Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta

JURNAL PENELITIAN

DISUSUN OLEH:

Nama	: Setyo Budiari Giarto
Nomor Mahasiswa	: 13311383
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta

Nama	: Setyo Budiari Giarto
Nomor Mahasiswa	: 13311388
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 15-12-2017
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Dr. Muafi, MSi.

Effects of Quality of Work Life on Employee Performance with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediating Variables at PT. Solusky Yogyakarta

Setyo Budiari Giarto
Department of Management, Faculty of Economics,
Universitas Islam Indonesia
setyobudiarigiarto17@gmail.com

Abstract

This research discussed the effect of quality of work life on employee performance with job satisfaction and organizational commitment as mediating variables on the employees of PT. Solusky Yogyakarta. The objective of this research was to find out about the effect of quality of work life on employee performance with job satisfaction and organizational commitment as mediating variables. The samples were selected using nonprobability sampling or saturated sampling. The respondents were 80 employees working at PT. Solusky Yogyakarta, but only 74 questionnaires (92.5%) were returned. The data analysis method was inner model and outer model, as well as SmartPLS v.3.0 application.

The results showed that quality of work life has a positive and significant effect on performance, quality of work life does not have effect on job satisfaction, quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction does not serve as a mediating variable for the effect of quality of work life on performance, while organizational commitment serves as a mediating variable for the effect of quality of work life on performance.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, job satisfaction, employee performance

February 12, 2018

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta

Setyo Budiari Giarto
Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Indonesia
Setyobudiarigiarto17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan PT. Solusky Yogyakarta, namun hanya 74 kuesioner (92,5 persen) yang dikembalikan. Metode analisis data menggunakan uji *inner model* dan *outer model* dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtias, 2013:100). Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin *et al.* (Armstrong 2003:478) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerjayang baik. Cascio (1998:18) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Rivai (2004:493) agar perusahaan berhasil, keterlibatan karyawan harus lebih dari sekedar pendekatan sistematik, hal tersebut harus menjadi bagian dari budaya perusahaan dan bagian dari filosofi manajemen. Metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan mereka dengan pekerjaan, tugas dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan di mana ia turut berpartisipasi di dalamnya.

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramchandra dan Rathamani (2013), Majumdar *et al.* (2012), Shahbazi *et al.* (2011) dan Augustine *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Kermansaraviet *et al.* (2015), Fatehi *et al.* (2015) dan Othman dan Lieng (2009) yang menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan Luthans (2002:235) sebagai "(1) *a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a wilingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and* (3) *a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.*"Dengan kata lain, komitmen organisasional berarti: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi; (3) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Sementara itu, Menurut Greenberg dan Baron (1993:185) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Dari definisi diatas, dapat dikatakan bahwa komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Folorunso *et al.* (2014), Rafiei *et al.* (2014) dan Memari *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan diatas diperkuat oleh Robbins (2013:74) didalam bukunya yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaanya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaanya.

Menurut Rivai (2004:480) ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu: pertama, manusia berhak diberlakukan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan baik. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012), Khan *et al.* (2012) dan Fadlallh (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan di lakukan pada penelitian. Untuk itu adanya penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari situs (http://www.skygoat.net/2017) PT Solusky adalah produsen serta suplier susu kambing etawa bubuk terbesar di Yogyakarta dengan mengusung merk SkyGoat yang sudah cukup dikenal di kota-kota besar di Indonesia dengan penjualan susu kambing etawa bubuk organik bisa dikatakan memiliki curve yang meningkat tiap tahunnya. PT Solusky berdiri sejak tahun 2007 yang memiliki kantor pusat di Jalan Solo km 10, Sorogenen, Purwomartani, Kalasan, Sleman, DIY. Selain itu, SkyGoat merupakan salah satu produk susu kambing etawa bubuk yang sudah mendapatkan ijin resmi BPOM dan Halal LP-POM MUI.(*BPOM RI MD 802812001005, LP-POM MUI 123030003301213).

Dengan menjadi salah satu perusahaan besar di Yogyakarta dan berfokus pada pemasaran di kota-kota besar di Indonesia, tentu membuat karyawan yang bekerja di PT Solusky dituntut untuk berkinerja tinggi dan perusahaan harus memperkuat posisinya dalam menghadapi persaingan di era global, diantaranya dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, menumbuhkan komitmen organisasional bagi karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan perusahaan untuk mengetahui lebih detail faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan PT. Solusky Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalammelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Beberapa literature menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan. Sebagai contoh, dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013) dengan judul *"A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry* - Sipcot, Perundurai". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 50 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai. Hasil serupa juga di dapat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Majumdar *et al.* (2012) dan penelitian yang dilakukan oleh Shahbazi *et al.* (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen Esfahan University dan Eshafan Medical Science University.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh siginifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rubel *et al.* (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja (perilaku

pengawasan, kompensasi dan manfaat dan keseimbangan kehidupan kerja) dan dapat dianggap sebagai prediktor kepuasan kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa supervisor memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang juga didukung oleh studi sebelumnya. Hasil temuan secara konsisten terkait dengan literatur sebelumnya dan membuktikan terdapat hubungan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Di sisi lain, studi ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kermansaravi *et al.* (2015) dengan hasil dalam penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja anggota Fakultas Ilmu Kedokteran Universitas Zahedan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fatehi *et al.* (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) yang membuktikan bahwa secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh siginifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Dalam penelitian Farjad dan Varnous (2013) yang berjudul *"Study of Relationship Quality of Work life and Organizational Commitment"* menghasilkan sebuah kesimpulan yakni kedua variabel tersebut sangat berhubungan satu sama lain. Hasil tersebut dibuktikan oleh uji statistik yakni uji korelasi Pearson di mana kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen para karyawan di perusahaan. Selain itu penelitian ini menggunakan uji Friedman test yakni pengujian menggunakan metode peringkat pada variabel bebas dan temuanya adalah dimensi kualitas kehidupan kerja seperti kompensasi, kondisi kemanan, kesehatan kerja, peluang pertumbuhan, keseimbangan dengan pekerjaan lain, dan kehidupan sosial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya dari Normala (2010) yang berjudul *"Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms".* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi antara sampel karyawan di Malaysia. Tujuh variabel kualitas kehidpuan kerja diperiksa yaitu pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji dan tunjangan dan relevansi sosial diperiksa untuk menentukan hubungan mereka dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2014) dengan hasil dalam penelitian yang membuktikan bahwa ada hubungan positif dan bermakna antara kualitas kehidupan kerja dan dimensinya termasuk lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstitusionalisme, integrasi sosial dan ruang kehidupan total dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh siginifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012). Dengan judul *"A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan".* Dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2012), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja, keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Fadlallh (2015) dengan judul *"Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj".* Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh siginifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Folorunso *et al.* (2014) dengan judul *"Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria".* Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasional secara bersama-sama dan secara independen mempengaruhi kinerja karyawan di kalangan staf akademik.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafiei *et al.* (2014) dengan hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2010) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh siginifikan komitmen organisasional terhadap kinerja.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Augustine *et al.* (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasional memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;

variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan dimediasi kepuasan kerja maupun disiplin kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noviana dan Tristiana (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

H7: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan pimpinan PT. Solusky Yogyakarta untuk mengetahui lebih detail faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan PT. Solusky Yogyakarta untuk dapat menemukan solusi terhadap pengelolaan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organsiasional yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Landasan Teori

Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Gibson (2003:353) konsep kualitas kehidupan kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan".

Menurut Cascio (1998:18) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Ivancevich *et al.* (2007:208) kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Kepuasan Kerja. Menurut Locke (Luthans, 2002:230) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang" atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Armstrong (2003:239) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:116) kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif.

Komitmen Organisasional. Luthans (2002:235) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai kepentingan organisasi; (3) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Porter *et al.* (Armstrong 2003:231) menyatakan bahwa komitmen organisasional ditandai dengan keterikatan emosional seseorang dengan organisasi yang dihasilkan dari nilai-nilai dan kepentingan bersama. Beberapa karakteristik komitmen yang dikenal adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, sebuah keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

Sementara itu, Meyer dan Herscovitch (Jaros, 2007:8) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau lebih. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir, yaitu *affective, normative* dan *continuance* yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan (Allen dan Meyer, 1990).

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin *et al.* (Armstrong 2003:478) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

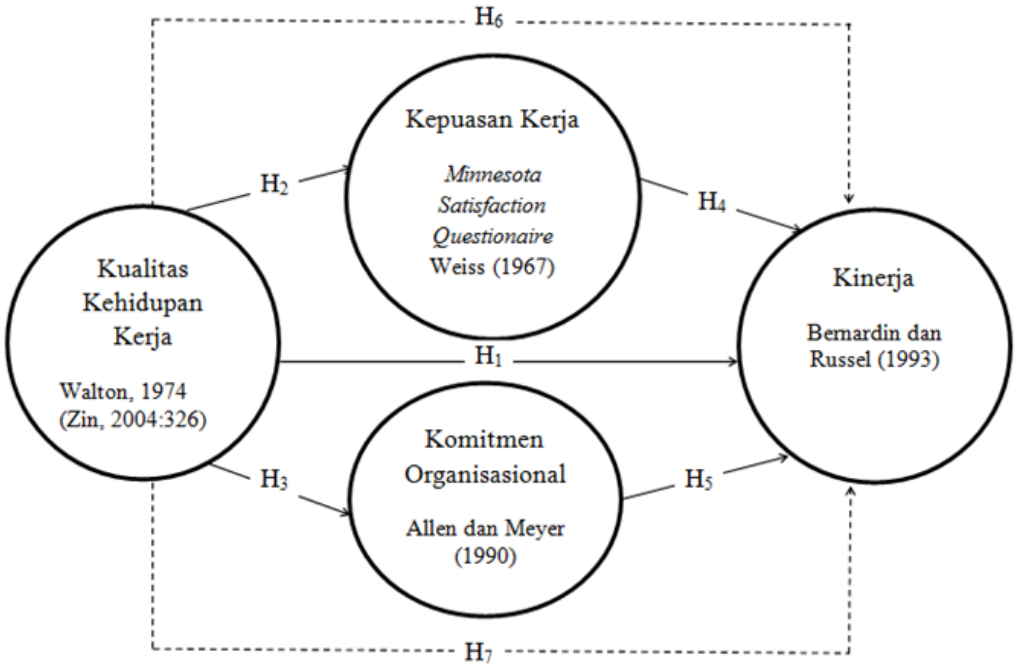
Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014) yang melakukan penelitian pada industri garmen di Bangladesh membuktikan bahwa dimensi dari kualitas kehidupan kerja *(supervisor behaviour, compensation and benefits, work life balance, and job character)* memiliki pengaruh yang berbeda, di mana dimensi *supervisor behaviour, compensation and benefits, and work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dimensi *job character* memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kepuasan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014), kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Huang *et al.* (2007), kepuasan kerja menggunakan teori dari Price (1997) dan kinerja karyawan menggunakan teori dari Tjosvold *et al.* (2003). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Normala (2010) yang berjudul *"Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms".* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional antara sampel karyawan di Malaysia. Tujuh variabel kualitas kehidupan kerja yang diteliti diantaranya yaitu pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji dan tunjangan dan relevansi sosial diteliti untuk menentukan hubungan mereka dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional dan memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan Malaysia dapat memperbaiki komitmen karyawan mereka.

Maka sumbangan penelitian yang akan diberikan dalam penelitian selanjutnya yaitu peneliti akan memodifikasi alur regresi variabel penelitian sebelumnya dengan menambahkan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi sehingga pada penelitian selanjutnya hubungan antar variabel yang digunakan menjadi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Pada penelitian selanjutnya juga menggunakan teori yang berbeda, di mana kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Walton, 1974 (Zin, 2004:326), kepuasan kerja menggunakan teori dari Weiss (1967), komitmen organisasional menggunakan teori dari Allen dan Meyer (1990) dan kinerja karyawan menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (1993). Selanjutnya perbedaan secara umum berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pada alat analisis data, di mana sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS, sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan bantuan program aplikasi SmartPLS versi

3.0. Adapun alasan penggunaan aplikasi SmartPLS karena mampu memodelkan banyak variabel dependen dan independen (model komplek), menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi. (Jogiyanto, 2011:58)..

Kerangka Pikir Penelitian. Dari uraian dari hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, secara sistematis digambarkan pada kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut digunakan karena data diolah dengan perhitungan statistik. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:3) disebut metode pendekatan kuantitatif karena data dalam bentuk kata-kata yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Solusky Yogyakarta dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Profil Perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Solusky Yogyakarta. PT Solusky adalah produsen serta suplier susu kambing etawa bubuk terbesar di Yogyakarta dengan mengusung merk SkyGoat yang sudah cukup dikenal di kota-kota besar di Indonesia. PT Solusky berdiri sejak tahun 2007 yang memiliki kantor pusat di Jalan Solo km 10, Sorogenen, Purwomartani, Kalasan, Sleman, DIY.

PT. Solusky dipimpin oleh seorang Direktur yang kemudian dibawahnya adalah Wakil Direktur. Wakil Direktur membawahi 4 manajer perusahaan, yaitu terdiri dari Manajer Personalia, Manajer Keuangan, Manajer Operasional dan Manajer Pemasaran. Manajer-manajer tersebut membawahi seluruh karyawan PT. Solusky yang terbagi menjadi dua yaitu karyawan bagian produksi dan karyawan bagian *packing*. Struktur ini berlaku untuk kepemimpinan perusahaan dan garis instruksi mengikuti struktur yang ada, namun posisi direktur atau wakil direktur dapat memberi instruksi langsung pada karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kualitas Kehidupan Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Walton (1974) yang terdiri dari delapan parameter pengukuran kualitas kehidupan kerja menjadi tujuh sesuai dengan modifikasi yang telah dilakukan oleh Zin (2004:326), diantaranya yaitu pertumbuhan dan pengembangan (karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya, partisipasi (kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah), lingkungan kerja (karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan), supervisi. (karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian), gaji dan tunjangan (karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku), hubungan sosial (karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya), integrasi kerja (sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja)

Kepuasan Kerja. Weiss *et al.* (1967:1) mengungkapkan bahwa di dalam *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dibagi menjadi dua dimensi besar yaitu kepuasan intrinsik (*ability utilization, achievement, activity, advancement, authority, company policies and practices, creativity, independence, moral values, recognition, responsibility, security,* dan *variety*) dan kepuasan ekstrinsik (*compensation, co-worker, social service, social status, supervision-human relations, supervision-technical,* dan *working condition*).

Komitmen Organisasional. Meyer dan Allen (1990), mengungkapkan bahwa komitmen organsiasional terbentuk oleh tiga dimensi, yaitu *Affective commitment* (merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi), *continuance commitment* (merupakan hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi).

Kinerja Karyawan. Bernardin dan Russel (1993:379) penilaian kinerja adalah cara mengukur konstribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Bernardin dan Russell (1993) menyampaikan ada 6 kriteria dasar untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu *Quality* (Kualitas), *Quantity* (Kuantitas), *Timeliness* (Ketepatan

waktu), *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya), *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan), *Need for supervision* (Kebutuhan akan pengawasan).

Populasi dan Sampel. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:240) populasi adalah keseluruhan, merujuk pada seluruh kelompok yaitu orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang peneliti ingin selidiki atau cari tahu, di mana peneliti ingin membuat kesimpulan berdasarkan hasil statistik. Sugiyono (2014:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa populasi bukan hanya orang, namun juga bisa terdiri dari objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang melekat pada diri subjek atau obyek itu.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:240) sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi yang diteliti. Peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang digeneralisasikan untuk kepentingan suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 80 orang karyawan yang bekerja di PT. Solusky Yogyakarta.

Metode Analisis Data. Sugiyono (2016:244) mendefinisikan analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sugiyono (2016:147) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Ghozali dan Latan (2015:7) menjelaskan bahwa analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran *(measurement model)* atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model.* Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

(1) Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*).

Uji perhitungan dengan menggunakan PLS *(Partial Least Square),* uji validitas dan reliabilitas diuji dengan outer model. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content*-nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 di dalam Ghozali dan Latan, 2015:73).

Pengujian hipotesis sangat dipengaruhi oleh kualitas data (Cooper & Schindler, 2013:377). Oleh karena itu pengujian intstrumen penelitian tetap harus dilakukan meskipun item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan valid serta reliabel pada penelitian sebelumnya, tetapi item-item pertanyaan ini perlu diuji kembali validitas dan reliabilitasnya.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:225) uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur. Hair *et al.* 2006 (Jogiyanto, 2011:71) mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk *loading* > 0.50 dianggap signifikan secara praktikal. Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Jogiyanto, 2011:71).

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2011:71).

Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainya dalam model. (Chin, *et al.* 1997 dalam Jogiyanto, 2011:71).

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:225) uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya.

Ghozali dan Latan (2015:75) menyatakan reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pada penelitian ini, uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan pendekatan *composite reability* dalam perhitungan PLS. Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composit reliability* lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

(2) Metode Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

Analisis model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien path atau *t-values* dari setiap jalur untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Sebagai contoh, jika nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 70 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Namun R^2 bukanlah parameter yang absolut ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Nilai koefisiens path atau *inner model* menunjukkan tingkat signfikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang di tunjukkan oleh nilai *t-statistics*, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor *(two-tailed)* dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang diuji dengan satu ekor *(one-tailed).* Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5 persen dan power 80 persen (Hair *et al.*, 2013 dalam Jogiyanto 2011:72).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Solusky Yogyakarta yang berjumlah 80 karyawan. Kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden. Besarnya kuesioner yang dikembalikan berjumlah 74 kuesioner atau *return rate* sebesar 92,5 persen. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, di mana terdapat 44 orang karyawan, dengan berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 29 orang, dengan masa kerja 2-4 tahun berjumlah 27 orang, dan dengan tingkat pendidikan tingkat pendidikan SMA/sederajat berjumlah 65 orang.

Tabel 1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Kualitas Kehidupan Kerja		Komitmen Organisasional		Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Fre.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	0	0	0	0	1	1,35
Tinggi	21	28,38	42	56,76	43	58,11	38	51,35
Sangat Tinggi	53	71,62	32	43,24	31	51,35	35	47,30

Sumber: Data primer diolah, 2017

Masing-masing responden penelitian memiliki persepsi atau gambaran yang berbeda mengenai variabel penelitian baik kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, maupun kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebanyak 53 responden (71,62 persen) yang memiliki kualitas kehidupan kerja sangat tinggi, 21 responden (28,38 persen) yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 32 responden (43,24 persen) yang memiliki komitmen organisasional sangat tinggi, 42 responden (56,76 persen) yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 31 responden (51,35 persen) yang

memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, dan 43 responden (58,11 persen) yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Serta persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35 responden (47,30 persen) yang memiliki kinerja sangat tinggi, 38 responden (51,35 persen) yang memiliki kinerja tinggi dan 1 responden (1,35 persen) yang memiliki kinerja sedang.

Hipotesis pertama. "Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja" terbukti.

Hipotesis kedua. "Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja" tidak terbukti.

Hipotesis ketiga. "Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional" terbukti.

Hipotesis keempat. "Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.

Hipotesis kelima. "Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" terbukti.

Hipotesis keenam. "Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja" tidak terbukti.

Hipotesis ketujuh. "Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional." terbukti.

Pembahasan

Tabel 2 Koefisien beta, t-statistik, dan *p-value*s *(Path Coefficient)*

Hipotesis		***Original Sample (O) B***	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	***t-statistics (|O/STDEV|)***	***p-values***
H1	**Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja**	0.290	0.301	0.107	2.721	0.007
H2	**Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja**	0.237	0.234	0.128	1.858	0.064
H3	**Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasional**	0.297	0.292	0.121	2.457	0.014
H4	**Kepuasan Kerja -> Kinerja**	0.245	0.232	0.095	2.568	0.011
H5	**Komitmen Organisasional -> Kinerja**	0.329	0.328	0.106	3.100	0.002

Hipotesis		*Original Sample (O) B*	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*t-statistics (|O/STDEV|)*	*p-values*
H6	**Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja**	0.000	0.053	0.037	1.552	0.121
H7	**Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasional -> Kinerja**	0.098	0.091	0.043	2.292	0.022

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama menguji apakah kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0.290 dan t-statistik sebesar 2,721. Dari hasil tersebut, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan $\geq$ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh positif ini selaras dengan teori dari Pruijt (2003:4) yang menyatakan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja umumnya positif.

Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta sebesar 0.290 dan t-statistik sebesar 2,721 hal tersebut berarti hubungan kualitas kehidupan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013). Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Persamaan terdapat pada penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian dan teori yang digunakan. Pada penelitian terdahulu untuk mengukur kualitas kehidupan kerja menggunakan teori yang dikembangkan oleh Glasier (1976) yang terdiri dari Job security, good working conditions, adequate and fair compensation and monetary rewards. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai. Temuan penelitian juga mengungkapkan fakta bahwa faktor motivasi yaitu, promosi, asuransi perlindungan, pelatihan, penghargaan dan pengakuan menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian penulis dilakukan oleh Majumdar et al. (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada

sektor telekomunikasi di India. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Shahbazi et al. (2011) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Shahbazi et al. (2011) menggunakan pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1975) sedangkan pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh penulis menggunakan pengukuran kualitas kehidupan kerja dari Walton (1974) yang telah dimodifikasi oleh Zin (2004).

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta telah diimplementasikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ivancevich et al. (2007:208) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan hasil dalam penelitian ini. indikator pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja. supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja secara keseluruhan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Namun, akan menjadi lebih baik apabila perusahaan lebih memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata persepsi responden yang relatif lebih kecil yaitu dengan nilai 4,04. Selain itu, akan lebih baik apabila perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 2 hipotesis kedua mengujiapakah kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,237 dan t-statistik sebesar 1,858. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan $\geq$ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis kedua ditolak. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, menunjukkan bahwakualitas kehidupan kerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta bukanlah menjadi faktor yang menyebabkan tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada hubungan tidak

signifikan ini, berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kermansaravi et al. (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fatehi et al. (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Othman dan Lieng (2009) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Solusky Yogyakarta, dapat diketahui beberapa faktor yang membuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh di PT. Solusky Yogyakarta. Salah satu faktor penyebab tidak terbuktinya hipotesis penulis adalah karyawan yang didominasi dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yang lebih berfokus pada bagaimana supaya tetap dapat bekerja di PT. Solusky Yogyakarta dengan alasan apabila meninggalkan pekerjaanya, maka karyawan akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru.

> "Kalau dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang bekerja disini juga bisa. Soalnya mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Solusky memang pendidikannya SMA, bahkan beberapa ada yang lulusan SMP. Jadi menurutku ya dengan tingkat pendidikan segitu ya karyawan bakal berpikir ulang meninggalkan organisasi. Jadi yang difikirkan karyawan ya yang penting bisa bekerja maksimal dan memenuhi target yang dibebankan oleh perusahaan. Jadi, karyawan lebih memilih punya rasa komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan memikirkan fakor kepuasan kerja. Karena kalau sampai meninggalkan organisasi kan juga relatif sulit buat dapet kerjaan baru."(Sumber wawancara dengan Nicko H.S, HRD PT. Solusky Yogyakarta, 14/12/2017, 10:30 WIB).

Walaupun dari hasil analisis deskriptif menunjukkan respon karyawan terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dengan rata-ratasebesar 4,13 dengan kriteria tinggi, namun faktor lain yang membuat kualitas kehidupan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta adalah status sosial karyawan dipandangan masyarakat. Selain itu, fokus karyawan hanya untuk bekerja dalam memenuhi target yang dibebankan kepadanya dan tetap berkomititmen untuk terus dapat bekerja di perusahaan.

"Jadi gini, contoh real mengenai status sosial sebagai karyawan dipandangan masyarakat juga bisa jadi penyebab mengapa kok karyawan kurang puas. Selain itu, karyawan yang bekerja di PT. Solusky ini kan ada target ya dari perusahaan, jadi yang difikirkan karyawan ya yang penting bisa bekerja maksimal dan memenuhi target yang dibebankan oleh perusahaan. Lagipula perusahaan juga sangat peduli dengan faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan dapat semangat dalam bekerja. Trus pada saat rekruitmen karyawan juga sudah kami jelaskan kedaannya kerja bakal seperti apa, jadi mereka itu masuk sini sudah siap dengan beban kerja yang ada. Jadi ya walaupun kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik, tapi kalau fokus karyawan hanya untuk bekerja dalam memenuhi target yang dibebankan dan tetap berkomititmen untuk terus dapat bekerja di perusahaan ya bisa jadi karyawan melupakan faktor kepuasan kerja.

Toh juga belum tentu mereka akan dapat pekerjaan yang lebih baik ketika meninggalkan pekerjaan yang sekarang ini." (Sumber wawancara dengan Nicko H.S, HRD PT. Solusky Yogyakarta, 14/12/2017, 10:30 WIB)

Meskipun kualitas kehidupan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga tidak menjadi pemicu kerugian yang akan dialami oleh PT. Solusky Yogyakarta. Selain itu, perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan beberapa komponen kepuasan kerja terlebih dengan item yang mendapatkan penilaian sedang diantaranya, apabila karyawan merasa telah bekerja keras namun kurang mendapat pengakuan atas hasil kerjanya, maka hal tersebut akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan dan masih kurangnya penerapan kebijakan-kebijakan dari organisasi yang belum berjalan dengan baik sehingga beberapa hal tersebut perlu menjadi perhatian dari organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisaional. Berdasarkan tabel 2 hipotesis ketiga mengujiapakah kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,297 dan t-statistik sebesar 2,457. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan $\geq$ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farjad dan Varnous (2013) yang dibuktikan oleh uji statistic yakni uji korelasi Pearson dimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen para karyawan di perusahaan. Selain itu penelitian ini menggunakan uji Friedman test yakni pengujian menggunakan metode peringkat pada variabel bebas dan temuanya adalah dimensi kualitas kehidupan kerja seperti kompensasi, kondisi kemanan, kesehatan kerja, peluang pertumbuhan, keseimbangan dengan pekerjaan lain, dan kehidupan sosial memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian penulis dari Normala (2010) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas kehiduan kerja dan komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2014) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan dimensinya termasuk lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstitusionalisme, integrasi sosial dan ruang kehidupan total dengan komitmen organisasional.

Berpedoman pada hasil analisis diatas, berarti semakin baiknya kualitas kehidupan kerja akan menyebabkan tingginya komitmen karyawan terhadap tempat dimana ia bekerja. Menurut Cascio (1998:18) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif

merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Oleh sebab itu organisasi perlu untuk menjaga dan meningkatkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja.Baiknya kualitas kehidupan kerja dari seseorang dapat menjadikan karyawan tersebut mengabdikan dirinya secara penuhkepada organisasi tempat dimana karyawan bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 2 hipotesis keempat menguji apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,245 dan t-statistik sebesar 2,568. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan ≥ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Dengan kata lain, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hira dan Waqas (2012). yang membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja, keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadlallh (2015) yangmenunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi sebesar 4,17. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koeifisien beta sebesar 0,245 dan t-statistik sebesar 2,568, hal tersebut berarti hubungan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:116) kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif.

Dari hasil penelitian tersebut, bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Solusky Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, sehingga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Apabila organisasi ingin agar kinerja anggota organisasinya meningkat, mereka juga harus berusaha meningkatkan kepuasankerja anggota organisasinya.Komponen-komponen yang mewakili variabel kepuasan kerja seperti kemandirian, tanggungjawab, pengakuan, dan pemanfaatan kemampuan secara keseluruhan dapat memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal jika komponen-komponen tersebut dijaga dan dikelola dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 2 hipotesis kelima menguji komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,329 dan t-statistik sebesar 3,100. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan ≥ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis kelima dapat diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin tingginya komitmen akan menyebabkan karyawan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan dan tujuan organisasi. Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Folorunso et al. (2014) yang menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasional secara bersama-sama dan secara independen mempengaruhi kinerja karyawan di kalangan staf akademik. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya yaitu penggunaan pengukuran komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penggunaan pengukuran kinerja, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Folorunso et al. (2014) menggunakan Employee Performnace Questionnaire dari William dan Anderson (1991) sedangkan penulis menggunakan pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Bernardin dan Russel (1993) yang terdiri dari quality, quantity, Timelines, cost effectiveness, need for supervision, and interpersonal impact.

Penelitian selanjunya yang mendukung penelitian penulis dilakukan oleh Rafiei et al. (2014) denganhasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Memari et al. (2010) yang menunjukkan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan PT. Solusky Yogyakarta maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Porter et al. (Armstrong 2003:231) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional ditandai dengan keterikatan emosional seseorang dengan organisasi yang dihasilkan dari nilai-nilai dan kepentingan bersama. Beberapa karakteristik komitmen yang dikenal adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, sebuah keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Mengingat pentingnya komitmen organisasional bagi perusahaan, oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasional para karyawanya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 2 hipotesis keenam menguji kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 1,552. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel tidak signifikan karena ≤ 1,96 dengan p-value>0,05 sehingga hipotesis keenam tidak dapat diterima. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noviana dan Tristiana (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja bukanlah faktor yang mampu memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peningkatan kinerja bagi perusahaan, oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu untuk lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja para karyawanya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan PT. Solusky Yogyakarta.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. Berdasarkan tabel 2 hipotesis ketujuh menguji kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koeifisien beta sebesar 0,098 dan t-statistik sebesar 2,292. Dari hasil ini, maka dapat dinyatakan t-tabel signifikan ≥ 1,96 dengan p-value<0,05 sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Ini berarti tingginya tingkat kualitas kehidupan kerja di lingkungan PT. Solusky Yogyakarta secara tidak langsung akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Augustine et al. (2016) yang menyatakan bahwa, komitmen organisasional memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Kemudian penelitian dari Noviana dan Tristiana (2014) dengan hasil dalam penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor yang mampu memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Untuk itu, organisasi harus semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi

perkembangan organisasi. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Dengan demikian komitmen organisasional karyawan akan semakin meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Solusky Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, indikator pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja. supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja secara keseluruhan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Namun, akan menjadi lebih baik apabila perusahaan lebih memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata persepsi responden yang relatif lebih kecil yaitu dengan nilai 4,04. Selain itu, akan lebih baik apabila perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh Karyawan PT. Solusky Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila organisasi ingin agar kinerja anggota organisasinya meningkat, mereka juga harus berusaha meningkatkan kepuasankerja anggota organisasinya. Komponen-komponen yang mewakili variabel kepuasan kerja seperti kemandirian, tanggungjawab, pengakuan, dan pemanfaatan kemampuan secara keseluruhan dapat memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal jika komponen-komponen tersebut dijaga dan dikelola dengan baik. Mengingat terdapat beberapa item kepuasan kerja dengan nilai yang rendah,beberapa hal yang perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi yaitu pentingnya pengakuan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan harus lebih konsisten dalam penerapan kebijakan-kebijakan yang ada dalam peraturan perusahaan.

Mengingat pentingnya komitmen organisasional bagi organisasi, oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasional para karyawanya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan PT. Solusky Yogyakarta. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja karyawan maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya ketika mengambil data dengan wawancara agar menggunakan lebih banyak responden agar hasil wawancara yang didapat lebih mewakili keadaan yang sesungguhnya. Selain itu dengan lebih banyaknya responden wawancara akan lebih memudahkan peneliti untuk menggali informasi tentang permasalahan yang tengah diteliti.

Daftar Pustaka

Allen, N.J., and J.P., Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.

Alwi, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi kedua.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Anonim. (2017). Susu Kambing Etawa SkyGoat.Diunduh pada 18 November 2017 di http://www.skygoat.net/.

Armstrong, M. (2003). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 9th Edition. UK: Kogan Page.

Augustine, A., Muhammed, M. A., Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *In: International Journal of Current Research and Academic Review* 4 (2016), 4, pp. 1-13.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PenerbitErlangga.

Bernardin, J. H. and Russel J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach. International Edition.*Singapore:The McGraw-Hill Companies, inc.

Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life,* Profits. 5th Edition. New York : Mc Graw-Hill Companies, Inc.

Cooper, D.R. and Schindler, P.S., (2013). *Bussiness Research Methods 12 th .ed*., New York, United States: McGraw Hill Education.

Dessler, Gary. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

_____. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih bahasa. Jakarta: Indeks.

Fadlallh, A. W. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Aplication on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. *Internationa Journal of Innovation and research in Educational Sciences*. 2(1), 26-32.

Farjad, H R. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business,* 4(9): 449-456.

Folorunso, O.O., Adewale, A. J., Abodunde, S.M. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.* August 2014, Vol. 4, No. 8.

Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *Research Journal of Sport Sciences*. 3(1), 15-22.

Ghozali, I dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gibson. J., Ivancevich, J., dan Donelly, J. (2003). Organizations Behavior Structure Processes. New York: McGraw Hill.

_____. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Greenberg, J., and Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work (5th Ed.),* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hira, A., dan Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and It's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *Internatonal Journal of Business and Social Science*, 3 (19), 174-180.

Ivancevich, J. M., Robert K., and Michael T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh.* Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Jaros, Stephen. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Ifcai Journal of Organizational Behavior*. Vol. 6, No. 4, p : 8 – 25.

Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIM YKPN.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Kemenag.go.id. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh pada tanggal 12 November 2017.

Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., and Yaghoubinia, F. (2015). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Sciences.* 7(2), 228-234.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., dan Hamed, W. (2011). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance:An Empirical Study of Automomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7), 2697-2705.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2013). *Organizational Behavior.10th edition.* United States: McGraw-Hill Companies.

Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesebelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Majumdar, M. N., Dawn, D., and Dutta, A. (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector. *International Journal of arts and Sciences*. 5(6), 655-685.

Mathis, R.L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management. Edisi 10.* Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Memari, N., Mahdieh, O., and Marnani, A. B. (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.

Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management* , 5(10), 75-82.

Noviana, U., dan Tristiana, R. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana.* 2014: Periode Pertama 2014.

Othman, A., Lieng., M. C. (2009). Relationship Between QWL and Job Satisfaction : A Case Study of Enterprose "XYZ" in Malacca. *International Conference on Human Capital Development*. ISBN 978-967-5080-51-7.

Pamungkas, Yuni. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Vol. 7 No. 2 Oktober 2016 | JBTI.

Pruijt, Hans. (2003).Performance and Quality of Work Life.*Journal of Organizational Change Management.* Vol. 13. p.389- 400.

Purnama, Chamdan. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job andSatisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology.*Vol. 3 No. 5; May 2013.

Rafiei, M., Amini, M. T., Foroozandeh, N (2014). Studying the Impact Of The Organizational Commitment On The Job Performance. *Management Science Letters* 4 (2014) 1841–1848.

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 Desember 2015.

Rathamani, P., and Ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry - Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Managemen*. 8(3). 54-59.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Pesada.

Ristiana, Merry. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja KaryawanRumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.*Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior. 14th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

_____. (2013). *Organizational Behavior. 15th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

_____. (2017). *Organizational Behavior. 17thed. ed*. UK: Pearson Education Limited.

Rubel, M. R., and Kee, D. M. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcam of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). 31(4), 456-467.

Ruhyaningtias & Hapsari, I. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Vol.2 No.2*.

Sajjad, N. K., and Abbasi, B. (2014). Studying the relationship between quality of work life and organizational commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, 3(2). 92-99.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Setiyadi, Y. W. dan Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016).

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., Ghoroneh, D. (2011). A Survey of Relationship Between The Quality Of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011) 1555 – 1560.

Spector, Paul. E. (1997). *Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publication.

Spencer, P.M., and Signe, M.S. (1993). *Competence at Work "Models for Superior Performance"*, New York: Jhon Wiley & Sons Inc.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.

_____. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Tjiptoherijanto, P. (2001). Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan. Indonesia. *Majalah Perencaan Pembangunan*. Edisi 23 Th 2001.

Weiss, D., Dawis, R., England, G., and Lofquist, L. (1967).*Manual for The Minnesota Satisfaction Questionaire*. Washington DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare.

Zin, R.M. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334.