

PENGARUH *MENTAL WORKLOAD*, KOMUNIKASI, *QUALITY OF WORK LIFE*, *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA MANAJER KONSTRUKSI

Amri Gunasti¹, Aditya Dimas Pratama²

¹Teknik Sipil-Teknik-Universitas Muhammadiyah Jember

Alamat korespondensi :

email: amrigunasti@unmuhjember.ac.id

² Ilmu Komunikasi-Fisipol-Universitas Muhammadiyah Jember

Alamat korespondensi :

email: adityadimas@unmuhjember.ac.id

Abstract

Abstract: Project managers have a variety of tasks that are essentially aimed at supporting the success of the project. The main weapon of every project manager is communication. From the phenomena, empirical studies and discussions about these theories, there are still gaps. Because of this gap, there are still opportunities to get new opportunities. So further research on the influence between mental workload, communication, quality of work life, job satisfaction and performance should be done. The purpose of this study was to determine and analyze the direct influence of the variables of mental workload, communication, quality of work life, job satisfaction and the performance of construction managers. The type of data in this study is quantitative data in the form of cross section data. Cross section data is data that comes from many research subjects, at the same time. Meanwhile, the data sources come from primary data and secondary data. The population is the Construction Manager in Jember Regency. The sample of this research is 210 respondents. This research uses Partial Least Square (PLS) analysis tool. The results showed that mental workload, had a positive and significant effect on Quality Of Work Life, mental workload, had a positive but not significant effect on communication, mental workload, had a negative and insignificant effect on Job Satisfaction, mental workload, had a positive and insignificant effect on performance, Quality Of Work Life, positive and significant effect on communication, Quality Of Work Life, positive and significant effect on Job Satisfaction, Quality Of Work Life, positive and significant effect on performance, Communication, positive and insignificant effect on performance, Job Satisfaction, has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Mental Workload, Communication, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Abstrak: Manajer proyek memiliki berbagai macam tugas yang pada intinya bertujuan untuk mendukung keberhasilan proyek. Hal yang menjadi senjata utama tiap manajer proyek tentulah komunikasi. Dari fenomena, *empirical study* serta pembahasan mengenai teori-teori tersebut masih terdapat *gap*. Karena adanya *gap* tersebut maka masih terdapat peluang untuk mendapatkan peluang kebaruan. Maka penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara *mental workload*, komunikasi, *quality of work life*, *job satisfaction* serta kinerja harus dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dari variabel *mental workload*, komunikasi, *quality of work life*, *job satisfaction* serta kinerja Manajer Konstruksi. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dalam bentuk data *cross section*. data *cross section* adalah data yang berasal dari banyak subjek penelitian, dalam kurun waktu yang bersamaan. Sementara itu sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Populasi adalah Manajer Konstruksi yang ada di Kabupaten Jember. Sampel dari penelitian ini adalah 210 responden Penelitian ini memakai alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mental Workload*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality Of Work Life*, *mental Workload*, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komunikasi, *mental Workload*, berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara terhadap *Job Satisfaction*, *mental Workload*, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi, *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komunikasi, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, *Job Satisfaction*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Mental Workload*, Komunikasi, *Quality of Work Life*, *Job Satisfaction*, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan proyek dapat dipastikan melibatkan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari keberhasilan proyek (Pramessti, 2013). Tidak dapat dipungkiri bahwa nahkoda dari suatu proyek konstruksi adalah manajer proyek selaku penanggung jawab pekerjaan. Manajer proyek tersebut memiliki berbagai macam tugas yang pada intinya bertujuan untuk mendukung keberhasilan proyek itu sendiri. Hal yang menjadi senjata utama tiap manajer proyek tentulah komunikasi dan pemahaman yang baik antara Manajer Konstruksi dan rekan kerja ataupun dapat disebut sebagai gaya memimpin dari manajer proyek dan tentulah prestasi dari manajer proyek tersebut dalam menangani setiap Pekerja. Secara logika gaya memimpin para manajer proyek dalam membangun kepercayaan terhadap anggota timnya juga membawa dampak yang positif pada keberhasilan suatu proyek konstruksi.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja bervariasi, Kinerja adalah catatan prestasi individu yang multidimensi. Kinerja merupakan kegiatan yang berhubungan dengan Pekerjaan, diharapkan dari Manajer Konstruksi dan bagaimana kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan (Dugguh, 2014; Phuong, 2020). Dari berbagai pemahaman dapat dikategorikan menjadi dua jalur utama: pertama, memahami kinerja merujuk kepada pengertian sebagai hasilnya. Kedua, kinerja merujuk kepada pengertian sebagai perilaku. Kinerja ini identik dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar orang-orang melakukan dan dapat diamati. Di dalam membahas kinerja (*performance*) perlu diketahui pula *potensial performance* yang merupakan kekuatan atau daya yang dimiliki Manajer Konstruksi, sehingga dapat menyelesaikan Pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang maksimum, dan *aktual performance* yang merupakan tingkatan prestasi kerja yang nyata yang merupakan keluaran (*outcome*). Hal tersebut juga menunjukkan keberhasilan atau kegagalan Manajer Konstruksi dalam melaksanakan Pekerjaannya dihubungkan dengan lingkungan kerjanya (Umar, 2012).

Ali et al. (2013) dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas karyawan pada

perusahaan manufaktur di Somalia, menemukan bahwa ada hubungan positif antara kondisi kerja dan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang digunakan dalam penelitian Ali et al. (2013) hanya berfokus kepada jam kerja dan beban Pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam penelitiannya, Ali et al. (2013) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara jam kerja karyawan dengan produktivitas karyawan dan ada hubungan yang negatif antara beban Pekerjaan dengan produktivitas karyawan.

Sitepu (2013); yang juga meneliti mengenai pengaruh beban Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado, menemukan bahwa beban Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sitepu (2013) mengungkapkan bahwa dengan semakin banyak beban Pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut dan pernyataan ini diperkuat oleh Andrews (2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rose (2009); Yu (2020), menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu Doghonadze (2012), meneliti dasar hubungan antara *job satisfaction* dengan kinerja dosen di Georgia, Turki dan Inggris. Hasil penelitiannya menemukan bahwa dosen lebih peduli prestasi akademik dan memelihara hubungan dengan mahasiswa jika dosen merasa puas maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Talasaz (2014), meneliti hubungan antara *job satisfaction* dan kinerja Manajer Konstruksi di beberapa pusat kesehatan di Mashhad Iran, menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *job satisfaction* dan kualitas kinerja bidan. Setiap organisasi harus memperhatikan *job satisfaction* dan kinerja para anggotanya.

Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Rubel, et, al (2014); Akecth, et, al (2012) dan Mohammadi, et al., (2020), menemukan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajer Konstruksi. *Quality of work life* dikaitkan dengan kepuasan upah, jam dan kondisi kerja.

Dari fenomena, *empirical study* serta pembahasan mengenai teori-teori tersebut

masih terdapat *gap*. Karena adanya *gap* tersebut maka masih terdapat peluang untuk mendapatkan peluang kebaruan. Maka penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara *mental workload*, komunikasi, *quality of work life*, *job satisfaction* serta kinerja harus dilakukan.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Manajer Konstruksi yang ada di Kabupaten Jember. Penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi: Sumber internal yaitu Manajer Konstruksi yaitu para Manajer Konstruksi yang ada di Kabupaten Jember yang menjadi responden serta sumber eksternal yaitu berasal dari pihak-pihak lain (di luar responden penelitian) meliputi data dokumentasi tentang karakteristik obyek penelitian.

Sesuai perumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah deskriptif. Analisis deskriptif digunakan mengetahui karakteristik responden dan deskripsi responden terhadap indikator-indikator setiap variabel penelitian. Deskripsi setiap indikator dinyatakan dalam nilai frekuensi dan nilai rata-rata.

Penelitian ini memakai alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Alasan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) karena dimungkinkan melakukan pemodelan persamaan *structural* dengan ukuran sampel dapat disesuaikan dan tidak membutuhkan asumsi normal *multivariate*, merupakan metode analisis *powerful* karena dapat diterapkan semua skala data, selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga digunakan membangun hubungan belum ada landasan teorinya atau pengujian proposisi, digunakan sebagai pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif yaitu indikator dianggap dipengaruhi atau merefleksikan konstruk laten.

Model struktural pendekatan *Partial Least Square* (PLS), hubungan kausalitas antar variabel laten disebut *inner model*,

model pengukuran setiap indikator menilai validitas dan reliabilitas model disebut *outer model*. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian dijelaskan yaitu melihat R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *t-statistic* diperoleh memprediksi adanya hubungan kausalitas.

Tujuan alat analisis ini membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Secara formal, variabel laten merupakan agregat linier indikator-indikatornya. Penduga bobot (*weight estimate*) menghasilkan skor variabel laten diperoleh hasil spesifikasi *inner model* dan *outer model*. *Inner model* adalah model struktural menghubungkan antar variabel *laten* dan *outer model* adalah model pengukuran menghubungkan indikator (variabel manifes) dengan konstruksinya (variabel latennya). Pendugaan parameter meliputi 3 kategori, yaitu :

1. *Weight estimate* digunakan menciptakan skor variabel laten.
2. Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).
3. Berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) indikator dan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Terdapat dua kategori pengujian validitas yaitu validitas konvergen (*Convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Prosedur pengujian Uji validitas konvergen yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2016). Sedangkan untuk prosedur pengujian validitas diskriminan adalah dengan menggunakan perbandingan dari rata-

rata varian yang diekstraksi / AVE (Average Variances Extracted) dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE setidaknya harus lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa satu

variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Hair et al, 2014).

Tabel 1. Nilai *Combined loadings and cross-loadings*

Indikator	MenWork	QWL	Komunik	JS	Kinerja	Type (a)	SE	P value
X1	0.517	-0.070	0.152	0.020	0.038	Reflect	0.063	<0.001
X5	0.856	0.046	-0.127	-0.017	-0.005	Reflect	0.059	<0.001
X6	0.848	-0.004	0.035	0.005	-0.018	Reflect	0.059	<0.001
Y1.1	-0.081	0.768	-0.184	0.038	0.135	Reflect	0.060	<0.001
Y1.2	-0.004	0.851	-0.155	0.036	-0.058	Reflect	0.059	<0.001
Y1.3	0.043	0.816	-0.086	0.058	-0.157	Reflect	0.059	<0.001
Y1.4	-0.026	0.748	0.033	-0.162	0.094	Reflect	0.060	<0.001
Y1.5	-0.003	0.675	0.359	-0.204	0.057	Reflect	0.061	<0.001
Y1.6	0.269	0.678	-0.153	0.209	-0.031	Reflect	0.061	<0.001
Y1.7	-0.189	0.690	0.262	0.015	-0.021	Reflect	0.061	<0.001
Y2.1	0.078	0.082	0.831	-0.117	-0.058	Reflect	0.059	<0.001
Y2.2	-0.080	0.197	0.845	-0.227	-0.122	Reflect	0.059	<0.001
Y2.3	-0.229	-0.208	0.816	-0.004	0.101	Reflect	0.059	<0.001
Y2.4	-0.000	-0.219	0.787	0.111	0.008	Reflect	0.060	<0.001
Y2.5	0.349	-0.032	0.648	0.219	0.031	Reflect	0.061	<0.001
Y2.6	-0.059	0.213	0.604	0.105	0.069	Reflect	0.062	<0.001
Y3.1	0.117	0.307	-0.706	0.795	0.068	Reflect	0.059	<0.001
Y3.2	-0.189	0.463	-0.433	0.803	-0.085	Reflect	0.059	<0.001
Y3.3	0.025	-0.057	0.106	0.883	-0.058	Reflect	0.058	<0.001
Y3.4	-0.043	0.050	0.919	0.511	-0.060	Reflect	0.063	<0.001
Y3.5	-0.111	-0.287	0.323	0.854	0.049	Reflect	0.059	<0.001
Y3.6	-0.005	-0.322	0.279	0.874	0.011	Reflect	0.059	<0.001
Y3.7	0.185	-0.075	-0.203	0.857	0.053	Reflect	0.059	<0.001
Y4.1	0.064	-0.169	0.003	-0.024	0.807	Reflect	0.059	<0.001
Y4.2	0.061	-0.018	0.163	-0.001	0.652	Reflect	0.061	<0.001
Y4.4	-0.031	0.043	0.080	0.106	0.513	Reflect	0.063	<0.001
Y4.5	-0.086	0.143	-0.170	-0.038	0.884	Reflect	0.058	<0.001

Hasil perhitungan WarpPLS 7.0 pada tabel 4.1. menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 6.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Composite reliability*

No.	Variabel	<i>Composite reliability</i>
1.	<i>Mental Workload</i>	0.794
2.	Komunikasi	0.899
3.	<i>Quality Of Work Life</i>	0.890
4.	<i>Job Satisfaction</i>	0.927
5.	Kinerja	0.813

Pembahasan

Menurut Manuaba (2000) dalam Tarwaka dkk (2004), tubuh manusia dirancang untuk melakukan pekerjaan sehari – hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban – beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut beban kerja. Beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya, yang lebih menggunakan kemampuan otak sebagai sumber tenaganya (Manuaba, 2000 dalam Harnadini, 2012).

Sementara itu, Walton (1973), Chelte (1983), Lau (2000), Sirgy, Efraty, Siegel dan Lee (2001), Taşdemir Afşar (2014), Suyantiningsih et al., (2018), Daniel (2019) mengemukakan bahwa *quality of work life* (kualitas kehidupan bekerja) atau disingkat QWL adalah seberapa efektifnya organisasi dalam memberikan respon pada kebutuhan-kebutuhan karyawan. Menurutnya bahwa komponen *quality of work life* terdiri dari pembayaran yang adil

dan cukup (Stein, 1983; Cascio, 1992; Mir Sepas, 1993; Hui-run, 1994; Jozee, 1996; Davoodi, 1998; Jia-sheng and Jing-Li, 2000; Lewis et al, 2001; Koppelman et al, 2006; Saraji and dargahi , 2006; Hosseini et al 2010; Sinha, 2012), lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Cascio, 1992; Mir Sepas, 1993; Hui-run, 1994; Jozee, 1996; Saraji and dargahi , 2006; Hosseini et al 2010), memberikan peluang yang berkelanjutan, mematuhi aturan dan peraturan di lingkungan kerja, loyalitas sosial kehidupan bekerja, fasilitas, integrasi sosial dan homogenitas dalam lingkungan kerja (Levine et al, 1984; Saraji and dargahi , 2006; Tao et al, 2007; Sinha, 2012), pengembangan kemampuan manusia (Stein, 1983; Levine et al, 1984; Mir Sepas, 1993; Hui-run, 1994; Jia-sheng and Jing-Li, 2000; Lewis et al, 2001; Saraji and dargahi , 2006; Hosseini et al 2010; Sinha, 2012), komunikasi (Hui-run, 1994; Jozee, 1996; Jia-sheng and Jing-Li, 2000; Koppelman et al, 2006; Saraji and dargahi , 2006; Hosseini et al 2010; Sinha, 2012).

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collogiate Dictionary komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih

diperlukan sampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong, (Yahyagil, 2015) mengendalikan perilaku negatif kontra produktif seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja (Greenidge, Devonish, & Alleyne, 2014; Zhang & Deng, 2014) namun juga berhubungan dengan kebahagiaan (Avent, 2007), kesehatan psikologis (Slaski & Cartwright, 2003) dan kualitas kehidupan pekerja (Dhamija, Gupta, & Bag, 2019). Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai puas yang melibatkan aspek materi dan non materi (Avent, 2007). Kepuasan kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan, yaitu bagaimana kerja yang menyenangkan, baik dan bermakna (Arnoux-nicolas et al., 2016; Keles & Findikli, 2016).

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah pengukuran kinerja yang berorientasi kepada bidang keuangan dan kemampuan untuk mendapatkan laba. Suatu organisasi dikatakan mempunyai kinerja yang baik kalau dalam laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya, yang lebih menggunakan kemampuan otak sebagai sumber tenaganya

memberikan pengaruh positif dan signifikan seberapa efektifnya organisasi dalam memberikan respon pada kebutuhan–kebutuhan karyawan. Tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya, yang lebih menggunakan kemampuan otak sebagai sumber tenaganya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja baik yang berhubungan dengan gaji, maupun kepuasan batiniah, kesenangan dalam bekerja. Tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya, yang lebih menggunakan kemampuan otak sebagai sumber tenaganya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Manajer Konstruksi. Respon yang diberikan oleh organisasi dalam memberikan kebutuhan–kebutuhan Manajer Konstruksi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pemahaman Manajer Konstruksi atau penerimaan informasi, komunikasi yang baik sehingga dapat dengan mudah perusahaan mencapai tujuannya. Respon yang baik oleh organisasi terhadap kebutuhan manajer konstruksi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap cara berkomunikasi Manajer konstruksi. Apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental Manajer konstruksi maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Manajer Konstruksi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa *mental Workload*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality Of Work Life*.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa *mental Workload*, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komunikasi.

3. Hasil pengujian membuktikan, berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara terhadap *Job Satisfaction*.
4. Hasil pengujian membuktikan *mental Workload*, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil pengujian membuktikan *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi.
6. Hasil pengujian membuktikan *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.
7. Hasil pengujian membuktikan *Quality Of Work Life*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Hasil pengujian membuktikan Komunikasi, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
9. Hasil pengujian membuktikan *Job Satisfaction*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran

Ada beberapa saran yang peneliti sampaikan baik terkait substansi penelitian maupun hal-hal teknis. Adapun saran yang akan peneliti sampaikan sebagai berikut yaitu jumlah responden dalam penelitian ini tidak sesuai dengan rencana awal karena keterbatasan waktu dan biaya, oleh karenanya kedepan diharapkan bahwa adanya penyesuaian waktu dan biaya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kami ucapkan kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan dana untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman, N. I., Dawal, S. Z. M., & Yusoff, N. (2020). Driving mental workload and performance of ageing drivers. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 69, 265-285.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*.
- Aketch, J., R., Odera, O., Chepkuto, P., Okaka, O. 2012. Effects of Quality of

- Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Journal of Social Sciences*. Vol. 4(5): 383-388.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in sub-Saharan African context: Case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67-78.
- Alrawadieh, Z., Cetin, G., Dincer, M. Z., & Istanbulu Dincer, F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 50-64.
- Andrews, J. M. (2020). Human Performance Modeling: Analysis of the Effects of Manned-Unmanned Teaming on Pilot Workload and Mission Performance.
- Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Volume 8, No. 1.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Carmeli, A., Freund, A. 2004. Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: an Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 6(4), 289-309.
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2010). Things to do today...: A daily diary study on task completion at work. *Applied Psychology*, 59(2), 273-295.
- DeVito, J. (2019). The interpersonal communication book. *Instructor*, 1, 18.
- DeVito, J. A., O'Rourke, S., & O'Neill, L. (2000). *Human communication*. Longman.
- Doghonadze, Natela. 2012. A Survey on University Lecturer Job Satisfaction. *Journal of Education*, 1(1):17-22.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). *Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations*. *Journal of business and management*, 16(5), 11-18.
- Fisher, C. D. 2003. Why Do Lay People Believe That Satisfaction and performance are correlated? Possible sources of A Commonsense Theory. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 24, Issue 6, pp. 753– 777.
- Funmilola, O., F, Sola, K. T., Olusola, A., G. 2013. Impact of Job Satisfaction Dimensions on Job Performance in A Small And Medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol 4, NO 11.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organizations*. UpperSaddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Handoko, Y., Setiawan, M., Surachman., Djumahir. 2013. Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance. Volume 2 Issue 12. PP.21-30. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. D., & Capwell, D. F. 1959. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Kuswandi, Sundjoto, Noor, A., Purwanto. 2015. Effects of Transformational Leadership, Personal Value, Job Satisfaction on Lecturer Performance. *International Refereed Research Journal*. Vol.–VI, Issue – 2.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Matthews, G., Davies, D. R., Stammers, R. B., & Westerman, S. J. (2000). *Human performance: Cognition, stress, and individual differences*. Psychology Press.
- Md. ZohurulIslam et al. 2006. Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *International Labour Office, Geneva*.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in

- Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107.
- Phuong, T. T. K., & Tran, T. V. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in the Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698.
- Pramesti, N. P. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Manajer Proyek, Kepercayaan Dan Keberhasilan Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 12(2).
- Robbins, S & Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rose, R., C., Kumar, N., Pak, O., G. 2009. The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *The Journal of Applied Business Research*. Vol. 25, No. 6.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. H. K. 2014. Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*. Vol. 31 (4): 456- 467.
- Sangadji, E, M. 2014. The Effect of Leader's Organizational Commitment to Lecturers' Job Satisfaction and Performance (Research on Muhammadiyah Universities Throughout East Java, Indonesia). Vol. 4, No. 9. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Sanosra, A., & Gunasti, A. *Assessment Of The Foremen's Leadership Traits: Expected By Builders In Construction Projects*.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2, Yogyakarta. STIE: YKPN.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Talasz, Z., H., Saadoldin, S., N., Shakeri, M., T. 2014. The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. *Journal Midwifery Reproductive Health*. 2(3):157-164.
- Umar, Fauziah. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Person-Organization Fit (P-O Fit), Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan Bank BUMN Di Sulawesi Selatan*. Disertasi. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it*. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta: Jakarta 2005.
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human factors*, 50(3), 449-455.
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., Vega-Muñoz, A., & Han, H. (2020). Hotels' eco-friendly physical environment as nature-based solutions for decreasing burnout and increasing job satisfaction and performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6357.

