



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM>



Peran Kualitas Kehidupan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan

Ichsandi Afrizul Muhtadin^{a}, Muhammad Halim Maimun^b*

^{a,b} Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

*Corresponding author e-mail: b100210264@student.ums.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32502/jim.v15i1.750

Article history:

Received:
30 May 2025

Accepted:
14 July 2025

Available online:
15 December 2025

Keyword: training; individual character; employee performance; quality of work life

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which training and individual character affect employee performance, considering the role of quality of work life as a mediating variable in the relationship. This study was conducted at the Department of Housing and Settlement Areas with a quantitative approach, by distributing questionnaires to 150 respondents. The sampling technique used was probability sampling. Data processing was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) approach assisted by SmartPLS software. The results of this study reveal that training and individual character have a significant and positive influence on employee performance, both directly and through the intermediary of quality of work life. Quality of work life has been shown to act as a mediator that strengthens the influence between training and individual character on improving performance. Thus, this study highlights the importance of providing appropriate training, forming a strong work character, and creating a supportive work climate as the main strategies in efforts to improve employee performance, especially in public sector agencies.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pelatihan dan karakter individu mempengaruhi kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dengan pendekatan kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 150 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbantuan software SmartPLS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan dan karakter individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui perantara kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh antara pelatihan dan karakter individu terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian,

penelitian ini menyoroti pentingnya pemberian pelatihan yang tepat, pembentukan karakter kerja yang tangguh, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung sebagai strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada instansi sektor publik.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan ketat saat ini, setiap organisasi, baik sektor swasta maupun publik, dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Purwanggono, 2020). Tidak hanya institusi pendidikan, tetapi juga instansi pemerintah seperti Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki tantangan yang sama dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional. Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial untuk mendukung tercapainya program-program pemerintah, terutama dalam bidang pembangunan perumahan, pengelolaan kawasan permukiman, dan peningkatan kualitas lingkungan hunian masyarakat (Rivaldo, 2022).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, staff pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman harus mampu beradaptasi dengan berbagai dinamika, mulai dari perubahan regulasi, peningkatan tuntutan masyarakat, hingga penggunaan teknologi informasi dalam pelayanan publik. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam kegiatan meningkatkan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Salah satu faktor penting yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan spesifik, dan kompetensi profesional pegawai agar lebih mampu menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks (Tahar et al., 2022). Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, efisiensi kerja,

dan kualitas layanan kepada masyarakat. Namun demikian, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi atau metode pelatihan yang diberikan, tetapi juga sangat bergantung pada karakter individu pegawai itu sendiri (Halisa, 2020).

Karakter individu mencakup sikap, nilai, kepribadian, dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Pegawai dengan karakter positif seperti kejujuran, tanggung jawab, komitmen terhadap pekerjaan, dan semangat untuk berkembang cenderung dapat mengoptimalkan hasil pelatihan yang diterimanya dan menerapkannya dalam tugas sehari-hari (Prameswari et al., n.d.). Sebaliknya, pegawai dengan karakter kerja yang kurang kuat meskipun mengikuti berbagai pelatihan, belum tentu menunjukkan perubahan kinerja yang signifikan.

Selain faktor pelatihan dan karakter individu, kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) juga menjadi variabel penting yang dapat memediasi hubungan tersebut. Kualitas kehidupan kerja meliputi, keseimbangan dan kehidupan kerja dan pribadi, kenyamanan lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, penghargaan terhadap prestasi, serta rasa aman secara psikologis dan fisik (Ekuitas et al., 2021). Pegawai yang merasa bahwa kualitas kehidupannya di tempat kerja baik, biasanya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kualitas kehidupan kerja dapat menurunkan semangat, produktivitas, dan pada akhirnya berdampak

negatif terhadap pencapaian target organisasi. (Lisabella, 2021).

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki peran strategis dalam mendukung kebijakan perumahan nasional serta menciptakan lingkungan permukiman yang layak dan berkelanjutan. Di tengah meningkatnya tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas, khususnya dalam program pembangunan rumah layak huni, penataan kawasan kumuh, hingga bantuan perumahan bagi masyarakat berpenghasilan rendah, instansi ini dituntut memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi. Topik ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti karena keberhasilan program-program tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan di lapangan.

Pemilihan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman sebagai objek penelitian didasarkan pada peran vitalnya dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui sektor perumahan, yang saat ini menghadapi tantangan kompleks baik dari sisi teknis, administratif, maupun sumber daya manusia. Namun demikian, studi yang membahas secara spesifik pengaruh pelatihan dan karakter individu terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah seperti Dinas Perumahan, masih terbatas. Terlebih lagi, masih sedikit penelitian yang mengkaji secara empiris peran kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis apakah pelatihan dan karakter individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta sejauh mana kualitas kehidupan kerja berperan sebagai mediator. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perbaikan manajemen

SDM, sekaligus memperkaya literatur akademik di bidang administrasi publik dan manajemen kinerja sektor pemerintahan.

Kajian Literatur

Menurut Nurkholis (2018) Human Capital Theory Becker 1964 menjelaskan bahwa individu dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang memiliki nilai ekonomi. Investasi terhadap sumber daya manusia, seperti melalui pelatihan dan pengembangan karakter, akan menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan metode terencana yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan keahlian staff agar bias bekerja secara lebih efektif dan efisien (Rahmah et al., 2023). Menurut Fauzi et al, (2023) pelatihan yang baik bisa membantu staff mengetahui pekerjaan jauh lebih baik, menumbuhkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), pelatihan di luar tempat kerja (off-the-job training), seminar, dan workshop. Meskipun pelatihan sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, efektivitasnya bergantung pada sejauh mana karyawan dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka.

Novie et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan hanya akan efektif jika karyawan memiliki kesiapan untuk belajar dan menerapkan ilmu yang diperoleh. Selain itu, dukungan organisasi dalam memberikan kesempatan praktik serta menciptakan budaya pembelajaran juga menjadi faktor penentu keberhasilan pelatihan. Oleh karena

itu, dalam penelitian ini, pelatihan tidak hanya dilihat sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi juga dalam kaitannya dengan faktor lain, seperti kualitas kehidupan kerja dan karakter individu.

Penelitian dari Irhamni et al, (2021) menunjukkan jika pelatihan berpengaruh pada kinerja, pelatihan sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, efektivitasnya bergantung pada sejauh mana karyawan dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka.

Karakter Individu

Karakter individu merupakan sifat, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki manusia yang memengaruhi proses individu dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja (Prameswari, 2020). Menurut Individu et al., (2021) karakter individu meliputi aspek-aspek seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kepercayaan diri, dan etos kerja. Individu dengan karakter yang baik cenderung lebih termotivasi, mampu bekerja secara mandiri, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Karakter ini juga berperan dalam menentukan bagaimana seseorang menyerap dan menerapkan pelatihan yang diberikan oleh organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Pada penelitian ini, karakter individu dapat menjadi faktor yang memperkuat atau melemahkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, terutama jika dikombinasikan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Menurut (Setiyowati et al., 2022) individu dengan karakter kuat lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan tetap mempertahankan kinerja yang optimal. Menurut Mangasi & Hia (2024), karakter individu seperti disiplin, tanggung jawab, dan

kepercayaan diri dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sedayu, (2021) menunjukkan jika adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu pada kinerja karyawan.. Karakter juga berperan dalam menentukan bagaimana seseorang menyerap dan menerapkan pelatihan yang diberikan oleh organisasi, sehingga bias berdampak pada kinerja langsung maupun tidak langsung.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Rivaldo, 2022). Menurut (Individu et al., 2021) kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai indikator, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tugasnya serta mendapatkan pelatihan yang sesuai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan.

Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pelatihan yang diberikan, tetapi juga oleh faktor individu dan lingkungan kerja. Menurut Mangasi & Hia (2024), karakter individu seperti disiplin, tanggung jawab, dan kepercayaan diri dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan

produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kinerja karyawan dianalisis dengan mempertimbangkan pengaruh pelatihan, karakter individu, serta kualitas kehidupan kerja sebagai faktor mediasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) menunjuk kepada sejauh mana lingkungan kerja bisa mencukupi kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial karyawan (Ihwanudin et al., 2023). Ihwanudin et al, (2023) menjelaskan jika kualitas kehidupan kerja meliputi beragam hal, seperti balance antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rasa aman dan dihargai dalam pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, serta adanya hubungan baik dengan mitra kerja dan pimpinan. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan organisasi dan memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Mardikaningsih, (2021) menunjukkan jika karyawan yang merasa dihargai serta memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat cenderung menunjukkan kinerja yang berkembang.

Penelitian dari Latif et al, (2022) menunjukan jika adanya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang berkualitas bias mengembangkan keterlibatan staff dengan organisasi serta memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh pada terciptanya lingkungan yang baik bagi staff untuk mengembangkan potensi kinerja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penggunaan data primer melewati kuesioner diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan dan terkini terkait variabel yang sedang dikaji dalam penelitian ini.. Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan yang bertugas di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat menjadi representatif dan benar-benar dapat mewakili semua individu di dalam populasi yaitu 150 orang karyawan (Hikmawati, 2017).

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 150 orang dari total populasi pegawai yang ada. Jumlah ini dipandang memadai dan sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Hikmawati (2017) yang juga menggunakan 150 responden dalam studi kuantitatif mengenai pelatihan dan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik dan swasta. Penggunaan jumlah sampel ini diharapkan mampu memberikan hasil yang representatif dan dapat digeneralisasikan terhadap populasi secara keseluruhan.

Adapun teknik pengambilan sampel (sampling) yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling, yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan cara membagi populasi ke dalam beberapa strata atau kelompok berdasarkan jenis jabatan atau bidang kerja, lalu mengambil sampel secara acak dari setiap strata tersebut secara proporsional. Teknik ini dipilih agar setiap subkelompok dalam populasi memperoleh peluang yang seimbang untuk terwakili, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan mengurangi bias dalam pengambilan data.

Tabel 1.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber
Pelatihan	<i>Pelatihan</i> adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi	1. Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan 2. Kualitas instruktur atau pelatih 3. Metode pelatihan yang digunakan 4. Frekuensi dan durasi pelatihan 5. Penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan	(Fauzi et al., 2023; Deng, 2020)
Karakter individu	<i>Karakter individu</i> merujuk pada sifat, sikap, nilai, dan kebiasaan yang membentuk perilaku seseorang dalam bekerja. Karakter individu mencakup faktor-faktor seperti integritas, etos kerja, tanggung jawab, dan motivasi yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja kerja.	1. Motivasi dalam bekerja 2. Integritas dan etika kerja 3. Tanggung jawab terhadap tugas 4. Kemampuan beradaptasi dan inovasi 5. Komitmen terhadap organisasi	(Sedayu, 2021; Individu et al., 2021)
Kinerja karyawan	<i>Kinerja karyawan</i> adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja	1. Produktivitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas 4. Kemampuan bekerja sama dalam tim 5. Disiplin dan kepatuhan terhadap aturan	(Halisa, 2020; Andreas, 2022)
Kualitas kehidupan kerja	<i>Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life – QWL)</i> adalah tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, lingkungan organisasi, dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kerja-kehidupan, serta penghargaan terhadap pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang	1. Keamanan dan kondisi lingkungan kerja 2. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi 3. Kesempatan untuk berkembang dan promosi 4. Penghargaan dan kompensasi yang adil 5. Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan	(Lisabella, 2021; Ihwanudin et al., 2023)

Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini sendiri secara spesifik ialah, metode probability sampling dengan maksud agar setiap staff populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Metode pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner. Skala yang digunakan ialah skala likert yang jawabannya terdiri dari angka 1

sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju dan 5 sangat setuju.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis

Pengujian outer model dilakukan untuk mengevaluasi kualitas pengukuran dalam model penelitian berbasis Partial Least

Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur variabel laten yang telah ditetapkan. Pengujian inner model atau structural model diuji untuk mengetahui

hubungan dengan variabel laten dalam model penelitian. Inner model mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel serta seberapa baik model dapat menjelaskan varians dari variabel dependen.

Tabel 2.
Outer Loading

Variabel	Outer Loading
Karakter Individu	0,793
	0,783
	0,785
	0,819
Kinerja	0,855
	0,728
	0,800
	0,798
Kualitas kehidupan kerja	0,808
	0,754
	0,832
	0,784
Pelatihan	0,809
	0,720
	0,808
	0,801

Sumber : data primer 2025, diolah

Berdasarkan hasil output di atas, seluruh indikator pada variabel Altruisme, Citra Merek Halal, E-WOM, Kewajiban Moral, dan Niat Pembelian mempunyai nilai loading factor di atas 0,7. Hal ini menunjukkan jika masing-masing indikator valid dan mampu mengukur konstruksya dengan baik. Nilai loading factor yang tinggi

mencerminkan bahwa setiap item pertanyaan memiliki keterkaitan yang kuat terhadap variabel yang diukur, sehingga dapat disimpulkan jika instrumen yang dipakai pada penelitian ini sudah pada syarat validitas konvergen.

Tabel 3.
Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		Validitas
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	(AVE)
Karakter Individu	0,810	0,875	0,638
Kinerja	0,762	0,849	0,584
Kualitas Kehidupan Kerja	0,792	0,865	0,616
Pelatihan	0,807	0,873	0,632

Sumber: data primer 2025, diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas pada tabel di atas, semua variabel pada penelitian ini memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing berada di atas 0,7, yang menunjukkan jika instrumen penelitian ini reliabel atau konsisten dalam mengukur konstraknya. Selain itu, nilai

Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel juga berada di atas 0,5, yang berarti masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis

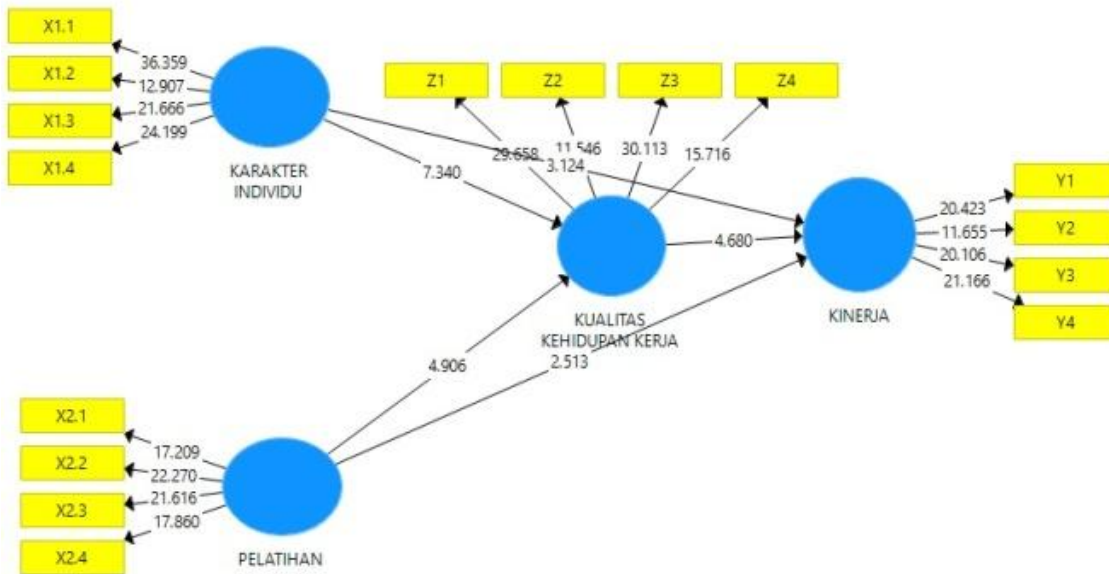
	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
KI -> K	0,244	0,241	0,078	3,124	0,002
KI -> KKK	0,489	0,488	0,067	7,340	0,000
KKK -> K	0,443	0,432	0,095	4,680	0,000
P-> K	0,220	0,231	0,088	2,513	0,012
P -> KKK	0,359	0,358	0,073	4,906	0,000
KI-> KKK -> K	0,216	0,210	0,053	4,089	0,000
P -> KKK -> K	0,159	0,153	0,043	3,726	0,000

Sumber: data primer 2025, diolah

Berdasarkan hasil pengujian jalur (path analysis) pada tabel di atas, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan hasil yang signifikan karena memiliki nilai *P Values* < 0,05. Pertama, Karakter Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0,244 dan *T Statistics* sebesar 3,124 ($p = 0,002$), serta berpengaruh lebih kuat terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dengan koefisien 0,489 ($p = 0,000$). Selanjutnya, Kualitas Kehidupan Kerja juga berpengaruh signifikan pada Kinerja dengan nilai koefisien 0,443 ($p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja sehingga akan tinggi juga tingkat kinerja.

Variabel Pelatihan juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja (koefisien 0,220; $p = 0,012$) dan Kualitas Kehidupan Kerja (koefisien 0,359; $p = 0,000$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan berkualitas akan meningkatkan kinerja secara langsung, akan tetapi secara tidak langsung melalui peningkatan kualitas

kehidupan kerja. Pada jalur mediasi, Karakter Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja dengan koefisien 0,216 ($p = 0,000$), begitu pula dengan Pelatihan yang memengaruhi Kinerja melalui Kualitas Kehidupan Kerja (koefisien 0,159; $p = 0,000$). Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Karakter Individu dan Pelatihan pada Kinerja.



Gambar 1. Inner Model

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uji menggunakan smart pls menyatakan jika seluruh rumusan masalah berpengaruh secara signifikan, berikut hasil pembahasannya.

Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan jika karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja seseorang di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi dan kepribadian yang dibawanya (Widianto & Octaviani, 2020). Pegawai dengan karakter kerja yang kuat mampu menjaga profesionalisme, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian target dinas (Puspitasari, 2020). Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas berdasarkan instruksi, tetapi juga mampu menunjukkan inisiatif,

keaktivitas, dan semangat kolaboratif dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Karakter Individu terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan jika karakter individu berpengaruh secara signifikan kualitas kehidupan kerja. Antara lain seperti disiplin, keuletan, dan keterbukaan terhadap perubahan, memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Karyawan dengan karakter positif cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, mengelola konflik, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis (Faradilah & Siswani, n.d.). Dalam kerangka Human Capital Theory, karakter individu bukan hanya alat untuk mencapai kinerja, tetapi juga katalis lingkungan kerja sehat yang memperkuat retensi dan loyalitas.

Selain itu, individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan lebih menikmati

pekerjaannya, yang berdampak pada berkembangnya kualitas kehidupan kerja mereka (Fadil, 2023). Oleh karena itu, karakter individu berperan dalam menentukan bagaimana seorang karyawan menyesuaikan diri dan berkembang dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan jika Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam teori Human Capital Theory, lingkungan kerja yang baik adalah bagian dari organizational investment dalam menjaga dan mengembangkan modal manusia. Kualitas kehidupan kerja ialah dampak penting yang bisa memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan (Hefni, 2022). Lingkungan kerja yang baik, adanya balance pada pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan support dari kelompok dapat menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja.

Staff yang dihargai dan mempunyai kondisi kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dan berpartisipasi lebih optimal pada keberhasilan bersama (Priyono et al., 2020). Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat secara langsung menumbuhkan kinerja karyawan dengan memperbaiki kepuasan serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diujikan menunjukkan jika Pelatihan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan yang sepenuhnya sejalan dengan prinsip utama Human Capital Theory, yaitu bahwa investasi dalam pelatihan meningkatkan nilai ekonomi individu dan organisasi.

Temuan ini konsisten pada hasil penelitian Tahar et al., (2022) menunjukkan jika pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi. Pegawai yang memperoleh pelatihan yang sesuai akan memiliki keahlian pada bidangnya yang berkualitas, mampu menghadapi perubahan dengan lebih adaptif, serta mempunyai rasa percaya diri yang lebih tinggi saat melaksanakan pekerjaannya (Sapruwan et al., 2022).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang diujikan menunjukkan jika Pelatihan berpengaruh secara signifikan kualitas kehidupan kerja. Salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dalam teori Human Capital, pelatihan bukan sekadar alat peningkatan output, tetapi juga meningkatkan *job satisfaction* dan *employee engagement*.

Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat menganggap kepercayaan diri lebih meningkat saat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menurunkan stres kerja dan menumbuhkan kenyamanan mereka di lingkungan kerja (No et al., 2024). Selain itu, program pelatihan yang baik juga menciptakan peluang pengembangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat memberikan karyawan rasa pencapaian serta rasa puas, yang berpartisipasi pada bertumbuhnya kesejahteraan secara keseluruhan (Deminel E. Nalle, Syarifuddin, 2021).

Peran Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja dalam Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diujikan menunjukkan jika Kualitas kehidupan kerja menjadi mediasi pada karakter individu pada kinerja karyawan secara signifikan. memperluas model Human Capital, yaitu bahwa karakter individu yang baik akan menciptakan persepsi lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya memperkuat motivasi dan kinerja.

Kualitas kehidupan kerja juga dapat memediasi hubungan antara karakter individu dan kinerja karyawan. Individu yang memiliki karakter positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan ketahanan terhadap tekanan, cenderung memiliki kehidupan kerja yang lebih baik (Kurniawan & Karanita, 2022). Hal ini berpartisipasi kepada pertumbuhan kepuasan kerja dan semangat saat bekerja, hal ini berdampak pada pertumbuhan kinerja. Dengan kata lain, karakter individu yang baik dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih berkualitas, yang kemudian berujung pada pertumbuhan kinerja karyawan.

Peran Mediasi Kualitas Kehidupan Kerja dalam Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang diujikan menunjukkan jika Kualitas kehidupan kerja menjadi mediasi pada pelatihan pada kinerja karyawan secara signifikan. Pelatihan yang efektif akan mengembangkan keahlian, dan juga menaikkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan (Irawati, 2022). Sumbangsih teoretis dari hasil ini adalah memperkuat posisi QWL sebagai faktor krusial dalam rantai nilai human capital, sementara secara praktis menegaskan pentingnya mengintegrasikan pelatihan dengan strategi peningkatan iklim kerja.

Dengan lingkungan kerja yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan, karyawan cenderung mempunyai tingkat stres yang lebih rendah dan lebih termotivasi saat bekerja. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memperkuat hubungan antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) merupakan faktor kunci yang tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran sebagai penghubung (mediator) dalam hubungan antara pelatihan dan karakter individu terhadap kinerja. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang aman, adil, seimbang, dan memberikan ruang untuk berkembang cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, loyalitas, dan inisiatif yang lebih tinggi.

Temuan ini memperkuat Human Capital Theory, di mana pelatihan dan karakter individu dipandang sebagai bentuk investasi organisasi dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memberikan rasa dihargai dan kepercayaan diri yang berujung pada peningkatan kualitas kehidupan kerja. Karakter individu yang positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan keuletan turut membentuk pengalaman kerja yang lebih bermakna dan sehat secara psikologis. Keduanya, jika dikelola dengan baik, akan menghasilkan modal manusia yang tidak hanya produktif, tetapi juga terikat secara emosional dengan organisasinya.

Dari perspektif strategis, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja di sektor publik—

khususnya di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman—tidak hanya bergantung pada upaya teknis seperti pelatihan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas dan penguatan karakter individu. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan manajemen SDM berbasis pendekatan holistik, di mana investasi pada kompetensi dan well-being pegawai menjadi fondasi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman agar secara rutin menyelenggarakan program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Pelatihan tersebut sebaiknya menggunakan metode yang interaktif dan aplikatif, agar materi yang disampaikan tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi juga dapat langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi, semangat kerja, serta kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap pencapaian program dan kebijakan di sektor perumahan dan kawasan permukiman.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Penambahan variabel-variabel tersebut akan memperluas ruang lingkup penelitian dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan instansi pemerintah. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, hasil penelitian mendatang diharapkan mampu menjadi referensi yang lebih kuat dalam perumusan kebijakan

manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Daftar Pustaka

- Andreas, D. (2022). *Employee Performance : The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*. 1(1), 28–35.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). *Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja , Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi*. 4(1), 89–98.
- Deminel E. Nalle, Syarifuddin, R. L. (2021). *Pengaruh Karakteristik Biografis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2).
- Deng, X. (2020). Determining The Influence Of Motivation And Job Satisfaction Towards Job Performance Of Generation Y+Z Employees Of The Rare Company, China. *Abac Odi Journal Vision. Action. Outcome*, 7(2), 62–86.
- Ekuitas, S., Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2021). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Integritas*. 3(2), 297–301. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1151>
- Fadil, M. (2023). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Produktifitas Kerja*.
- Faradilah, D. N., & Siswani, S. (N.D.). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Rsud Pasar Rebo Jakarta Timur*. 143, 71–88.
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., & Klarissa, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Motivasi Kerja , Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja*

-). 4(4), 498–505.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/Abdi.V1i2.168>
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Daerah Kota Jambi. 11(02), 425–437.
- Hikmawati, F. (2017). Metodologi Penelitian. In *Jurnal Sains Dan Seni Its* (Vol. 6, Issue 1). Pt Rajagrafindo Persada.
- Ihwanudin, M., Manajemen, D., Ekonomi, F., & Airlangga, U. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. 10.
- Individu, P. K., Kerja, L., Organisasi, I., & Kompensasi, D. A. N. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Individual Characteristics , Work Environment , Organizational Climate , Motivation And Compensation. 10(April), 317–330.
- Irawati, S. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kafe Di Kota Malang. February. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V19i1.239>
- Irhamni, M. R., Rahardja, E., Hasyim, U. W., & Diponegoro, U. (2021). Pengaruh Transfer Pelatihan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap. 4.
- Kurniawan, I. S., & Karanita, W. (2022). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i3.769>
- Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. 5(1), 192–197.
- Lisabella, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai. 2(4), 209–226.
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur. Xviii(3), 383–394.
- No, V., Agustus, B., Pengalaman, D. A. N., Terhadap, K., Ekonomi, F., & Luhur, U. B. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. 2(1), 1–6.
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 587–596.
- Nurkholis, A. (2018). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia. 1–16.
- Prameswari, R., Asih, W., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bandung, U. I. (N.D.). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Demikian , Turnover Intention Dapat Berakibat Kerugian Bagi Perusahaan , Bocornya Informasi Atau Rahasia Perusahaan Pada Kompetitor (Puangyoykeaw Dan (Zakaria Dan Astuty ,. 2, 25–35.
- Priyono, A. A., Ekonomi, F., & Islam, U.

- (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(2013), 31–42.
- Purwanggono, C. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Untuk Menghadapi Persaingan Di Pt Telkom Jawa Barat. *Balance: Economic, Business, Management And Accounting Journal*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.30651/Blc.V17i1.4180>
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, Vol. 8(2), 454–463.
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i2.4326>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sapruwan, M., Bangsa, U. P., Bangsa, U. P., Bangsa, U. P., Karyawan, K., & Diri, P. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (The Influence Of Training And Skills On Confidence That Impacts Employee Performance) Pendahuluan*. 28–35.
- Sedayu, M. S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini*. 26, 136–145.
- Setiyowati, T., Fatchiya, A., & Amanah, S. (2022). *Pengaruh Karakteristik Petani Terhadap Pengetahuan Inovasi Budidaya Cengkeh Di Kabupaten Halmahera Timur The Effect Of Farmer Characteristics On Knowledge Of Clove Cultivation Innovations In East Halmahera Regency*. 18(02), 208–218.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Widianto, T., & Octaviani, A. (2020). Analisa Sikap Belanja Online Dan Harga Terhadap Keputusan Belanja Konsumen Pada Event Flash Sale Shopee. *Excellent*, 7(1), 37–46. <https://doi.org/10.36587/Exc.V7i1.624>