



PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PDAM TIRTA MANAKARRA KABUPATEN MAMUJU

Mayang¹⁾, Agus Halim²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: mayangm828@gmail.com

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia
Email: agushalim1510@gmail.com

Abstract

Employee welfare is a strategic factor in improving employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction. This study aims to analyze the effect of employee welfare on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at PDAM Tirta Manakarra, Mamuju Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees of PDAM Tirta Manakarra, Mamuju Regency, and analyzed using path analysis through the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results indicate that employee welfare has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The findings also reveal that job satisfaction mediates the relationship between employee welfare and employee performance. Therefore, improving employee welfare supported by high levels of job satisfaction can optimally enhance employee performance. This study is expected to serve as a reference for the management of PDAM Tirta Manakarra, Mamuju Regency, in formulating sustainable employee welfare and human resource management policies.

Keywords: employee welfare, job satisfaction, employee performance, mediating variable.

Abstrak

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) melalui pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan karyawan yang didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Variabel Mediasi.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta menjaga keberlanjutan kinerja. Dalam organisasi pelayanan publik, peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis karena kinerja karyawan berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, organisasi pelayanan publik tidak hanya dituntut untuk mencapai target operasional, tetapi juga perlu memperhatikan aspek kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kesejahteraan karyawan mencerminkan sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan material dan nonmaterial karyawan, seperti kompensasi yang adil, fasilitas kerja, jaminan sosial, keamanan kerja, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja. Pemenuhan kesejahteraan yang baik dapat menciptakan rasa aman dan keadilan bagi karyawan, sehingga mendorong terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang positif. Penelitian Sari dan Nugroho (2020) membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain kesejahteraan, kepuasan kerja juga merupakan aspek psikologis yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Putra, Handayani, dan Rahman (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik, di mana karyawan yang puas mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan bertanggung jawab.

Hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Dalam banyak kasus, hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Wibowo dan Lestari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kesejahteraan yang diberikan organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila mampu menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh Hidayat dan Ramadhan (2023) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air bersih memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Kualitas pelayanan PDAM sangat

bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugas operasional dan administratif. Namun, dalam praktiknya, PDAM dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tuntutan peningkatan kualitas pelayanan, kompleksitas pekerjaan, serta keterbatasan sumber daya. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Secara empiris, pada organisasi pelayanan publik daerah seperti PDAM, kesejahteraan karyawan sering kali menjadi isu krusial. Kesejahteraan tidak hanya dipersepsikan dari besaran kompensasi finansial, tetapi juga mencakup fasilitas kerja, jaminan sosial, keamanan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Apabila aspek-aspek tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja berpotensi berdampak pada menurunnya motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan temuan, terutama terkait mekanisme pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang secara khusus menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada organisasi pelayanan publik daerah, khususnya PDAM di wilayah Sulawesi Barat, masih relatif terbatas. Karakteristik BUMD yang memiliki orientasi pelayanan publik sekaligus tuntutan kinerja operasional yang tinggi memungkinkan munculnya dinamika kesejahteraan dan kepuasan kerja yang berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan penelitian (research gap) dengan menguji secara empiris pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan karyawan pada organisasi pelayanan publik daerah.

Berbagai penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian penelitian menegaskan adanya pengaruh langsung antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, seperti kepuasan kerja. Perbedaan fokus dan pendekatan dalam penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan masih bersifat kompleks dan belum sepenuhnya konsisten.

Sejumlah penelitian menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan



variabel perantara. Pendekatan ini memberikan gambaran awal mengenai pentingnya kesejahteraan, namun belum mampu menjelaskan mekanisme internal yang terjadi dalam diri karyawan ketika kesejahteraan diberikan oleh organisasi. Di sisi lain, beberapa penelitian memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, tetapi masih menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik responden.

Selain itu, penelitian yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi umumnya dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintahan pusat, sementara kajian pada organisasi pelayanan publik daerah, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) seperti PDAM, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik BUMD yang memiliki orientasi pelayanan publik sekaligus tuntutan kinerja operasional yang tinggi memungkinkan munculnya dinamika kesejahteraan dan kepuasan kerja yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Kesenjangan penelitian (research gap) juga terlihat pada minimnya kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh tidak langsung kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PDAM di wilayah Sulawesi Barat. Kondisi sosial, budaya kerja, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia di tingkat daerah berpotensi memengaruhi hubungan antar variabel tersebut, sehingga hasil penelitian dari wilayah lain belum tentu dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan adanya perbedaan temuan, keterbatasan konteks penelitian, serta belum optimalnya pengujian peran variabel mediasi kepuasan kerja, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu mengisi research gap dengan memberikan bukti empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup pemenuhan kebutuhan finansial dan nonfinansial karyawan, seperti gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pemberian kesejahteraan yang memadai dapat menciptakan rasa aman dan keadilan, sehingga mendorong sikap kerja yang positif. Penelitian Sari dan Nugroho (2020) serta Hidayat dan Ramadhan (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan. Putra et al. (2021) dan Wibowo dan Lestari (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada organisasi sektor publik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan dan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung, tetapi sering kali dimediasi oleh kepuasan kerja. Wibowo dan Lestari (2022) serta Hidayat dan Ramadhan (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur, yaitu kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik.

Pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Survei dianggap sesuai karena mampu menggambarkan kondisi dan persepsi karyawan terkait kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju secara komprehensif dalam waktu yang relatif singkat.

Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan pada konteks organisasi yang diteliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan penyediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Mamuju. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan permasalahan yang dikaji, khususnya terkait kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi pelayanan publik daerah.

Waktu penelitian dilaksanakan dalam periode tertentu yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Penentuan waktu penelitian disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta ketersediaan responden, sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Populasi



tersebut mencakup karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional maupun administratif perusahaan, sehingga dianggap relevan untuk memberikan gambaran menyeluruh terkait kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju dijadikan responden penelitian.

Penggunaan sampling jenuh diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif, karena seluruh anggota populasi dilibatkan secara langsung dalam penelitian. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran kondisi yang lebih komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kuesioner

Teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun secara terstruktur berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan sebagai teknik pendukung untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian. Data dokumentasi diperoleh dari arsip, laporan internal, dan dokumen resmi PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

Penggunaan kombinasi kuesioner dan studi dokumentasi diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga mendukung keakuratan hasil penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan konsep variabel penelitian secara operasional agar dapat diukur secara empiris. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen,

Kesejahteraan Karyawan (X)

Kesejahteraan karyawan adalah persepsi karyawan mengenai tingkat pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang diberikan oleh organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kesejahteraan karyawan diukur melalui beberapa indikator, yaitu: Kompensasi dan tunjangan, Fasilitas kerja, Jaminan sosial dan Kesehatan, Keamanan dan kenyamanan kerja.

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap kompensasi, Kepuasan terhadap hubungan kerja dan Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karier.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan diukur melalui indikator sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Kerja sama.

Seluruh indikator variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menggambarkan persepsi responden secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang (66,7%), sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang (33,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi responden didominasi oleh karyawan laki-laki.

Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (58,3%), sementara responden yang berusia di atas 35 tahun berjumlah 25 orang (41,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif, yang secara umum berada pada fase aktif dalam dunia kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan SMA dan S1 masing-masing berjumlah 30 orang (50,0%). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden relatif seimbang antara lulusan menengah dan pendidikan tinggi, yang dapat mencerminkan keberagaman latar belakang akademik karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja ≥ 5 tahun berjumlah 32 orang (53,3%), sedangkan responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 28 orang (46,7%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga diharapkan mampu memberikan



penilaian yang objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	66,7
	Perempuan	20	33,3
Usia	25–35 Tahun	35	58,3
	> 35 Tahun	25	41,7
Pendidikan	SMA	30	50,0
	S1	30	50,0
Masa Kerja	< 5 Tahun	28	46,7
	≥ 5 Tahun	32	53,3
Total Responden		60	100,0

Gambar 1. Karakteristik Responden

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini dinilai cukup representatif untuk menggambarkan kondisi karyawan, sehingga data yang diperoleh layak digunakan sebagai dasar analisis pada tahap selanjutnya.

Statistik Deskriptif Variabel

Variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai mean sebesar 3,85 dengan standar deviasi 0,45, yang menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan berada pada kategori baik dengan variasi jawaban responden yang relatif rendah. Nilai minimum sebesar 3,0 dan maksimum 4,8 mengindikasikan persepsi responden cenderung positif terhadap kesejahteraan yang dirasakan.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean 3,9 dan standar deviasi 0,42, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi dan jawaban responden cukup homogen. Nilai minimum 3,1 dan maksimum 4,9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu 4,02 dengan standar deviasi 0,4, yang menandakan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat penyebaran data yang rendah. Nilai minimum 3,2 dan maksimum 4,9 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara umum dinilai positif oleh responden.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum
Kesejahteraan Karyawan	3,85	0,45	3,0	4,8
Kepuasan Kerja	3,9	0,42	3,1	4,9
Kinerja Karyawan	4,02	0,4	3,2	4,9

Gambar 2. Statistik Deskriptif Variabel

Hasil Uji Reabilitas

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel Kesejahteraan Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,82, Kepuasan Kerja sebesar 0,85, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,88.

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini reliabel, sehingga item-item pertanyaan mampu mengukur variabel secara konsisten dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	0,82	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,85	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,88	Reliabel

Gambar 3. Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,42, nilai t hitung sebesar 3,85, dan nilai signifikansi 0,0 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,37, nilai t hitung sebesar 3,4, dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien beta yang positif pada kedua variabel independen mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	0,42	3,85	0,0	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,37	3,4	0,001	Signifikan
Kinerja Karyawan	0,35	3,6	0,001	Signifikan

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji kelayakan model (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 25,67 dengan tingkat signifikansi 0,0. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas toleransi kesalahan yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap variabel dependen, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	25,67	0,0	Model Layak

Gambar 5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

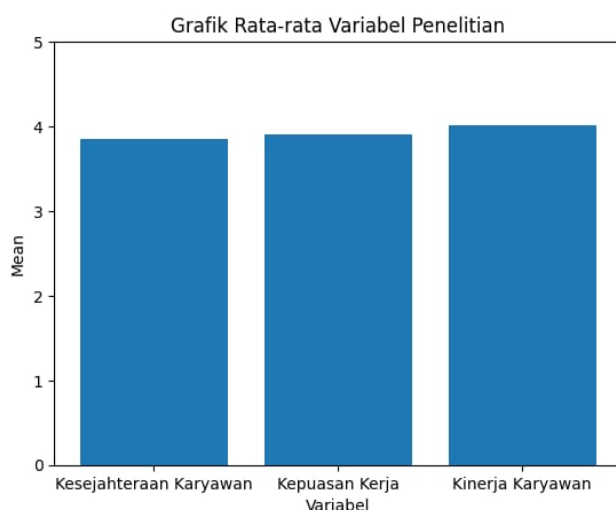
Grafik Rata Rata Variabel Penelitian

Grafik menunjukkan perbandingan nilai rata-rata (mean) dari tiga variabel penelitian, yaitu Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan grafik, dapat dilihat bahwa, Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai rata-rata sekitar 3,85, yang menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan merasa cukup terpenuhi dalam aspek kesejahteraan yang diterima.

Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata sekitar 3,9, sedikit lebih tinggi dibandingkan kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, maupun hubungan kerja.

Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sekitar 4,02. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Secara keseluruhan, grafik ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sejalan dengan tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Interpretasi ini juga memperkuat hasil analisis regresi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 6. Grafik Rata Rata Variabel Penelitian

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan, baik dalam bentuk kompensasi finansial (gaji dan tunjangan) maupun nonfinansial (jaminan sosial, fasilitas kerja, dan keamanan kerja), berkontribusi nyata terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman merupakan prasyarat bagi terciptanya kepuasan individu dalam bekerja. Dalam konteks organisasi publik seperti PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), kesejahteraan karyawan memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas psikologis, kenyamanan kerja, serta sikap positif karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada sektor publik dan BUMD (Putri & Suryani, 2021; Rahman et al., 2022; Hidayat & Kurniawan, 2023). Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan determinan utama kepuasan kerja lintas sektor organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memperoleh tingkat kesejahteraan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja.

Secara empiris, temuan ini mencerminkan bahwa kesejahteraan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan, tetapi juga sebagai pendorong produktivitas dan tanggung jawab kerja. Dalam organisasi pelayanan publik seperti PDAM, kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja operasional dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Sari & Pratama, 2020; Yusuf & Amalia, 2022; Nugroho et al., 2024). Kesamaan hasil ini menegaskan bahwa kesejahteraan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada sektor utilitas public. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta menunjukkan perilaku kerja yang produktif.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab kerja akan meningkatkan kepuasan dan mendorong kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme internal yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya & Lestari, 2021; Fitriani et al., 2022; Suhartono, 2023). Konsistensi ini memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Secara teoretis, hasil ini memperkuat pendekatan mekanisme psikologis dalam perilaku organisasi, di mana kesejahteraan berperan sebagai stimulus eksternal, kepuasan kerja sebagai proses psikologis internal, dan kinerja sebagai output perilaku kerja. Mediasi parsial mengindikasikan bahwa meskipun kesejahteraan dapat langsung meningkatkan kinerja, keberadaan kepuasan kerja memperkuat hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang membuktikan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan dan kinerja (Prasetyo & Handayani, 2021; Aminah et al., 2023; Rahmawati & Huda, 2024). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mediasi pada sektor pelayanan publik. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirta

Manakarra Kabupaten Mamuju, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier serta uji mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara parsial pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan kesejahteraan karyawan yang baik, baik secara finansial maupun nonfinansial, merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S., Fadli, M., & Yusuf, R. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 145–158.
- Fitriani, D., Handoko, T. H., & Prasetyo, A. (2022). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33–45.
- Hidayat, R., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada badan usaha milik daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89–101.
- Hidayat, R., & Ramadhan, M. (2023). Kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, dan implikasinya terhadap kinerja karyawan sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55–67.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Nugroho, A., Santoso, B., & Lestari, E. (2024). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan utilitas publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 21–34.
- Prasetyo, E., & Handayani, S. (2021). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(3), 201–213.
- Putra, R. A., Handayani, L., & Rahman, F. (2021). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 112–124.
- Putri, N. A., & Suryani, T. (2021). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BUMD. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 44–56.
- Rahman, A., Fitria, N., & Wahyuni, S. (2022). Kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah.



- Jurnal Administrasi Negara, 9(2), 130–143.
- Rahmawati, D., & Huda, M. (2024). Mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 11(1), 77–90.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 95–107.
- Sari, M., & Pratama, H. (2020). Kesejahteraan kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 60–72.
- Suhartono. (2023). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(1), 50–63.
- Wibowo, A., & Lestari, D. (2022). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(3), 210–222.
- Wijaya, R., & Lestari, S. (2021). Kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 5(2), 101–113.
- Yusuf, M., & Amalia, R. (2022). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi publik. *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan*, 4(2), 88–99.