**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN**

**KOMITMEN ORGANISASI**

Crensia Selsagislin C.M.S

Email : [crensiaselsagislinchavadinda@gmail.com](mailto:crensiaselsagislinchavadinda@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Asep rokhyadi

Email : Asep.rokhyadi@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstract**  
 This study aims to measure the quality of working life on employee performance which is mediated by job satisfaction and organizational commitment. The sample of this study were 66 employees of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk with "*Non-Probability Sampling*" Sampling technique. Methods of collecting data used a questionnaire. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study showed that the quality of working life indirectly affects employee performance which is mediated by job satisfaction, the quality of working life indirectly influences employee performance which is mediated by organizational commitment, the quality of working life indirectly influences employee performance which are mediated by job satisfaction and organizational commitment.

***Keywords : Quality of work life (QWL), job satisfaction, organizational commitment and employee performance***

**Abstrak**

**PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis ritel di Indonesia dewasa ini sedang berkembang amat pesat. Dengan bisnis ritel yang semakin pesat tentunya suatu perusahaan membutuhkan peran serta pekerja untuk membantu melayani konsumen. Dalam melayani konsumen tentunya terdapat beberapa faktor salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kehidupan kerja atau quality of work life (QWL) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Merujuk dari konsep kualitas kehidupan kerja maka akan menciptakan suatu kepuasan kerja karyawan yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja adalah aspek pertama dalam membentuk komitmen organisasional.Sahertian dan Soetjipto (2011) mendefinisikan Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk perusahaan retail terbesar di Indonesia dengan 116 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan retail yang terbesar di Indonesia.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kualitas Kehidupan Kerja**

Parvar et al., (2013) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Dalam penelitin ini indikator yang dibahas adalah Participative Decision making, Nature of work, Rewards and Recognition, Work Environment, Managerial Relationship, Performance Enhancement.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson (2009) Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaanya. Dalam penelitian ini ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan), Discrepancies (perbedaan), Value attainment (pencapaian nilai). Equity (keadilan), Dispositional/genetic components (komponen genetik)

**Komitmen organisasi**

Sahertian dan Soetjipto (2011) mendefinisikan Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*.

**Kinerja karyawan**

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian ini indiator yang ddibahas adalah Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Pengetahuan atas tugas, Kerja sama, Tanggung jawab, Sikap kerja, Inisiatif, Keterampilan teknis, Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, Kepemimpinan, Administrasi, Kreativitas.

**Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan judul “Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Antara (intervening variable)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara.

**Kerangka pikir**

Kepuasan Kerja (Z1)

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen Organisasi (Z2)

**Perumusan Hipotesis**

**Hipotesis Pertama (1)**

Kulitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja TI di Delhi NCR dan Daerah Bangalore, (Rai R, 2015). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H1 : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis Kedua (2)**

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan garmen siap pakai di Bangladesh (Rubel M.R.B dan Kee D.M.H, 2014). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H2 : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis Ketiga (3)**

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada lembaga publik pendidikan tinggi (IHL) di Malaysia, (Daud et al, 2015). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H3: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Hipotesis Keempat (4)**

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non-staf akademik dari Bauchi State University Gadau Nigeria (Inuwa, 2016). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H4 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis Kelima (5)**

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Meli Bank di Kurdistan Iran (Memari et al, 2013). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H5 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis Keenam (6)**

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) melalui variabel komitmen organisasi (*organizational commitmen*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel intervening (Ramadhoan, 2015). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H6 : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

**Hipotesis Ketujuh (7)**

Kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (Giarto S.B, 2018). Dari penelitian tersebut lebih mendukung dan menguatkan hipotesis penelitian penulis yaitu:

H7 : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasional.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 66-74, Ngupasan, Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122.

**Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Propability Sampling* atau sampel jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independent*), Variabel terikat (*Dependen*) dan juga Variabel Intervening.

1. Variabel Independent (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

1. Variabel Intervening (Z)

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja sebagai Z1 dan Komimen Organisasi sebagai Z2.

**Definisi Operasional Variabel**

**Kualitas Kehidupan Kerja**

Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Indikator Kualitas Kehidupan kerja yaitu Karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan partisipatif, Karyawan nyaman dengan pekerjaannya, Karyawan mendapat penghargaan ketika melampaui target penjualan, Karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya, Karyawan selalu berhubungan baik dengan atasan, Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan peforma kerja.

**Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Indikator Kepuasan Kerja yaitu Gaji masuk akal sesuai dengan beban kerja, Gaji cukup untuk membayar kebutuhan hidup, Periode kenaikan gaji sesuai, Atasan memberi pemberitahuan sebelumny jika ada perubahan, Atasan bersedia mendengarkan masalah karyawan, Atasan menaikkan peringkat kinerja untuk memaksimalkan pemberian penghargaan bagi kayawan, Atasan memuji karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, Hubungan antara karyawan di perusahaan sangat baik, Karyawan merasa diterima sebagai bagian dari keluarga perusahaan, Rekan kerja telah melakukan banyak hal untuk membantu menyesuaikan diri dengan perusahaan, Rekan kerja membantu pekerjaan dengan berbagai cara, Pekerjaan memberikan peluang pengembangan profesional, Perusahaan memberi kesempatan untuk bergabung dalam menangani pekerjaan di tingkat lebih tinggi, Perusahaan memberi kesempatan yang memadai untuk belajar dan berkembang, Ada banyak kesempatan untuk maju di perusahaan.

**Komitmen Organisasi**

Sahertian dan Soetjipto (2011) mendefinisikan Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Indikator Komitmen Organisasi yaitu Karyawan senang menghabiskan sisa karirnya di perusahaan, Karyawan selalu membanggakan perusahaan ke orang lain, Karyawan merasa masalah yang ada di perusahaan adalah masalahnya juga, Bagi karyawan perusahaan memiliki arti yang besar, Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan, Karyawan merasa kehidupannya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan, Karyawan merasa bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan juga keinginan, Karyawan merasa akan sulit mendapatkan pekerjaan lain jika keluar dari perusahaan, Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan, Karyawan menyadari bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukan, Karyawan yakin tetap bertahan di perusahaan, Karyawan tidak akan meninggalkan organisasi karena ada tanggung jawab di perusahaan.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika**.** Indikator variabel kinerja karyawan yaituKaryawan rela menerima perubahan, Karyawan mau mengambil tugas-tugas baru yang diperlukan, Karyawan mengambil inisiatif untuk membantu karyawan lain ketika diperlukan, Karyawan proaktif mengidentifikasi tantangan dan peluang di masa depan, Karyawan selalu berusaha ketika mengalami kesulitan, Karyawan beradaptasi dengan cepat ketika mengalami situasi yang sulit, Karyawan fokus pada tugas pekerjaannya, Karyawan bertekad untuk memberikan upaya terbaik di tempat kerja, Karyawan selalu berharap cepat menyelesaikan pekerjaan, Karyawan merasa senang bekerja, Karyawan merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan, Karyawan terinspirasi untuk memenuhi tujuan di tempat kerja.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunaan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan meliputi kuesioner dan wawancara.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

**Skala pengukuran variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan “Skala Likert”, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono : 2009).

**Uji Instrumen Pengumpulan Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan α = 5% sehingga syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid adalah jika tingkat signifikasi dari r hitung lebih kecil dari 0,05. Rumus Korelasi Product Moment (Sugiyono, 1999:182) yaitu :

r= 

Keterangan :

r = Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel

Σx = Jumlah skor butir

Σy = Jumlah skor total

Σxy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Σx = Jumlah kuadrat skor butir

Σy = Jumlah kuadrat skor total

Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika koefisien korelasi < 0,05 maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien korelasi > 0,05 maka data dikatakan tidak valid. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (rhitung) bernilai positif dan lebih besar dari rtabel, berarti item dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2009), hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Cronbach’s Alpha Coefficient* (Arikunto S, 2002), adapun rumusnya :

r = 

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

 = Jumlah varians total

= Jumlah varians butir

Kapabilitas penilaian tingkat realibilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) berarti butir-butir kuesioner semakin reliabel.

**Metode Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan metode uji Durbin-Watson (D-Wtest).

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabel masing – masing variabel independen terhadap variabel independen. Nilai cutoff yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2011).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik–titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik plot antara nilai predeksi variabel dependen. Uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model penelitian ini ada sebuah variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan dan variabel independen (bebas) yaitu kualitas kehidupan kerja serta varibel intervening (mediasi) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah seluruh variabel bebas secara bersama–sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk melihat signifikan (baik) atau tidaknya model regresi. Untuk kriteria pengambilan keputusannya :

* 1. Apabila F tabel > F hitung, maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Apabila F tabel < F hitung, maka H₀ ditolak dan Ha diterima.
  2. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan Ha diterima.

**Uji t**

Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansinya (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel Y yang dijelaskan oleh variabel bebas X. Rumus mencari koefisien determinasi ini bisa disederhanakan dari nilai r (koefisien korelasi) yang dikuadratkan R = *r*² , dimana R = koefisien determinasi dan r = koefisien korelasi. Adapun perhitungan dan pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan paket program SPSS for Windows versi 23.

***Path Analysis***

Model analisis jalur *(path analysis)* SPSS ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung.

**HASIL PENELITIAN**

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang minimal berumur 18 tahun dan sedang dalam masa bekerja. Berdasarkan data dari 66 responden melalui daftar pertanyaan yang didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia dan pendidikan.

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan 46 indikator pernyataan terhadap 66 karyawan tetap sebagai sampel uji coba instrumen. Berikut ini hasil uji coba analisis validitas kuisioner menggunakan *SPSS for windows 23.0*.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel |  |  | Keterangan |
| Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) | 0,502 | 0,242 | Valid |
| Kepuasan Kerja (KK1) | 0,563 | 0,242 | Valid |
| Komitmen Organisasi (KO1) | 0,607 | 0,242 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK1) | 0,666 | 0,242 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan mempunyai nilai > dengan signifikansi 0,05 dan nilai 0,242.

**Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai *Cronbach Alpha* | Keterangan |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X) | 0,683 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z₁) | 0,745 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Z₂) | 0,751 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,761 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua indikator dalam sebuah variabel penelitian yang terdiri dari Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z1), Komitmen Organisasi (Z₂) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Autokorelasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,685a | ,469 | ,444 | 4,294 | 1,976 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

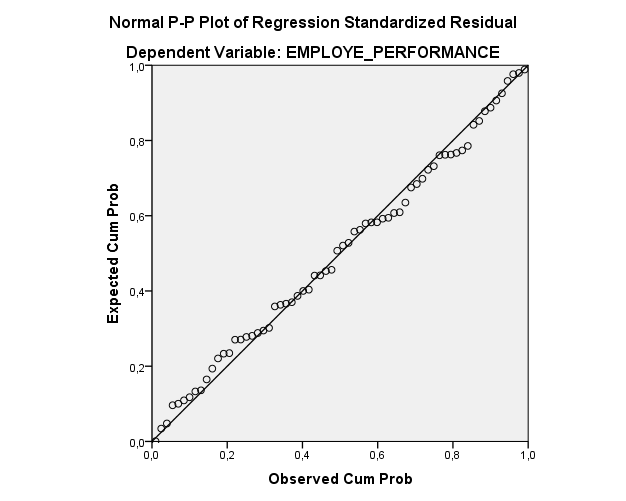
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji Autokorelasi pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,976. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan signifikansi 5% dan jumlah pengamatan (n) 66 serta jumlah variabel independen 3 (k=3), maka berdasarkan tabel Durbin-Watson diperoleh nilai batas atas (du) sebesar 1,697 dan nilai batas bawah (dl) sebesar 1,507. Sehingga diperoleh persamaan berikut :

**du < d < 4 – du 1,697<1,976 <2,303**

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

1. Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Normal P-Plot of Regression Standardized dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

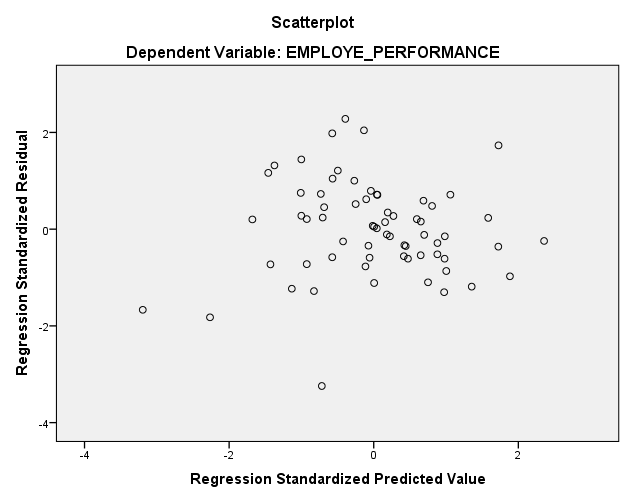
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Kualitas Kehidupan Kerja | ,934 | 1,070 |
| Kepuasan Kerja | ,647 | 1,545 |
| Komitmen Organisasi | ,652 | 1,534 |

a.Dependent Variable:Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model karena nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10.

1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplots* diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol serta tidak membentuk pola khusus. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam penelitian ini.

**Uji Pembuktian Mediasi**

Hasil Uji Pembuktian mediasi pertama

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,279a | ,078 | ,064 | 5,571 |
| a. Predictors: (Constant), kualitaskehidupankerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil Uji Pembuktian mediasi kedua

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,685a | ,469 | ,444 | 4,294 |
| a. Predictors: (Constant), komitmenorganisasi, kualitaskehidupankerja, kepuasankerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada uji pembuktian pertama mendapatkan hasil Adjusted R Square sebesar 0,064 dan pada uji pembuktian kedua mendapatkan hasil Adjusted R Square sebesar 0,444. Hasil Adjusted R Square dari uji pembuktian kedua lebih besar dari pada uji pembuktian pertama, artinya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memang merupakan variabel mediasi.

**Uji Hipotesis**

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa**  Kualitas Kehidupan Kerja (X)  Komitmen Organisasi (Z2)  0,134(p1)  0,990(e1) | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 49,131 | 10,236 |  | 4,800 | ,000 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | ,460 | ,423 | ,134 | 1,085 | ,282 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Besarnya nilai standardized beta untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,134 sehingga dapat diketahui nila jalur 1 (*path 1*) sebesar 0,134 dan signifikan pada 0,282 yang berarti kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan H1 ditolak.

Besarnya e1 dapat diketahui dari hasil analisis uji F pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun uji F tersebut adalah sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,134a | ,018 | ,003 | 7,391 |
| a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel diketahui besarnya R Square adalah 0,018 sehingga besarnya e1 adalah = = 0,990. Dengan melihat R Square dapat juga melihat hasil uji koefisien determinasi. KD = 0,018 x 100% = 1,8%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Z1) sebesar 1,8% sedangkan sisanya 98,2% (100% - 1,8%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis pengaruh kualitas keidupan kerja terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kepuasan Kerja (Z1)

0,134 (p1)

0,990 (e1)

0,

Dari hasil diatas dapat diperoleh rumus sebagai berikut : **Y1 = 0,134 X + 0,990**

Persamaan diatas mengandung makna bahwa :

* + - 1. Besarnya e1 adalah 0,990. Hal ini berarti bahwa jika nilai X adalah nol, maka besarnya nilai Y1 adalah 0,990.
      2. Besarnya koefisien X sebesar 0,134. Berarti bahwa peningkatan nilai X sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y sebesar 0,134

1. Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 49,131 | 10,236 |  | 4,800 | ,000 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | ,460 | ,423 | ,134 | 1,085 | ,282 |
| * + - * 1. Dependent Variable: Kepuasan Kerja   Sumber : Data primer yang diolah, 2018 | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji t pada tabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

diperoleh dengan menggunakan α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 (66-3-1) = 62. Berdasarkan nilai α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 diperoleh nilai sebesar = 62 dan sebesar = 1.99897. Maka dari hasil perhitungan tabel di atas yang di dapat dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 23.0 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z₁).

Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai tingkat signifikansi yang lebih besar 0,282 > 0,05 dan < yaitu 1.085 > 1.99897, sehingga H₀ diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti, secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z₁).

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai 1,178 dan tingkat signifikansi 0,282 yang berarti lebih besar α= 0,05. Nilai dengan dfl = 3 dan df 2 = 62 diperoleh hasil 2,75. Dengan demikian lebih kecil dari pada (1,178 < 2,75) dan nilai signifikansi 0,282 > 0,05. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kepuasan kerja (Z1).

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi secara langsung.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 48,128 | 8,770 |  | 5,488 | ,000 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | -,307 | ,363 | -,105 | -,847 | ,400 |
| a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dari besarnya nilai standardized beta. Besarnya tabel dapat diketahui :

Besarnya nilai standardized beta untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah -0,105 sehingga dapat diketahui nila jalur 2 (*path 2*) sebesar -0,105 dan signifikan pada 0,400 yang berarti kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dan H2 ditolak.

Besarnya e2 dapat diketahui dari hasil analisis uji F pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Adapun uji F tersebut adalah sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,105a | ,011 | -,004 | 6,332 |
| a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel diketahui besarnya R Square adalah 0,011 sehingga besarnya e1 adalah = = 0,994. Dengan melihat R Square dapat juga melihat hasil uji koefisien determinasi. KD = 0,011 x 100% = 1,1%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Z2) sebesar 1,1% sedangkan sisanya 98,9% (100% - 1,1%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis pengaruh kualitas keidupan kerja terhadap komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut :

0,994

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Komitmen Organisasi (Z2)

-0,105(p2)

0,994(e2)

Dari hasil diatas dapat diperoleh rumus sebagai berikut : **Y2 = - 0,105 X + 0,994**

Persamaan diatas mengandung makna bahwa :

* + - 1. Besarnya e2 adalah 0,994. Hal ini berarti bahwa jika nilai X adalah nol, maka besarnya nilai Y2 adalah 0,994.
      2. Besarnya koefisien X sebesar - 0,105. Berarti bahwa peningkatan nilai X sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y sebesar - 0,105
         1. Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 48,128 | 8,770 |  | 5,488 | ,000 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | -,307 | ,363 | -,105 | -,847 | ,400 |
| a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

diperoleh dengan menggunakan α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 (66-3-1) = 62. Berdasarkan nilai α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 diperoleh nilai sebesar = 62 dan sebesar = 1.99897. Maka dari hasil perhitungan tabel di atas yang di dapat dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 23.0 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap lomitmen organisasi (Z2).

Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai tingkat signifikansi yang lebih besar 0,282 > 0,05 dan < yaitu 1.085 > 1.99897, sehingga H₀ diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti, secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z2).

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -,283 | 7,359 |  | -,039 | ,969 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | ,649 | ,255 | ,244 | 2,551 | ,013 |
| Kepuasan Kerja | ,353 | ,089 | ,454 | 3,946 | ,000 |
| Komitmen Organisasi | ,225 | ,104 | ,247 | 2,153 | ,035 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui :

Besarnya nilai *standardized* beta untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,244 sehingga dapat diketahui nilai jalur 3 (*path 3*) sebesar 0,244 dan signifikan pada 0,013 yang berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan H3 diterima.

Besarnya nilai *standardized* beta untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,454 sehingga dapat diketahui nilai jalur 4 (*path 4*) sebesar 0,454 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan H4 diterima.

Besarnya nilai *standardized* beta untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,247 sehingga dapat diketahui nilai jalur 5 (*path 5*) sebesar 0,247 dan signifikan pada 0,035 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, maka :

H4 diterima karena X berpengaruh terhadap Y melalui Z1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H5 diterima karena X berpengaruh terhadap Y melalui Z2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Besarnya e3 dapat diketahui dari hasil analisis uji F pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun uji F tersebut dapat dilihat pada Tabel.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary**  Kepuasan Kerja (Z1)  Kualitas Kehidupan Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)  Komitmen Organisasi (Z2)  e1  p3  *p4*  p1  p5  p2  e3  e2 | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,685a | ,469 | ,444 | 4,294 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel diatas diketahui besarnya R Square adalah 0,469 sehingga besarnya e3 adalah = = 0,728. Dengan melihat R Square dapat juga melihat hasil uji koefisien determinasi. KD = 0,469 x 100% = 46,9%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X), kepuasan kerja (Z1), dan komitmen organisasi (Z2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 46,9% sedangkan sisanya 53,1% (100% - 46,9%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Kepuasan Kerja (Z1)

Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen Organisasi (Z2)

0,454 (p4)

0,244 (p3)

0,247 (p5)

0,728 (e3)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel dan Gambar maka dapat diperoleh rumus sebagai berikut :

**Y3 = 0,244 X + 0,454 Z1 + 0,247 Z2 + 0,728**

Persamaan diatas mengandung makna bahwa :

1. Besarnya e3 adalah 0,728. Hal ini berarti bahwa jika nilai X, Z1, Z2 adalah nol, maka besarnya nilai Y3 adalah 0,728.
2. Besarnya koefisien X sebesar 0,244. Berarti bahwa peningkatan nilai X sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y3 sebesar 0,244.
3. Besarnya koefisien Z1 sebesar 0,454. Berarti bahwa peningkatan nilai Z1 sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y3 sebesar 0,454.
4. Besarnya koefisien Z2 sebesar 0,247. Berarti bahwa peningkatan nilai Z2 sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap nilai Y3 sebesar 0,247.
5. Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients |  |  |
| B | Std. Error | | Beta | t | Sig. |
| 1 | -,283 | | 7,359 |  | -,039 | ,969 |
|  | ,649 | | ,255 | ,244 | 2,551 | ,013 |
|  | ,353 | | ,089 | ,454 | 3,946 | ,000 |
|  | ,225 | | ,104 | ,247 | 2,153 | ,035 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji t pada tabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

diperoleh dengan menggunakan α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 (100-3-1) = 62. Berdasarkan nilai α= 0,05 dan perhitungan rumus dk = n-k-1 diperoleh nilai sebesar = 62 dan sebesar = 1.99897. Maka dari hasil perhitungan tabel di atas yang di dapat dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 23.0 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai tingkat signifikansi yang lebih kecil 0,013 < 0,05 dan > yaitu 2,551 > 1.99897 sehingga H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti, secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi yang lebih kecil 0,000 < 0,05 dan > yaitu 3.946 > 1.99897 sehingga H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti, secara parsial variabel kepuasan kerja (Z1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi (Z2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi yang lebih kecil 0,035 < 0,05 dan > yaitu 2.153 > 1.99897 sehingga H₀ ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti, secara parsial variabel komitmen organisasi (Z2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji Simultan (Uji F)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1010,823 | 3 | 336,941 | 18,272 | ,000b |
| Residual | 1143,298 | 62 | 18,440 |  |  |
| Total | 2154,121 | 65 |  |  | Kepuasan Kerja (Z1)  Kualitas Kehidupan Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)  Komitmen Organisasi (Z2)  0,454 (p4)  0,244 (p3)  0,247 (p5)  -0,105 (p2)  0.134 (p1) |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai 18,272 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil α= 0,05. Nilai dengan dfl = 3 dan df 2 = 62 diperoleh hasil 2,75. Dengan demikian lebih besar dari pada (18,272 > 2,75) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X), kepuasan kerja (Z1), dan komitmen organisasi (Z2) mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Koefisien Determinasi (R²)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,685a | ,469 | ,444 | 4,294 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Besarnya angka adjusted R square (r²) adalah 0,444. KD = 0,444 x 100% = 44,4%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja (X), kepuasan kerja (Z1), dan komitmen organisasi (Z2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah 44,4% sedangkan sisanya 55,6% (100% - 44,4%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, serta analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan hasil anallisis jalur sebagai berikut :

Keterangan :

P1:pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja : 0,134

P2:pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi : - 0,105

P3:pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan : 0,244

P4: pengaruh kualitas kehidupan kerja

terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan: 0,134 x 0,454 = 0,0608

P5: pengaruh kualitas kehidupan kerja

terhadap komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan : - 0,105 x 0,247 =

-0,0259

Berdasarkan Gambar analisis jalur (*path analysis*) dapat diketahui besarnya pengaruh secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai berikut :

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 0,244. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 0,454.

1. Sehingga pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah :

0,134 x 0,454 = 0,588 atau 5,88%

1. Total pengaruh kualitas kehidupan kerja (baik secara langsung maupun secara tidak langsung) terhadap kinerja karyawan adalah :

0,244 + 0,588 = 0,832 atau 8,32%

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 0,244. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 0,247.

1. Sehingga pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah :

-0,105 x 0,247 = -0,025 atau 2,5%

1. Total pengaruh kualitas kehidupan kerja (baik secara langsung maupun secara tidak langsung) terhadap kinerja karyawan adalah :

0,244 + (-0,025) = 0,219 atau 2,19%

**PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 24,4% dan pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 5,88%. Secara total, pengaruh kualitas kehidupan kerja baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan adalah 8,32%.

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan berbeda dengan besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan besarnya nilai standardized beta sebesar 0,134 dan signifikan pada 0,282. Dari hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Giarto S.B (2018) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja juga di uji ada atau tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji menunjukkan besarnya nilai standardized beta sebesar -0,105 dan signifikan pada 0,400. Dari hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk harus selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan partisipatif agar karyawan seantiasa meningkatkan peforma kerja.

Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berbeda dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Dari hasil analasis penelitian pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah 2,5%.

**KESIMPULAN**

1. Kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja karyawan bukanlah faktor yang menyebabkan tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah 0,134 atau 1,34%.
2. Kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk adalah -0,105 atau -1,05%.
3. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Jika implikasi kualitas kehidupan kerja lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,244 atau 24,4%.
4. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 0,454 atau 45,4%.
5. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Jika kualitas kehidupan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi adalah 0,247 atau 24,7%.

**SARAN**

1. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja tidak dapat karyawan rasakan. Hal itu disebabkan oleh kurangnya interaksi dengan rekan kerja dan juga lingkungan yang kurang nyaman. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk dapat mempererat lagi kerjasama antar karyawan.
2. Ditinjau dari kepuasan kerja diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan dan tempat istirahat yang kurang memadai. Maka dari itu peneliti berharap pihak perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk dapat memperbaiki tempat istirahat.
3. Komitmen organisasi juga tak kalah penting bagi perusahaan oleh karena itu pengembangan karir bagi karyawan yang masih potensial agar mereka dapat menghargai perusahaan dan mengurangi *turn over* pada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ramadhoan., (2015), “Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (*Intervening Variable*)” , Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol.13, No.02.

Almarshad, S.O., (2015), “Quality Of Work Life And Organizational Commitment

In Saudi Arabia: The Role Of Job Involvement And Sense Of Efficacy”, European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 4, No.02.

Giarto, S.B., (2018), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta”

Rai, R., dan Shruti, T., (2015), “A Study on QWL and its effects on Job

Performance”, Journal of Management Sciences and Technology, Vol. 2, No.2.

Setiyadi, Y.W., dan Sri, W., (2016), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Management Analysis Journal, 5 (4)

Irawati, S.A., (2015), “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang “, Jurnal Neo-bis, 9 (2)

Sari, E.K., Maria, M.M., Edward, G., (2016), “Analisis Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd.Bkk Dempet Kabupaten Demak)”, Journal Of Management, 2 (2)

Memari, N., Omid, M., Ahmad, B.M., (2013), “The Impact of

Organizational Commitment on Employees Job Performance A Study of Meli Bank”, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, 5 (5) : 164-171

Khan, M.R., Ziauddin., Farooq, A.J., M.I.Ramay., (2010), “The Impact of

Organizational Commitment on Employee Job Performance”, European Jounal of Social Sciences, 15 (3) : 292-298

Inuwa, M., (2015), “The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on

Employee Performance”, The International Journal of Business & Management, 3 (5) : 288-293

Daud, N., Yazlinda, Y., and Siti, N.M.G., (2015), “Quality of work life and organizational

commitment:empirical investigation among academic in public institution of higher learning”, International Journal of Applied Business and Economic Research, 13 (7) : 6130-6146

Rubel, M.R.B., and Daisy, M.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 31 (4) : 456-467

Batvandi, Z., and Mohammad Ghazavi., (2017), “The study of the quality of working life

with organizational commitment and job satisfaction among the employees using correlation analysis (case study: aseman carton making factory of isfahan)”, European Online Journal of Natural and Social Sciences 6 (1) : 100-110

Novita., Bambang, S.S., Ika, R., (2016), “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasional terhadap kinerja karyawan”, Jurnal Administrasi Bisnis 34 (1) : 38-46

Susanti., Palupiningdyah., (2016), “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening”, Management Analysis Journal 5 (1) : 78-86

Akabar, A., Mochammad, A.M., Mochammad, D.M., (2017), “Pengaruh komitmen

organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)”, Jurnal Administrasi Bisnis 47 (2) : 33 – 38

Nurandini, A., dan Eisha, L., (2014), “Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai Perum Perumnas Jakarta)”, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 : 78-91