

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMITMEN DAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI INTERVENINGNYA DI
PT. WANA SAWIT SUBUR LESTARI**

Oleh:

**Armayadi
Pembimbing : Dra. Suhartini, M.Si**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening. Pada PT. Wana Sawit Subur Lestari, yang terletak di Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari baik krani, mandor, asisten dan karyawan lainnya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, penulis menggunakan metode observasi dan juga dengan kuesioner. Dalam hal ini jalur yang digunakan untuk mendistribusikan kuisisioner tersebut adalah menggunakan *hard copy*. Dari data mentah ini kemudian dipilih dan disaring untuk memperoleh data yang berkualitas. Dari hasil penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan pada penelitian ini memberikan informasi mengenai adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACTION

This research aimed to determine the effect on the performance quality of work life through commitment and job satisfaction as an intervening. At the PT. Wana Sawit Subur Lestari, which is located in Central Kalimantan. In this study, the population studied were employees of PT. Wana Sawit Subur Lestari well krani, foremen, assistants and other employees. Respondents in this research were 100 respondents, the authors use the method of observation and also with the questionnaire. In this case the path used to distribute the questionnaire is to use hard copy. From the raw data is then selected and screened to obtain quality data. From the results of this study found that there is a positive relationship anatar on the performance quality of working life, job satisfaction hrough. The findings in this study provide information regarding their influence on the performance quality of working life, influence the quality of work life through a commitment to performance and working life kaulitas on performance through job satisfaction.

Keywords: Quality of Work Life, Commitment, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Latar belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin tinggi memacu perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Keinginan dan kebutuhan setiap individu dalam dunia pekerjaan yang semakin berkembang, dan harapan yang semakin tinggi, membuat setiap organisasi harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya, (Suwatno dan Priansa, 2011:263).

Keberadaan manusia merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung daripada kemampuan anggota organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkompetisi dan memberikan pelayanan yang baik.

Semakin karyawan merasa nyaman dengan yang apa telah diberikan perusahaan, ada kemungkinan karyawan akan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap perusahaan karena telah dihargai sebagai karyawan. Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya ada tiga dimensi, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen & Meyer, 1990:235).

Sumber daya manusia hal yang sangat penting dalam organisasi, oleh karena itu memenuhi kebutuhan para sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Karena sebagai timbal balik sebagai hubungan antara

sesama manusia untuk saling memenuhi kebutuhannya, sebagai manusia akan lebih termotivasi apabila kinerjanya dihargai oleh orang lain.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik organisasi harus mengimbangi pelayan yang diberikan kepada karyawan. Seperti kebutuhan yang diberikan untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian oleh organisasi (Lewis, dkk 2001:10). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Dari pada itu peran pemimpin yang dapat mengetahui kebutuhan yang seperti apa yang dapat memenuhi keinginan para karyawan. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta menyediakan lingkungan yang dapat mendukung berkembangnya kemampuan serta keterampilan karyawan. Maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Robbins, 2001:18).

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena menggambarkan bagaimana perusahaan atau organisasi memberikan perhatian terhadap para pekerja, karena ketidakpuasan kerja merupakan titik awal dari permasalahan antara karyawan dengan organisasi ataupun pemimpin. Definisi kita tentang kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas berbagai karakteristik yang cukup luas (Robin dan Judge, 2014:49). Beberapa riset yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan (Robin dan Judge, 2014:46). Sehingga

apabila karyawan puas atau merasa nyaman dengan pekerjaannya maka baik kinerja ataupun produktivitasnya juga baik.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen pada karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pada karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen) pada karyawan
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja) dengan pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) pada karyawan

KAJIAN PUSTAKA

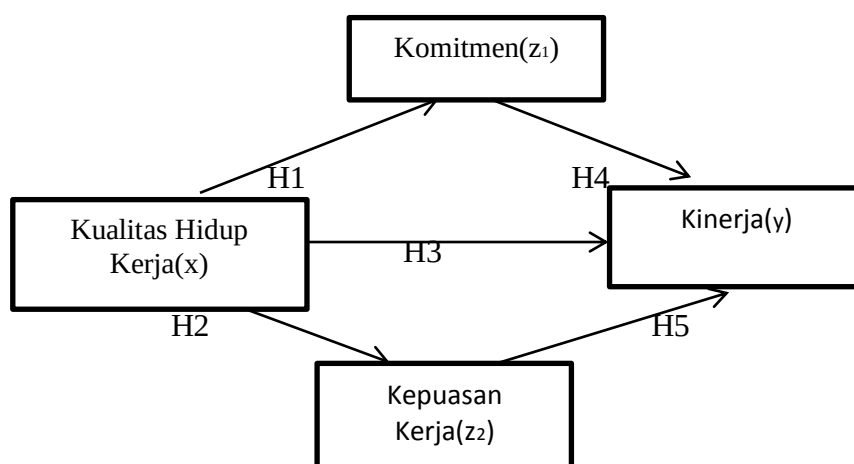
Penelitian Terdahulu

Noor Arifin (2012) dalam penelitian *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara*. Mengatakan Pertama, semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan CV. DUTA Senenan Jepara sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini cocok dengan penelitian terdahulu Hal ini selaras penelitian yang

dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2001) terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Dimensi inilah yang menjadi indikasi kuat bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja di Singapura, yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal. Kedua, penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya semakin tinggi perasaan puas karyawan CV. DUTA Senenan Jepara akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya. Ketiga, penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan CV. DUTA Senenan Jepara.

Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka hubungan ke empat variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar kerangka pikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

H_2 : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

H_3 : Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

H_4 : Ada pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

H_5 : Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari.

Metode Analisis Data

Metode Kuantitatif

Menganalisa secara deskriptif, yaitu statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasinya dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan digunakan untuk menunjang dan melengkapi analisis kuantitatif. (Sugiyono, 2007:29).

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Komitmen (Z1)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,519	0,195	Valid
X1.2	0,657	0,195	Valid
X1.3	0,661	0,195	Valid
X1.4	0,686	0,195	Valid
X1.5	0,661	0,195	Valid
X1.6	0,319	0,195	Valid
X1.7	0,334	0,195	Valid
X1.8	0,214	0,195	Valid
Z1.1	0,541	0,195	Valid
Z1.2	0,584	0,195	Valid
Z1.3	0,640	0,195	Valid
Z1.4	0,371	0,195	Valid
Z1.5	0,603	0,195	Valid
Z1.6	0,543	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel

Kepuasan Kerja (Z2) dan dan Kinerja (Y)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Z2.1	0,651	0,195	Valid
Z2.2	0,693	0,195	Valid
Z2.3	0,635	0,195	Valid
Z2.4	0,570	0,195	Valid
Z2.5	0,612	0,195	Valid
Z2.6	0,681	0,195	Valid
Z2.7	0,381	0,195	Valid
Z2.8	0,536	0,195	Valid
Z2.9	0,662	0,195	Valid
Z2.10	0,598	0,195	Valid
Z2.11	0,580	0,195	Valid
Y1.1	0,649	0,195	Valid
Y1.2	0,805	0,195	Valid
Y1.3	0,850	0,195	Valid
Y1.4	0,782	0,195	Valid
Y1.5	0,688	0,195	Valid
Y1.6	0,698	0,195	Valid
Y1.7	0,707	0,195	Valid
Y1.8	0,773	0,195	Valid
Y1.9	0,698	0,195	Valid
Y1.10	0,802	0,195	Valid
Y1.11	0,767	0,195	Valid
Y1.12	0,833	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,785	$\geq 0,60$	Reliabel
Komitmen	0,790	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,882	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,947	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja adalah reliabel.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden

dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Tabel 4.14

Ringkasan Penilaian Responden

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Kualitas Kehidupan Kerja	3,38	Cukup Tinggi
2	Komitmen	3,38	Cukup Tinggi
3	Kepuasan Kerja	3,67	Tinggi

4	Kinerja	3,83	Tinggi
---	---------	------	--------

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan penilaian responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja diketahui bahwa penilaian tertinggi responden, yaitu pada variabel Kepuasan Kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil ringkasan tabel penilaian responden, dikatakan kualitas kehidupan kerja, dan komitmen cukup tinggi. Ini dikarenakan beberapa dari karyawan merasa apa yang mereka dapatkan selama bekerja cukup untuk kebutuhan mereka selama bekerja di perusahaan. Dan komitmen mereka terhadap perusahaan juga cukup tinggi dikarenakan karyawan nyaman dengan beberapa tujuan dari perusahaan. Tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Bernardin dan russel 1993:520). Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengarahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas, Robbins (2002:284).

Mengapa kepuasan dan kinerja bisa dikatakan tinggi, ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan lebih banyak pendidikan yang rendah dan pendapatan yang rendah di daerah asal beberapa karyawan, sehingga mengharuskan mereka untuk keluar daerah untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dan kinerja yang tinggi dikarenakan juga kepuasan yang telah terpenuhi di perusahaan seperti tempat tinggal dan jaminan kesehatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	<i>Level of Significant</i>	Keterangan
Residual1	0,247	0,05	Normal
Residual2	0,188	0,05	Normal
Residual2	0,167	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,000	10	Tidak ada multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	1,755	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen (Z1)	1,046	10	Tidak ada multikolinearitas

Kepuasan Kerja (Z2)	1,699	10	Tidak ada multikolinearitas
---------------------	-------	----	-----------------------------

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,481	0,05	Homoskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,691	0,05	Homoskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,468	0,05	Homoskedastisitas
Komitmen (Z1)	0,520	0,05	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z2)	0,741	0,05	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

- Hasil uji :

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

1. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 1

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen. Berikut ini tabel 4.20 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	4,014	5,519	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,207	2,095	0,039
R ² : 0,043			
Adjusted R ² : 0,033			
F-statistik : 4,391, Sig. = 0,039			
N : 100			
Variabel Dependen : Komitmen (Z1)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z_1 = 4,014 + 0,207X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Komitmen. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen pegawai = 0,207. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X) meningkat, maka Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,039$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,039) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,043, artinya variabel Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1) dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 4,3%, sedangkan sisanya sebesar 95,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 2

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berikut ini tabel 4.20 hasil Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.19

Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	1,649	6,609	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,641	8,261	0,000
R ² : 0,411			
Adjusted R ² : 0,405			
F-statistik : 68,248, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Z2)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Z_2 = 1,649 + 0,641X$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai = 0,641. Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X) meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z2).

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Z1).

Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,411, artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Model Jalur 3

Tabel 4.20**Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS**

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	1,502	4,774	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,276	2,864	0,005
Komitmen (Z1)	0,160	2,154	0,034
Kepuasan Kerja (Z2)	0,498	5,248	0,000
R ² : 0,491			
Adjusted R ² : 0,475			
F-statistik : 30,896, Sig. = 0,000			
N : 100			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja			

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,502 + 0,276X + 0,160Z_1 + 0,498Z_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

- a. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja = 0,276

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT.

Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

- b. Koefisien regresi Komitmen terhadap Kinerja = 0,160

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Komitmen (Z1) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

- c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja = 0,498

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Kepuasan Kerja (Z2) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

- a. Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H3: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,005$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,005) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

- b. Pengujian pengaruh variabel Komitmen (Z1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H4: Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $t_{hitung} = 0,034$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,034) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

- c. Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

- a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z1).

H6 : Kualitas Kehidupan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan Komitmen sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,207 \times 0,160 = 0,033$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen tidak melalui Komitmen.

- b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z2).

H7: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,641 \times 0,498 = 0,319$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen melalui Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{\text{hitung}} = 0,000$.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Komitmen (Z1), dan Kepuasan Kerja (Z2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (Y).

Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,491, artinya variabel Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari dapat dijelaskan oleh yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara serentak sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.21

Ringkasan Hipotesis

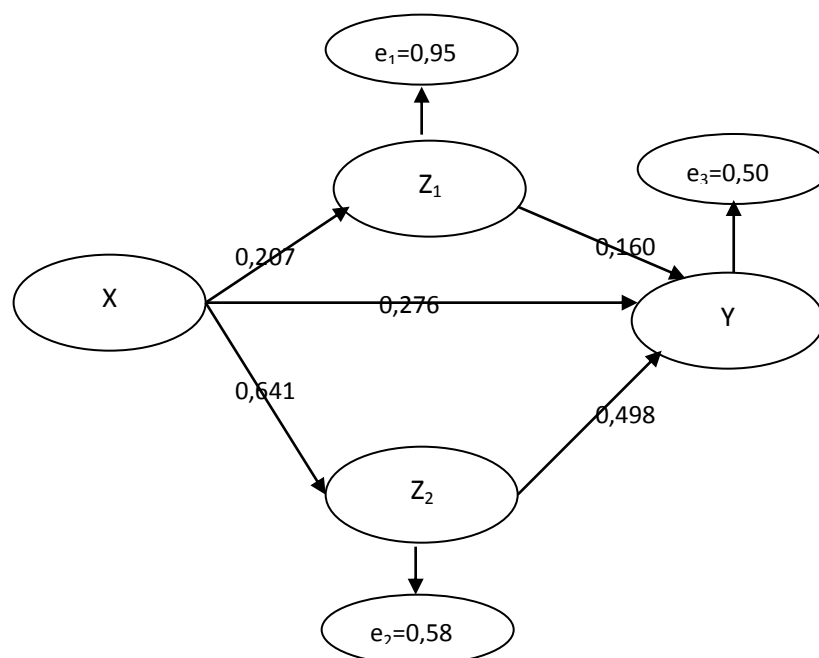
Hipotesis	Variabel	Keterangan
H_1	X-Z ₁	H_a diterima

H ₂	X- Z ₂	Ha diterima
H ₃	X - Y	Ha diterima
H ₄	Z ₁ -Y	Ha diterima
H ₅	Z ₂ - Y	Ha diterima
H ₆	X -Z ₁ - Y	Ha ditolak
H ₇	X -Z ₂ - Y	Ha diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Gambar Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian :



Gambar 4.1

Gambar Koefisien Jalur

Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,039) < Level\ of\ Significant (0,05)$).
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$).
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,005) < Level\ of\ Significant (0,05)$).
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,034) < Level\ of\ Significant (0,05)$).
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$).
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi kualitas kehidupan kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,207 \times 0,160 = 0,033$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja tidak melalui Komitmen.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh koefisien regresi kualitas kehidupan kerja langsung sebesar 0,276 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,641 \times 0,498 = 0,319$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang

sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Saran

1. Untuk lebih meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (nilai *mean* terendah) dengan memberi atau memenuhi kebutuhan, pemberian upah yang lebih sesuai/layak dengan beban kerja, fasilitas kesehatan yang diterima lebih memadai, jaminan kesehatan yang difasilitasi sesuai dengan resiko kerja, perlengkapan yang disediakan sesuai dengan keamanan kerja, dan peran yang responden terima di perusahaan sesuai dengan keahlian satu sama lain sehingga tidak membingungkan. Dengan demikian, maka Kinerja Karyawan PT. Wana Sawit Subur Lestari akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- Allen N J and Meyer J P (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 No. 1, p. 1-18.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication, Inc.
- Arifin, Noor (2012), " *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*", *Jurnal Economia*, Vol. 8, No. 1, Hal. 11-21

- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profit..* Edisi 6. McGraw-Hill Irwan.
- Chinomona, Richard dan Manilall Dhurup (2014), "*The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The SME Sector In Zimbabwe*", SAJEMS NS, Vol. 17, No. 4. Hal. 363-378
- Dessler, Gary (1986). *Penonnel Managenent* 3rd Edition, Reston Rrblishing Company, Inc.
- Fard, Parastoo Gashtasebi dan Fariba Karimi, (2015), "*The Relationship Between Organizational Trust And Organizational Silince With Job Satisfaction And Organizational Commitment Of The Employee Of University*", International Education Studies, Vol. 8, No. 11, Hal. 219-226
- Flipppo, Edwin B, (1994), *Manajemen Personalia*, Jilid 2, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga,.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia.
- Idrus, Muhammad , (2006), "*Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*" Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Vol.3 No.1 Hal. 94-105
- Imanni, Rifty Nur, dan Andre Dwijanto Witjaksono(2014) , "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi*", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2, No.3 Hal. 1080-1093
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Kaihatu, Thomas Stefanus, dan Wahjun Astjarjo Rini, (2007) "*Kepemimpinan Transformasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya*", Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 98, No. 1 Hal 49-61
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.(2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat..
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam (2001) "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life". *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Lumbantoruan, Erick Robson. (2015), "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru)*", JOM FEKON, Vol. 2, No. 1, Hal. 1-9

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama, Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Paseki, Fabian Michele. (2013). *Kualitas kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, Hal.1242-1248
- Permana, Dwita Angga; Djamhur Hamid; Mohammad Iqbal. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26 No. 2, Hal. 3-9
- Raharjdo, Kusdi; Putri Cahya Kusuma W; Arik Prasetya.(2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 1 No. 1, Hal. 2-3.
- Robbins, S.P. (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Situmorang, S.H. (2010). *Analisa Data*. Medan: Usu Press
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zin, Razali Mat, (2004), “ *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*”, Gajahmada International Journal of Business, Vol. 6. No. 3, p.323-334