

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Produksi PT Braling Wisnu Satriya Purbalingga)

IRFAL RIZALDI

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

irfalrizaldi@gmail.com

Abstract

Human resources are key to a company in run all activities. Each company rightly optimal performance of human resources that they have, to help to achieve the target of company productivity set. Optimal performance can emerge because he was inspired by factors influencing, as the quality of worklife, commitment organizational. This study aims to to analyze the influence of the quality of worklife of the performance with the commitment organizational as variable intervening. Objects in this research is PT Braling Wisnu Satriya in the city of Purbalingga. The subject of selected namely an employee of production through purposive sampling method, and techniques of the data analysis used is the path analysis. Based on the results of the analysis using a simple and multiple regression test, the results of the Quality of Work Life have no effect on Performance. This is evidenced by the results of significant values obtained $0.055 > 0.050$. The quality of work life has an effect on organizational commitment because it has a significant value of $0,000 < 0,050$. Then Organizational Commitment affects the performance of the results seen from the significant value obtained $0.040 < 0.050$. From these results a path analysis test was carried out and the direct effect value was obtained at 0.209, which means that it was greater than the total indirect effect of 0.173. Then the sobel test is performed to strengthen the results, obtained a value of 0.928 (t count) < 1.664 (t table). So it was concluded that Organizational Commitment is not an Intervening Variable of the Effect of Quality of Work Life on Performance.

Keyword: quality of work life, commitment organizational, performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat muncul karena dorongan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Objek dalam penelitian ini adalah PT Braling Wisnu Satriya yang terletak di kota Purbalingga. Subjek yang dipilih yaitu karyawan dalam bagian produksi melalui *purposive sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana dan berganda, diperoleh hasil Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai signifikan yang diperoleh $0,055 > 0,050$. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karena di peroleh nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Kemudian Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja hasil tersebut terlihat dari nilai signifikan yang diperoleh $0,040 < 0,050$. Dari hasil tersebut dilakukan uji analisis jalur dan didapat nilai pengaruh langsung sebesar 0,209 yang artinya lebih besar dari total pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,173. Kemudian dilakukan uji sobel untuk menguatkan hasil, diperoleh nilai sebesar 0,928 (t hitung) < 1.664 (t tabel). Sehingga disimpulkan Komitmen Organisasional bukan Variabel Intervening dari Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, kinerja

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam menentukan kesuksesan perusahaan untuk mencapai target sasaran pencapaian begitu besar, hal tersebut akan terasa khususnya pada perusahaan yang masih mengandalkan tenaga manusia dalam segala lini di perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan alat penggerak atau dapat di gambarkan sebagai mesin perusahaan. Karena begitu vital peran mereka maka sudah sepatutnya kualitas sumber daya manusia yang bekerja harus berkompeten, setidaknya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena dengan sumber daya manusia yang cakap, ulet, berwawasan, dan cekatan akan sangat memberikan dampak terhadap aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan yaitu seperti melancarkan kegiatan pada proses inovasi dan produksi barang.

Individu yang memiliki kompetensi yang baik dan memiliki kinerja bagus akan berusaha meminimalkan kesalahan ketika memproduksi suatu produk, dan mereka akan berusaha menghasilkan target *output* sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu dengan sumber daya manusia yang memiliki wawasan baik dan kreativitas akan mampu memberikan kontribusi ketika dituntut untuk melakukan inovasi dalam menghasilkan produk unik yang berkualitas. Untuk itu, upaya yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, yaitu dengan memfokuskan perbaikan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2018: 11) MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dengan maksud meraih target yang produktivitas. Komponen individu dalam MSDM adalah pengusaha, karyawan dan manajer, mereka adalah perencana serta pelaku yang selalu berperan aktif disetiap kegiatan perusahaan. Maka sudah sepatutnya dalam hal ini manajer HRD mampu mencari dan menepatkan sosok individu yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan. Sudah menjadi hal yang pokok bahwa seorang karyawan di dalam perusahaan selalu diharapkan mampu menghasilkan kinerja optimal dalam setiap tugas yang mereka jalankan. Apabila seorang manajer tidak optimal dalam mengelola seluruh kegiatan yang berkaitan dengan karyawan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara terkait permasalahan yang ada di PT Braling Wisnu Satriya. Ditemukan masih belum meratanya kinerja karyawan yang membuat tidak optimalnya *output* yang dihasilkan para karyawan. Kemudian masih terdapat karyawan *resign* yang masih dalam usia produktif, serta batasan pensiun untuk para karyawan masih belum jelas dan fasilitas lingkungan seperti bangunan dan ruang kerja yang kurang diperhatikan. Hal tersebut dapat disebabkan karena belum maksimalnya penerapan kualitas kehidupan kerja yang mengakibatkan belum kuatnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sehingga membuat etos kerja karyawan rendah. Berangkat dari hasil wawancara terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan dan beberapa perbedaan hasil pada penelitian terdahulu. Peneliti ingin menguji hasil temuan tersebut, melalui modifikasi terhadap penelitian Nugraheni (2018) yang meneliti variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan menambahkan variabel komitmen organisasional yang akan di teliti pada karyawan produksi PT Braling Wisnu Satriya. Peneliti ingin mengetahui manfaat penerapan dimensi kualitas kehidupan kerja bagi para karyawan agar meningkatkan komitmen para pekerja demi menghasilkan kinerja yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006: 24) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa diajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Selanjutnya Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Pendapat lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Menurut Walton dalam Ristanti & Dihan (2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Anatan dan Ellitan (2009: 110) mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan cara berfikir tentang manusia, pekerjaan dan organisasi yang menitikberatkan pada dampak pekerjaan yang terhadap efektifitas organisasional dan karyawan, disamping memberikan masukan berupa gagasan partisipatif dalam memecahkan permasalahan dan pembuat keputusan.

Menurut Nadler dan Lawler dalam Anatan & Ellitan (2009: 109), menyebutkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan:

1. Persepsi akan kebutuhan

Kualitas kehidupan kerja akan berhasil meningkat apabila berfokus pada kebutuhan, yaitu kebutuhan dari para karyawan, tentang apa saja yang di perlukan dalam memudahkan ketika bekerja ataupun apa yang diperlukan agar mereka selalu merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi

Dalam memberikan tanggung jawab lebih kepada pekerja untuk memberikan inisiatif atau masukan kepada perusahaan, difokuskan pada bagian vital namun yang kurang berkembang. Kebebasan untuk menerapkan ide oleh para karyawan supaya bagian tersebut berkembang dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi secara maksimal.

3. Memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah

Dalam mencari pemecahan masalah, harus melalui konseptual, artinya tim kerja harus menjabarkan langkah-langkah yang perlu di tempuh hingga pada penyelesaian masalah. Ini penting untuk menghindari kegagalan dalam menjalankan kegiatan saat memecahkan masalah

4. Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada

Dalam memberikan imbalan harus sesuai dengan beban kerja yang di berikan, semakin banyak karyawan terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaannya maka imbalan harus semakin besar.

5. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

Sistem yang ada di perusahaan tidak kaku begitu juga dengan nilai-nilai di perusahaan, ini dimaksudkan agar keduanya fleksibel mengikuti perkembangan, demi kelancaran dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja

6. Keterlibatan seluruh anggota organisasi

Keberhasilan dalam mengaplikasikan ide-ide dan gagasan dari para karyawan, perlu adanya dukungan dari seluruh elemen di perusahaan. Keberhasilan akan mustahil terjadi jika hanya segelintir orang yang ikut terlibat dalam merealisasikan, karena memang penerapan sistem yang memberikan kebebasan kepada karyawan, bertujuan agar mereka berperan aktif dan bisa bekerja sama dengan para manajer ataupun pimpinan di perusahaan dan bukan hanya sebagai penerima tugas.

Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menjadikan para karyawan merasa nyaman ketika bekerja yang pada akhirnya membuat karyawan enggan untuk berpindah mencari perusahaan baru. Karyawan merasa bahwa apa yang menjadi kebutuhannya telah dipenuhi oleh perusahaan, berikut merupakan komponen dari kualitas kehidupan kerja, yaitu aspek-aspek yang digunakan oleh perusahaan untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja para pekerja secara baik.



Gambar 1

“Quality In All We Are And All We do”

Sumber: Cascio (2006: 25)

Dalam gambar di atas, terdapat sembilan dimensi kualitas kehidupan kerja. Urutan dari dimensi kualitas kehidupan kerja diantaranya:

1. Partisipasi karyawan atau *Employee Participation*.
2. Pengembangan karier atau *Career Development*.
3. Penyelesaian konflik atau *Conflict Resolution*.
4. Komunikasi atau *Communication*.
5. Kesehatan atau *Wellness*.
6. Keselamatan kerja atau *Job Security*.
7. Keselamatan lingkungan atau *A safe Environment*.
8. Kompensasi yang layak atau *Equitable Compensation*.
9. Kebanggaan atau *Pride*.

B. Komitmen Organisasional

Menurut Luthans dalam Samsuddin (2018: 62) menyatakan pengertian komitmen organisasional dalam tiga aspek yang saling berkaitan, pertama merupakan sebuah keinginan yang berasal dari pekerja untuk tetap ingin menjadi anggota organisasi, kedua yaitu keinginan untuk mengeluarkan usaha pada tingkatan tinggi demi nama organisasi, ketiga yaitu suatu keyakinan diri serta menerima terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016: 187) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu derajat individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan terlibat dengan segala aktivitas organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson dalam Samsuddin (2018: 63) mengatakan komitmen organisasional sebagai suatu tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan yang dimiliki oleh organisasi dan mempunyai keinginan untuk bertahan di organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer dalam Meyer & Herscovitch (2001) komitmen organisasional adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan. Kemudian Wibowo (2016: 188) menyatakan bahwa komitmen adalah kesediaan karyawan untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi dikarenakan perasaan terlibat aktif dalam segala kegiatan organisasi.

Heller dalam Wibowo (2016: 191) menyebutkan beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menjaga komitmen, diantaranya:

1. Memelihara kepercayaan (*nurturing trust*)
Kunci untuk meraih kepercayaan adalah mengedepankan kualitas dan gaya kepemimpinan, dan pertama kali yang harus dilakukan adalah mempercayai karyawan yang bekerja untuk organisasi.
2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati (*Winning minds, spirits, and hearts*)
Komitmen dari karyawan tidak dapat dibentuk sebelum pemimpin mampu menunjukkan kebutuhan akan psikologis, intelektual dan emosional, seperti memberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan pekerjaan, menghargai hasil kerja keras dan memberdayakan karyawan dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin.
3. Menjaga komitmen pekerja (*keeping staff committed*)
Memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi merupakan hal yang paling efektif dalam menjaga komitmen seseorang.
4. Menghargai keunggulan (*rewarding excellence*)
Pengakuan atas kemampuan merupakan hal penting dan efektif untuk menjaga komitmen.
5. Bersikap positif (*staying positive*)
Lingkungan kerja yang positif merupakan hal penting, untuk membangunnya dapat melalui *mutual trust*, saling memberikaan kepercayaan antara organisasi dengan karyawan.

Komitmen organisasional menjadi hal penting bagi sebuah organisasi yang ingin selalu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, organisasi yang telah berusaha untuk membentuk dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dapat mengukur tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh para karyawan melalui dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh

ahli. Menurut Allen dan Meyer (1990) dimensi komitmen tersusun atas tiga aspek yang saling berkaitan:

1. *Affective commitment*, yaitu terkait keinginan untuk bertahan menjadi anggota organisasi disebabkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi serta partisipasi dalam segala kegiatan organisasi. Seperti munculnya persahabatan, senang dengan pekerjaan di organisasi atau perusahaan, dan merasa puas saat menyelesaikan tugas.
2. *Continuance commitment*, yaitu menyangkut komitmen didasarkan pada biaya dan resiko diperoleh ketika meninggalkan organisasi. Seperti gaji dan tunjangan serta promosi yang diterima telah sesuai dengan harapan sehingga dapat menunjang kehidupan berkeluarga. Karyawan enggan untuk keluar karena merasa tidak adanya alternatif sebaik perusahaan yang menjadi tempat kerjanya.
3. *Normative commitment*, yaitu menyangkut pada kewajiban moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan bertanggung jawab pada organisasi tempat karyawan bekerja. Hal ini dapat muncul karena

C. Kinerja

Gibson, dkk. dalam Wibowo (2017: 2) menyatakan kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan seperti terkait kualitas, efisiensi serta hal-hal yang mencakup efektivitas. Kinerja dapat dijadikan ukuran tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Aguinis dalam Ricardianto (2018: 67) menyatakan *Performance is about what employees produce or the outcomes of their work*. Secara singkat aguinis menjelaskan kinerja adalah apa yang dihasilkan atau apa hasil kerja mereka. Sedangkan menurut Rivai dalam Samsuddin (2018: 77) mengungkapkan kinerja adalah sebuah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Pendapat lain menurut Ricardianto (2018: 67) menyatakan kinerja adalah hasil pencapaian seseorang pada program yang mengarah menuju target sasaran, visi misi perusahaan melalui sebuah perencanaan strategis. Hasibuan (2018: 94) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan asas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diungkapkan oleh Mathis dan Jackson dalam Ricardianto (2018: 78):

1. Kemampuan karyawan
Perusahaan harus tepat dalam menempatkan ataupun memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan, supaya karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Motivasi
Kurangnya motivasi yang mereka terima akan berdampak terhadap penurunan semangat kerja.
3. Dukungan yang diterima
Minimnya dukungan yang diperoleh dari para manajer ataupun teman kerja juga akan membuat karyawan malas dalam bekerja.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan tidak adanya kejelasan pekerjaan yang di berikan kepada mereka, akan mengurangi keinginan karyawan untuk bekerja, karena pekerjaan tersebut tidak memberikan kebanggan kepada mereka.

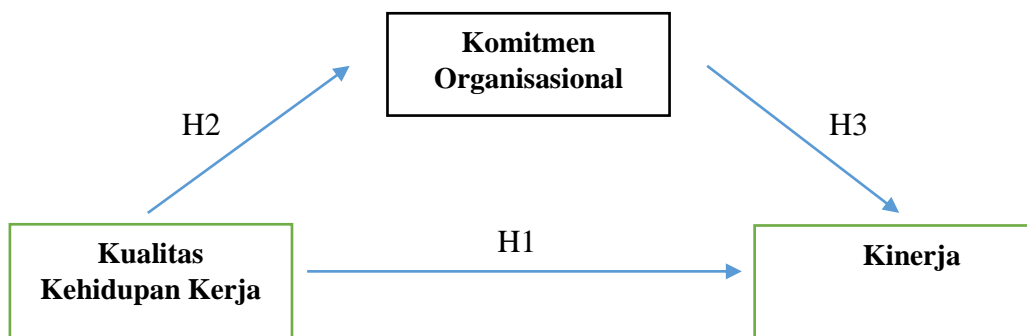
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Jika hubungan terjalin dengan baik antara pekerja dengan perusahaan, sudah di pastikan mereka akan bekerja dengan tanpa merasakan suatu beban, namun jika ada permasalahan yang maka akan mengganggu jalannya pekerjaan seperti keterlambatan pembayaran upah, tidak pedulinya perusahaan pada keadaan karyawan akan membuat hubungan mereka tidak bagus.

Adapun menurut Hasibuan (2018: 95) di dalam kinerja tersusun atas 11 dimensi:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

D. Model Penelitian



Gambar 2

“Kerangka Pemikiran Teoritis”

E. Hipotesis penelitian

1. H 1: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
2. H 2: Adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. H 3: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja.
4. H 4: Adanya pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

A. Subjek dan Objek Penelitian

Objek yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah PT Braling Wisnu Satriya, yang terletak di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Perusahaan ini memiliki total pekerja sekitar 160 orang, dengan karyawan produksi berjumlah 130 orang. Sementara subjek yang akan dilakukan penelitian adalah karyawan operator atau produksi pada semua bagian. Tidak seperti pada umumnya, bahwa karyawan pabrik rambut palsu didominasi perempuan, di PT Braling Wisnu Satriya, karyawan perempuan dan laki-laki tidak terlalu jauh jumlah selisihnya.

B. Jenis Data

Menurut Sekaran (2017: 130) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sumber dari data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi-informasi yang telah ada (Sekaran, 2017: 130). Data penelitian yang berjenis sekunder di dapatkan dari jurnal dan buku-buku referensi. Serta data pemberian perusahaan secara langsung dari *database* perusahaan.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer yang dipilih dalam penelitian yang akan dilakukan didapat dari jawaban langsung melalui wawancara tatap muka dengan manajer dan staff keuangan serta staff OB untuk mendapatkan informasi terkini tentang perusahaan. Peneliti melakukan wawancara tidak struktur. Menurut Sekaran (2017: 136) dikatakan wawancara tidak struktur karena dalam melakukan tanya jawab tidak seperti sedang melakukan wawancara dengan rangkaian pertanyaan yang tersusun untuk diberikan kepada responden ataupun narasumber. Kemudian ditindaklanjuti dengan penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan produksi. Sedangkan teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini berasal dari perusahaan, dalam bentuk pemberian dokumen struktur organisasi yang diperoleh dari meminta secara langsung kepada bapak Imam Syafangatullah.

D. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015: 117) merupakan wilayah generalisasi yang mencakup obyek dan subyek dan memiliki kualitas serta karakteristik sehingga ditetapkan peneliti untuk dipelajari. Dalam penelitian ini karyawan pada bagian produksi ditetapkan menjadi populasi yang akan dilakukan penelitian. Selanjutnya sampel penelitian, menurut Sekaran (2015: 118) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang terdapat di populasi. Sampel harus representatif, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang dipilih peneliti, maka dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada semua bagian.

E. Teknik Sampling

Untuk pengambilan sampel yang digunakan melalui *nonprobability sampling*, kemudian teknik *sampling* menggunakan *sampling* jenuh, menurut Sugiyono (2015: 124) teknik ini didefinisikan sebagai pengambilan sampel dengan mengambil memilih seluruh populasi sebagai responden. Berangkat dari latar belakang masalah terkait permasalahan kinerja pada bagian produksi yang dapat disebabkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional maka pada penelitian ini sampel yang dipilih yaitu seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi yang berjumlah 130 orang.

F. Definisi Operasional Variabel

Sekaran (2017: 77) memandang variabel adalah apapun yang mampu mengubah nilai dan dapat membedakan. Tabel berikut memperinci variabel-variabel yang akan digunakan, dan untuk item pernyataan tentang komitmen organisasional dari yang semula 24 item dikurangi menjadi 19 item, dikarenakan pernyataan sudah terwakili dan ada yang tidak mudah dipahami oleh karyawan:

a. Variabel kualitas kehidupan kerja

Tabel 1

DOV Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Skala
Kualitas kehidupan kerja (Nawawi, 2016:23)	Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.	1) Partisipasi	28	5 = SS
		2) Pengembangan karir		4 = S
		3) Penyelesaian konflik		3 = RG
		4) Komunikasi		2 = TS
		5) Kesehatan kerja		1 = STS
		6) Keselamatan kerja		(Likert)
		7) Keamanan kerja		
		8) Kompensasi		
		9) Kebanggaan (Nawawi dalam Yuhista, dkk., 2017)		

b. Variabel komitmen organisasional

Tabel 2

DOV Komitmen Organisasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Skala
Komitmen organisasional (Allen dan Meyer dalam Meyer & Herscovitch, 2001)	Komitmen organisasional adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi perusahaan.	1) Afektif	19	5 = SS
		2) Kontinyu		4 = S
		3) Normative (Allen dan Meyer dalam Zin, 2004)		3 = RG
				2 = TS
				1 = STS (Likert)

c. Variabel kinerja

Tabel 3
DOV Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Item	Skala
Kinerja (Hasibuan, 2018: 94)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.	1) Kesetiaan 2) Prestasi kerja 3) Kedisiplinan 4) Kreativitas 5) Kerjasama 6) Kecakapan 7) Tanggung jawab (Hasibuan dalam Yuhista, dkk., 2017)	14	5 = SS 4 = S 3 = RG 2 = TS 1 = STS (<i>Likert</i>)

G. Instrumen

Instrumen penelitian yang akan digunakan yaitu kuisioner, yang didalamnya terdapat pertanyaan/ Pernyataan yang diukur dengan skala *likert*. Sugiyono (2015: 134) mengemukakan skala *likert* dipergunakan untuk mengukur pendapat seseorang, sikap serta persepsi orang tersebut. Berikut jawaban dari responden diukur dengan kategori, diantaranya:

- a. Sangat setuju atau SS bernilai 5
- b. Setuju atau S bernilai 4
- c. Ragu-ragu atau RG bernilai 3
- d. Tidak setuju atau TS bernilai 2
- e. Sangat tidak setuju atau STS bernilai 1

H. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 21 dengan teknik analisis jalur. Menurut Ghazali (2018: 245), analisis jalur atau path analysis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel intervening, analisis ini merupakan perluasan analisis berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas & Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas kualitas kehidupan kerja, seluruh item pernyataan yang berjumlah 28 item valid. Karena nilai signifikan yang diperoleh kurang dari 0,05. Kemudian uji validitas komitmen organisasional dari 19 item pernyataan dapat dinyatakan seluruhnya valid begitu pula seluruh item pernyataan terkait dimensi kinerja dinyatakan valid. Karena tampak dari perolehan nilai signifikan seluruh item kurang dari 0,05.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat pengukur, agar nantinya dapat memberikan hasil yang relatif konstan saat digunakan berkali-kali. Reliabilitas suatu instrumen dapat diketahui dari nilai cronbach`s alpha (α), apabila nilai cronbach`s alpha lebih dari ($>$) 0,70 maka seluruh pertanyaan atau pernyataan telah reliabel. Berikut ini adalah tabel dari hasil uji reliabilitas:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Cronbach`s Alpha	Standar	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	28	0,932	0,70	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	19	0,917	0,70	Reliabel
3	Kinerja	14	0,868	0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 uji reliabilitas dan validitas

Berdasarkan uji reliabilitas, semua item di dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal tersebut terlihat dari nilai cronbach`s alpha pada setiap variabel yang menunjukkan lebih besar ($>$) dari 0,70.

C. Uji Regresi

Setelah melakukan uji asumsi klasik dilanjutkan analisis regresi menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 21* didapatkan hasil regresi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,265	6,528		3,871	,000
1 Kualitas Kehidupan Kerja	,391	,062	,541	6,308	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Lampiran 6 analisis regresi

Berdasarkan hasil uji regresi tahap pertama, dari tabel atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Beta bernilai positif sebesar 0,541. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya dengan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasional yang menjadi semakin tinggi. Kemudian koefisien determinasi:

Tabel 6
Uji Determinasi Regresi Sederhana

No.	R Square	Adjusted R Square	Presentase Adjusted R Square
1	0,293	0,286	28,6 %

Sumber: Lampiran 7 uji determinasi

Sesuai dengan nilai di dalam tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,286. Artinya pengaruh kualitas kehidupan kerja sangat terbatas karena belum mendekati angka satu. Dengan demikian sisanya yaitu $1 - 0,286 = 0,714$ hanya dapat dijelaskan oleh variabel lain selain kualitas kehidupan kerja. Kesimpulan dari hasil perhitungan menjelaskan bahwa model regresi masih perlu penambahan variabel, karena kualitas kehidupan kerja hanya mampu menjelaskan 28,6 %, dan belum bisa memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan mengenai variabel komitmen organisasional.

Selanjutnya dari analisis regresi menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 21* didapatkan hasil regresi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja, sebagai berikut:

Tabel 7
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,975	4,894		5,511	,000
1 Kualitas Kehidupan Kerja	,100	,051	,209	1,942	,055
2 Komitmen Organisasional	,211	,071	,320	2,971	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 6 analisis regresi

Berdasarkan tabel hasil uji regresi berganda di atas diperoleh hasil yaitu diantaranya:

1. Nilai signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar $0,055 > 0,05$ dengan Beta bernilai positif sebesar 0,209. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kualitas kehidupan kerja yang baik karyawan belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan produksi di PT Braling Wisnu Satriya.
2. Nilai signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar $0,004 < 0,05$. Beta bernilai positif sebesar 0,320, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya responden

yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja mereka yang semakin optimal.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dari hasil uji regresi berganda:

Tabel 8
Uji Determinasi Regresi Berganda

No.	R Square	Adjusted R Square	Presentase Adjusted R Square
1	0,219	0,203	20,3 %

Sumber: Lampiran 7 uji determinasi

Sesuai dengan nilai di dalam tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* gabungan dari kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,203. Sedangkan sisanya yaitu $1 - 0,203 = 0,797$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak disertakan selain kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Kesimpulan dari hasil tersebut menjelaskan bahwa model regresi masih baik dan perlu dikembangkan lagi dengan menambahkan variabel lain, karena kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional hanya mampu menjelaskan 20,3 % terhadap variasi dari model kinerja.

D. Analisis Jalur

Dalam uji ini akan dilakukan perhitungan yaitu dengan membandingkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Apabila nilai pengaruh tidak langsung melalui komitmen lebih besar dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, maka komitmen organisasional dikatakan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Untuk melakukan perhitungan nilai yang digunakan adalah nilai *standarized coefficient beta* yang diperoleh dari hasil regresi sederhana dan berganda, berikut analisa dalam tabel beserta gambar jalur:

Tabel 9
Nilai Standarized Coefficient Beta Analisis Jalur

No.	Variabel	Jalur	Nilai <i>standarized coefficient beta</i>
1	Kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional	P2	0,541
2	Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja	P1	0,209
3	Komitmen organisasional terhadap kinerja	P3	0,320

Sumber: Lampiran 6 analisis regresi

Nilai pengaruh langsung yaitu P1 sebesar 0,209 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu hasil perkalian P2 dengan P3 yaitu sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kinerja. Sehingga diperoleh kesimpulan sementara, variabel kualitas kehidupan kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasional.

Untuk lebih menguatkan, ditindaklanjuti dengan uji Sobel (Ghozali, 2018: 250), rumus:

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2}$$

$$\sqrt{(0,211)^2(0,062)^2 + (0,391)^2(0,071)^2 + (0,062)^2(0,071)^2}$$

$$\sqrt{(0,044521)(0,003844) + (0,152881)(0,005041) + (0,003844)(0,005041)}$$

$$\sqrt{0,00096119} = 0,031003$$

$$t = \frac{(0,211 \times 0,391)}{0,031003} = 2.661$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.661 > 1.664$ t-tabel dengan dengan jumlah sampel 98 (sumber: lampiran 8 distribusi nilai t tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari uji regresi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, memperoleh hasil nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau dikatakan tidak signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga hipotesis pertama **ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ristanti & Dihan (2016), Kusnoto dan Sitorus (2016), Asharini, dkk. (2018) serta Radia, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis kedua **diterima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian Parvar, dkk. (2013), Budiatama (2018), Sudaryatun (2014), Rokhman (2012), serta Imani dan Witjaksono (2014).

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Dalam uji regresi yang menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja memperoleh hasil nilai signifikan. Artinya komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asharini, dkk. (2018) dan Ramadhoan (2015). Bahwa dapat disimpulkan komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

4. Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh secara Tidak Langsung terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

Dari proses pengujian analisis jalur diperoleh hasil sementara nilai pengaruh langsung (P1) lebih besar dibandingkan dengan hasil hitungan pengaruh tidak langsung yaitu dari perkalian P2 dengan P3. Kemudian dilanjutkan perhitungan dengan uji sobel untuk lebih menguatkan hasil perhitungan tahap pertama, dan diperoleh hasil akhir nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasional mampu memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, hipotesis empat **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asharini, dkk. (2018) dan Ramadhoan (2015). Bahwa dapat disimpulkan komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang diteliti pada karyawan produksi PT Braling Wisnu Satriya Purbalingga adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan akan ada perbaikan dari penelitian selanjutnya:

1. Dalam menyebarkan kuesioner kepada responden peneliti tidak mengawasi secara langsung dan menjelaskan maksud dari item-item pernyataan kepada karyawan.
2. Dari jumlah 130 kuesioner yang disebarkan hanya 100 kuesioner yang kembali. Sehingga tidak mampu menjangkau jawaban dari seluruh karyawan.
3. Peneliti tidak memasuki lingkungan produksi di perusahaan, sehingga tidak dapat mengamati dan merasakan langsung kondisi kerja di dalam perusahaan.
4. Dalam wawancara peneliti hanya melakukan wawancara kepada manajer dan staff, belum menjangkau para karyawan produksi.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu membentuk komite keselamatan kerja, sehingga tim penolong gawat darurat akan tersedia setiap saat ketika karyawan membutuhkan. Kemudian perlu adanya penyelenggaraan rekreasi bersama dalam beberapa bulan, seperti berkunjung ke tempat wisata ataupun mengadakan *outbond*. Selain itu peneliti mengharapkan agar perusahaan menjalankan faktor-faktor yang ikut membantu mensukseskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Seperti penegakkan peraturan di lingkungan perusahaan, kemudian perlunya penggunaan seragam identitas disaat bekerja dan penekanan terhadap target individu yang harus dicapai demi produktivitas serta demi kelangsungan keanggotaan mereka di perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain selain ketiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional. Seperti menambahkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja atau yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja. Hal ini berguna untuk mengungkap penyebab kinerja karyawan yang kurang optimal dan mengetahui faktor-faktor yang berperan mensukseskan penerapan kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, Mufti Hasan. (2018). "Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Pekanbaru". *Jurnal Tabarru'*. Volume 1. Nomor 1.
- Allen, Natalie J. & John P Meyer. (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization". *Journal Of Occupational Psychology*. Volume 63. Number 1-18.
- Anatan, Lina & Lena Ellitan. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*". Edisi Revisi. Cetakan ke-2. Penerbit. CV ALFABETA. Bandung.
- Asharini, Nurma Asri., Suhatmini Hardayastuti., Irham. (2018). "The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Madubaru PG-PS Madukismo". *Agro Ekonomi*. Volume 29. Nomor 1.
- Cascio, Wayne F. (2006). "*Managing Human Resources*". 7th Edition. Mc. Graw-Hill Companies, Inc. New York.
- Edison, Emron. Yohny Anwar & Imas Komariyah. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke-1. Penerbit. CV ALFABETA. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2018). "*Aplikasi Analysis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*". Edisi Ke-9. Cetakan Ke-9. Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Cetakan Ke-22. Penerbit. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Imanni, Rifty Nur & Andre Dwijanto Witjaksono. (2014). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2. Nomor 3.
- Khan. Muhammad Riaz., Ziauddin., Farooq Ahmed Jam., M.I. ramay. (2010). "The Impact Of Organizational Commitment On Employee Job Performnce". *European Journal of Social Sciences*. Volume 15. Number 3.
- Kusnoto & Tigor Sitorus. (2016). "Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficay, Dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja". *Jurnal Manajemen*. Volume 13. Nomor 2.
- Marganingsih, Arywati & Dwi Martani. (2010). "Anteseden Komitmen Organisasional Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 7. Nomor 1.
- Meyer, John P. & Lynne Herscovitch. (2001). "Commitment In The Workplace Toward A General Model". *Human Resources Managment Review*. Volume 11. Number 299-326.
- Nawawi, Hadari. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ke-9. Penerbit. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nongkeng, Hasan., Armanu., Eka Afnan Troena., Margono Setiawan. (2012). "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Diperkerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 3.
- Nugraheni, Annisa Rizki. (2018). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 58. Nomor 1.

- Parvar, Mohammad Reza Faghieh., Sayyed Mohsen Allameh., Reza Ansari. (2013). "Effect Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment By SEM". *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. Volume 3. Number 1
- P, Okto Abrivianto., Bambang Swasto., Hamidah Nayati Utami. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 7. Nomor 2.
- Priambodo, Ardi. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intevening". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5. Nomor 1.
- Radja, Jusuf., Amiruddin tawe., Syamsul Rijal., M Arif Tiro. (2013). "Effect Quality Of Work Life And Commitment Toward Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study of License of Founding Building Service In Makassar City)". *Public Policy and Administration Research*. Volume 3. Number 12.
- Rahmawati, Alni., Fajarwati., Fauziyah. (2016). "*Statistika*". Edisi Ke-3. Penerbit. Prodi Manajemen UMY. Yogyakarta.
- Ramadhoan. (2015). "Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable)". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Volume 13. Nomor 2.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Ristanti, Astrianditya Januar & Fareshti Nurdiana Dihan. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap". *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Volume 5. Nomor 1.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2017). "*Perilaku Organisasi*". Edisi Ke-16. Cetakan Ke-5. Penerbit. PT Salemba Empat. Jakarta.
- Rokhman, Wahibur. (2012). "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi Pada BMT Di Kabupaten Kudus". *Proceedings of Conference In Business, Accounting and Management (CBAM)*. Volume 1. Nomor 1.
- Samsuddin, Harun. (2018). "*Kinerja Karyawan*". Edisi Ke-1. Penerbit. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Sapitri, Ranty. (2016). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekaabanbaru". *JOM Fisip*. Volume 3. Nomor 2.
- Saraji, G Nasl & H Dargahi. (2006). "Study of Work Life". *Iranian Journal Publich Health*. Volume 35. Number 4.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017). "*Metode Penelitian Untuk Bisnis*". Edisi Ke-6. Buku-1. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
- _____ (2017). "*Metode Penelitian Untuk Bisnis*". Edisi Ke-6. Buku-2. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyadi, Yusuf Wildan & Sri Wartini. (2016). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Management Analysis Journal*. Volume 5. Nomor 4.
- Siagian, Sondang P. (2015). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Ke-1. Cetakan Ke-23. Penerbit. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Subejo., Eka Afnan Troena., Armanu Thoyib., Siti Aisjah. (2013). "The Effect Of Organization Identity Strength To Citizenship Behavior (OCB) Impact On Fire Departement And Disaster Employee Performance In Jakarta Indonesia". *Journal of Business and Management*. Volume 10. Issue 3.
- Sudaryatun, Wiji. (2014). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta". *JBTI*. Volume 5. Nomor 1.
- Sugiyono. (2015). "*Metode Penelitian Pendidikan*". Cetakan Ke-21. Penerbit. CV ALFABETA. Bandung.
- Sumantri., Brahmasari., Mujanah. (2017). "The Effect of Individual Characteristics, Competence and Qualiity of Work Life On Work Motivation, Intention to Live and Employee Performance Outsourcing Manufacturing Company in East Java Province". *Archives of Business Research*. Volume 5. Nomor 5.
- Utomo, Heri Setyo & Marno Nugroho. (2014). "Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja". *EKOBIS*. Volume 15. Nomor 1.
- Wibowo. (2017). "*Manajemen Kinerja*". Edisi Ke-5. Cetakan Ke-12. Penerbit. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- _____. (2016). "*Perilaku Dalam Organisasi*". Edisi Ke-2. Cetakan Ke-4. Penerbit. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, Susilo Ari. (2017). "Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta". *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Volume 8. Nomor 1.
- Yuhista, Anggi., Nyoman Ariana., Ni Ketut Arismayanti. (2017). "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung". *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. Volume 1. Nomor 2.
- Zin, Razali Mat. (2004). "Perception Of Professional Engineers Toward Quality Of Worklife And Organizational Commitment". *Gadjah Mada International Journal Of Business*. Volume 6. Number 3.

Lampiran 1: Kuesioner

Kualitas Kehidupan Kerja

1. Saya bekerja dalam tim
2. Saya rutin menghadiri rapat yang diselenggarakan
3. Saya selalu ikut dalam berbagai pelatihan untuk menjaga kualitas tim
4. Perusahaan memberikan peluang kepada saya untuk menyampaikan keluhan kerja mengenai jabatan
5. Perusahaan saya memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan karyawan
6. Perusahaan memiliki penilaian atas segala kegiatan yang saya lakukan
7. Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan untuk saya
8. Pimpinan/Perusahaan memberikan solusi dalam penyelesaian masalah pekerjaan yang saya hadapi
9. Saat saya menyampaikan keluhan dilakukan secara formal sesuai dengan prosedur Perusahaan
10. Permasalahan kerja yang saya hadapi diselesaikan dengan cara musyawarah
11. Komunikasi antara atasan dan saya selalu dilakukan sebelum aktivitas di mulai
12. Saya bekerja melalui arahan langsung dari atasan
13. Saya bekerja melalui pertemuan kelompok bersama rekan kerja
14. Perusahaan saya memberikan program jaminan kesehatan
15. Jaminan kesehatan yang saya miliki berjalan dengan baik
16. Saya bekerja di ruangan yang nyaman dan sehat
17. Dalam kurun waktu tertentu perusahaan saya mengadakan rekreasi untuk karyawan
18. Saya terlindung dari pemberhentian karyawan tetap
19. Tempat kerja saya mengadakan program penjamin hari tua
20. Perusahaan saya memiliki komite keselamatan kerja karyawan
21. Perusahaan saya memiliki Tim penolong gawat darurat
22. Saya memiliki jaminan asuransi keselamatan kerja yang terkelola
23. Saya bekerja pada situasi yang terjaga keamanannya
24. Saya memperoleh gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari
25. Saya menerima gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
26. Saya bangga, bekerja di Perusahaan ini
27. Suasana kerja di Perusahaan saya meningkatkan kepercayaan diri sebagai karyawan
28. Perusahaan saya peduli terhadap lingkungan masyarakat

Komitmen Organisasional

29. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya bersama perusahaan ini
 30. Saya merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri
 31. Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini
 32. Saya merasa memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan ini
 33. Perusahaan ini memiliki makna tersendiri bagi saya
 34. Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini
 35. Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, bahkan jika ada kesempatan
 36. Hidup saya akan bermasalah jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang
-

-
37. Akan sangat merugikan jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang
-
38. Saat ini, bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan juga keinginan saya
-
39. Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini
-
40. Salah satu konsuekuensi serius jika saya meninggalkan perusahaan ini adalah tidak adanya alternatif perusahaan yang tersedia
-
41. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah jika saya keluar, akan membutuhkan pengorbanan pribadi, dan perusahaan lain mungkin tidak akan memberikan keuntungan seperti yang saya dapatkan disini
-
42. Saya pikir orang-orang belakangan ini sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain
-
43. Saya merasa bahwa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya
-
44. Berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sepertinya tidak etis bagi saya
-
45. Saya percaya bahwa kesetiaan itu penting, karena itu saya merasakan kewajiban moral yang kuat untuk tetap tinggal di sini
-
46. Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa itu menjadi alasan yang tepat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini
-
47. Saya diajari untuk percaya pada sebuah nilai yaitu untuk tetap setia pada satu perusahaan
-

Kinerja

-
48. Saya bersedia menjalankan semua pekerjaan yang dibutuhkan Perusahaan
-
49. Saya merasa bangga bisa bekerja di perusahaan ini
-
50. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
-
51. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi standar kerja
-
52. Saya selalu hadir tepat waktu
-
53. Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan
-
54. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dan tidak menyalahi aturan
-
55. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan
-
56. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian
-
57. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian lain
-
58. Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan
-
59. Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat
-
60. Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai
-
61. Saya serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
-