowati & Ariani(2022); menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya Bahjat Abdallah et al.(2017) keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja para pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan *quality of work life*, serta keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap minat berkunjung ulang. Keterlibatan kerja menjadi perantara pengaruh kesesuaian peran kerja, kompensasi, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja.

Saran

- 1) Komunikasi secara personal dengan pegawai dapat dilakukan atasan untuk mengetahui kebutuhan yang diinginkan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat diketahui kesesuaian bidang kerja dengan minat pegawai.
- 2) Peningkatan gaji diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- 3) Bagi pimpinan, dapat upaya pembenahan lingkungan kantor untuk memberikan kenyamanan. Bagi pekerja lapangan, pemberian alat pelindung diri yang dapat memberikan jaminan keamanan.
- 4) Pemberian pelatihan bagi pegawai yang dirasa kompetensinya masih kurang, sehingga diharapkan pegawai memiliki keterampilan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai topic tersebut.

REFERENSI

- Alfani, M., & Hadini, M. 2018. Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73-85.
<https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Ardiansyah, F. 2022. Pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Azmy, A. 2021. The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 36(2), 212. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. 2017. An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, 09(01), 28-53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Davik, F. I., Ernawaty, E., & Damayanti, N. A. 2017. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 5(3), 74-85. <https://doi.org/10.14710/jmki.5.3.2017.74-85>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. 2020. Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15-25.
<https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. 2019. Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Ekowati, S., & Ariani, T. 2022. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM

Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10, 229–236.

Fairus, A. A., & Kurniawan, J. E. 2018.

Hubungan antara Kesesuaian Peran Kerja dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Tekstil. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 12–18.

Ferdinand, A. 2014. *Structural Equation Modeling: Dalam Penelitian Manajemen*. BP Undip.

Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasani, N., Azis, N., & Idris, S. 2020. The Effect of Compensation and Job Involvement on Work Satisfaction and Its Impact on Performance of Employee in Social Service Agency, Aceh Besar Regency, Aceh Province, Indonesia. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*, 3(3), 99–105. <https://doi.org/10.36349/easmb.2020.v03i03.006>

Iskandar Ali Alam, & Monica, L. T. 2015.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 242–265.

Johnson, A. 2020. *the Impact of Compensation on Engagement and Organizational Tenure: the Moderating Role of Perceived Organizational Support*.

Kaur, N., & Kang, L. S. 2021. Person- organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>

Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3428–3437.

Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. 2020. Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.2809>

Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. 2021. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Belum Menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52–62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>

- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1-6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Rahmadani, V. G., & Sebayang, I. R. 2017. The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement Among Policemen in Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(1), 45-51. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006>
- Rahmayuni, T. D., & Ratnaningsih, I. Z. 2018. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan Tv X Jakarta. *Empati*, 7(1), 373-380.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. 2017. Effect of Compensation and Job Insecurity on Employee Engagement (Study on Employee of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*, 5(5), 516-528. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. 2019. of Public Administration Studies. *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 51-58.
- Seidy, M. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3458-3467.
- Setiono, B. 2019. Pengaruh Person Job- Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun Bagus. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I 14 Agustus 2019*, 442-453.
- Setyawan, J., Rusdiant, E., & Widhiastuti, H. 2021. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- Susanti, N., & Haryani, D. S. 2020. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang. *Dimensi*, 9(1), 57-73.
- Ulan Dari, D., & Gede Adi Permana, I. B. 2018. The Effect of Person-Job Fit to Job Involvement With Intrinsic Motivation as Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 3(10), 99-109. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3364>

Wahyuni, R., & Irfani, H. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam*. 12(1), 1-10.

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. 2018. Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat BankJateng Semarang. *Empati*, 7(3), 73-79.