

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Nandica Ajeng Pramesty

NIM : 16510099

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Nandica Ajeng Pramesty

NIM : 16510099

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang)

SKRIPSI

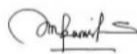
O l e h

NANDICA AJENG PRAMESTY

NIM : 16510099

Telah disetujui pada tanggal 20 November 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si

NIP. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang)

SKRIPSI

Oleh

NANDICA AJENG PRAMESTY

NIM: 16510099

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 30 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- | | |
|--|-----|
| 1. Ketua Penguji
<u>Sugeng Ali Mansur, M.Pd</u>
NIP. 197809292014111001 | () |
| 2. Penguji Utama
<u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM</u>
NIP. 197311172005011003 | () |
| 3. Dosen Pembimbing/Sekretaris
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si.,</u>
NIP. 19750426 20160801 2 042 | () |

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M.CRA

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nandica Ajeng Pramesty

NIM : 16510099

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Univervitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang)
adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 November 2020



Nandica Ajeng Pramesty
NIM: 16510099

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang luar biasa kepada Allah SWT, saya mempersembahkan skripsi saya ini kepada:

Ayah Suwoto dan Ibu Dwi Purnamawati

Dengan seluruh keringat yang telah dicururkan dan segala doa yang telah dilantunkan sehingga saya bisa mencapai berbagai mimpi dan melampaui berbagai hal yang terlihat mustahil.

Kakak Romario Santana

Manusia penyabar yang selalu mengajarkan kebaikan dan memberi teladan yang baik kepada adik-adiknya. Banyak hal yang telah dikorbankan untuk saya, terimakasih banyak.

Adik Yoshita Marina Natasya

Adik tercinta yang dengan keceriannya selalu memberi warna baru di rumah kami yang nyaman.

Teman-Teman

Kepada, Pupi, Roihana, Putri, Kitty, Diana, Mbak Elok, teman-teman bernyanyi gema gita bahana dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak untuk semangat dan pengalaman baru yang telah dibagi kepada saya, terimakasih untuk senantiasa membantu dalam banyak hal.

HALAMAN MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah : 216)



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segala kemudahan serta anugerah nikmat yang tiada henti-hentinya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tanpa kendala yang berarti. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta kepada keluarga dan para sahabat dan yang mengikuti ajarannya. Semoga penulis dan keluarga beserta teman-teman seperjuangan dapat digolongkan sebagai umatnya kelak di akhirat. Aamiin

Ucapan terimakasih juga diberikan kepada banyak pihak yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah ini. Disamping adanya segala hambatan dan rintangan, terimakasih karena senantiasa membimbing penulis sehingga penulis mampu melewati semuanya tanpa rasa putus asa. Oleh karena itu dari dalam lubuk hati yang dalam, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberi banyak nikmat yang tidak dapat terhitung.
2. Kedua orang tua, kakak, adik, saudara, dan teman-teman ku yang telah banyak memberi dukungan serta semangat kepada penulis.
3. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Drs. Agus Sucipto, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta semangat dalam proses pembuatan penelitian ini.

7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dalam proses menimba ilmu di kampus.
8. Bapak Yudho Utarto S.E selaku Kasie Pengembangan Pegawai Perumda Tirta Kanjuruhan sekaligus pembimbing lapangan
9. Seluruh jajaran direksi dan karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman sejawat angkatan Manajemen 2016, yang selalu memberi semangat dan memberi warna yang menyenangkan selama 4 tahun ini.
11. Jerome Polin Sijabat, yang selalu menginspirasi saya melalui karyanya dalam buku dan konten youtube untuk tidak menyerah meraih mimpi.

Terakhir, penulis mohon kritik dan saran yang membangun kepada para pembaca, karena penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini. Penulis juga berharap pada karya tulis yang sederhana ini mampu menjadi manfaat bagi semua terkhusus para pembaca. *Aamiin ya Rabbal 'Alamiin.*

Malang, 20 November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
 BAB 1 (PENDAHULUAN)	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II (KAJIAN PUSTAKA)	11
2.1 Kajian Empiris	11
2.2 Kajian Teoritis	25
2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja.....	25
2.2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	25
2.2.1.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	26
2.2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam... ..	29
2.2.2 Komitmen Organisasi.....	33
2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	33
2.2.2.1 Indikator Komitmen Organisasi	33
2.2.2.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	34
2.2.2.4 Dampak Komitmen Organisasi.....	35
2.2.2.5 Komitmen Organisasi dalam Islam.....	35
2.2.3 Kinerja.....	37
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	37
2.2.3.2 Pengukuran Kinerja.....	38
2.2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
2.2.3.4 Kinerja dalam Islam.....	40
2.3 Hubungan Antar Variabel	43
2.3.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja.....	43
2.3.2 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi	44
2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja.....	44
2.4 Kerangka Berfikir.....	45

2.4.1 Model Hipotesis.....	45
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III (METODE PENELITIAN)	47
3.1 Jenis Penelitian.....	47
3.2 Lokasi Penelitian.....	47
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	48
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4 Data dan Sumber Data.....	49
3.4.1 Data Primer.....	49
3.4.2 Data Sekunder.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1 Kuesioner.....	50
3.5.2 Wawancara.....	50
3.6 Skala Pengukuran.....	50
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.8 Analisis Instrumen Data.....	55
3.8.1 Uji Validitas.....	55
3.8.2 Uji Realibilitas.....	55
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.9.1 Uji Linieritas.....	56
3.10 Metode Partial Least Square.....	56
3.11 Uji Mediasi.....	57
BAB IV (HASIL DAN PEMBAHASAN)	58
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	58
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan.....	58
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi.....	63
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	79
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	93
4.4.1 Uji Validitas.....	93
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	97
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	100
4.6 Hasil Uji PLS.....	101
4.7 Pembahasan.....	113
BAB V (PENUTUP)	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Theoretical Mapping	17
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Unit Pelayanan Perumda Tirta Kanjuruhan	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	81
Tabel 4.7 Kriteria Intrepetasi Skor.....	83
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)	84
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	89
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Z)	91
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	94
Tabel 4.12 Uji Validitas Ulang Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	95
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	96
Tabel 4.14 Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z).....	96
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X).....	97
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	98
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z).....	99
Tabel 4.18 Uji Linieritas	100
Tabel 4.19 Uji Loading Faktor Variabel.....	101
Tabel 4.20 Uji Ulang Loading Faktor Variabel	103
Tabel 4.21 Uji AVE	106

Tabel 4.22 Discriminant Validity	107
Tabel 4.23 Nilai Composite Reliability	108
Tabel 4.24 R-Square	109
Tabel 4.25 Hubungan Langsung Antar Variabel	111
Tabel 4.26 Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel.....	112
Tabel 4.27 Hasil Sobel Test.....	112



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....63

Gambar 4.6 Sobel Test..... 113



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas, Reliabilitas dan Uji Linieritas
- Lampiran 4 : Hasil Uji SmartPLS
- Lampiran 5 : Model Hasil Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Biodata Peneliti
- Lampiran 10 : Surat Plagiarisme

ABSTRAK

Pramesty, Nandica Ajeng. 2020. SKRIPSI. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga dan berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan bertanggungjawab untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Ketika perusahaan dapat memelihara kualitas kehidupan kerja dengan baik maka akan meningkatkan atau berbanding lurus dengan kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan baik berupa kinerja maupun komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori yang dilakukan secara kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software *SmartPLS*. Kuesioner digunakan untuk memperoleh jawaban atas variabel yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan sejumlah 130 orang dengan sampel sejumlah 89 orang menggunakan rumus Slovin

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

ABSTRACT

Pramesty, Nandica Ajeng. 2020. THESIS. “The Influence of Quality Work Life (QWL) on Employee Performance while Organizational Commitment as intervening variables in Perumda Tirta Kanjuruhan Malang”

Supervisor : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Keywords : Quality Work Life, Organizational Commitment, Employee Performance

Human resources are a very valuable factor and play an active role in every organizational activity, because human become planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Therefore, the company is responsible for maintaining and improving the quality of work life. When the company can maintain a good quality of work life it will increase or be directly proportional to the contribution of employees given to the company in the form of performance and organizational commitment. The purpose of this study is to determine the direct influence of the quality of work life on performance, the indirect effect of the quality of work life on performance through organizational commitment and organizational commitment as mediating variables.

This research used an explanatory quantitative approach. The data collection was conducted by distributing questionnaires and the partial least square (PLS) analysis is the data analysis technique using SmartPLS software. The questionnaires was used to obtain answers to the variables used in the study. The population in this study were all employees of Perumda Tirta Kanjuruhan 130 people with a sample of 89 people using the formula Slovin.

The results of this research showed that quality of work life has a directly against employee performance, an indirect quality of work life of the employee performance and organizational commitment mediates the influence quality of work life on employee performance.

مستخلص البحث

ننديجا أجينج فراميستي. 2020 م. البحث الجامعي. "تأثير جودة الحياة العملية على الأداء مع الالتزام التنظيمي كمتغير وساطة بمنطقة سكنية تترتا كانجوروهان دائرة مالانج".

المشريف : الدكتور فيفين ماهاراني الماجستير.
كلمة رئيسية: جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي والأداء

الموارد البشرية هي عامل قيم للغاية وتلعب دورًا نشطًا في كل نشاط من أنشطة المنظمة و لأن البشر أصبحت المخططين والفاعلين ومحددات تحقيق الأهداف التنظيمية. لذلك فإن الشركة مسؤولة عن الحفاظ على جودة الحياة العملية وتحسينها. عندما تستطيع الشركة أن يحفظ على جودة الحياة العملية بشكل جيد. فإنها ستزيد أو تتناسب بشكل مباشر مع مساهمة الموظف في الشركة بشكل أداء والالتزام تنظيمي. الأهداف من هذا البحث يعني لمعرفة التأثير المباشرة لنوعية الحياة العملية على الأداء والتأثير غير المباشرة لنوعية الحياة العملية على الأداء من خلال الالتزام التنظيمي والالتزام التنظيمي كمتغيرات وساطة.

استخدم هذا البحث بأسلوب البحث التوضيحي الذي يتم إجراؤه كميًا. تم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات باستخدام تحليل المربعات الجزئية كأسلوب لتحليل البيانات باستخدام برنامج SmartPLS. استخدم الاستبيان للحصول على إجابات للمتغيرات المستخدمة في البحث. كان السكان في هذا البحث هم جميع من موظفي المنطقة السكنية تترتا كانجوروهان دائرة مالانج وعددهم 130 شخصًا مع عينة من 89 شخصًا يستخدمون صيغة Slovin.

بناء على نتيجة البحث، استنتج أن جودة الحياة العملية لها تأثير مباشرة على الأداء وجودة الحياة العملية لها تأثير غير مباشرة على الأداء من خلال الالتزام التنظيمي والالتزام التنظيمي يتوسط تأثير نوعية الحياة العملية على الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. (Hasibuan, 2012: 10).

Untuk mengatur hal tersebut ada yang namanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana dipandang mampu untuk mengatur, menangani masalah atau hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Selain itu Menurut Husnawati (2006: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik,

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Husnawati, 2006: 1).

Untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik serta berusaha mewujudkan lingkungan kerja/iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan

usahanya dalam mencapai tujuan karirnya (Husnawati, 2006: 2). Untuk itu ada suatu konsep yang berkaitan dengan hal tersebut, yaitu konsep kualitas kehidupan kerja.

Menurut Luthans (2006: 569) Perspektif kualitas kehidupan kerja (QWL = *quality of work life*) mengacu kepada iklim atau budaya kerja secara keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak dari efektifitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanana partisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja memuat program-program yang bertujuan mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi yang lebih baik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.

Jika melihat desain pekerjaan tradisional yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka banyak kesulitan yang timbul. Pembagian kerja dilakukan secara berlebihan dan orang-orang sangat bergantung pada peraturan, prosedur, serta hierarki. Secara sosial para karyawan yang dispesialisasikan terisolasi dari rekan kerja karena pekerjaan mereka yang sangat dispesialisasikan itu memperlemah kepentingan komunitas mereka dalam produk secara keseluruhan. Banyak karyawan yang semakin merosot keterampilannya sehingga kehilangan perasaan bangga terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya adalah meningkatnya tingkat pergantian pegawai dan kemangkiran. Kualitas menurun, dan para karyawan semakin terkucil. Konflik timbul pada saat karyawan berusaha memperbaiki kondisi mereka (Davis dan Newstrom dalam Setyoningrum, 2016: 23).

Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Berupaya memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan dan kebutuhan mereka yang lebih pokok. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang

mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan. Gagasanya adalah bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan sekadar digunakan. Lebih lanjut, pekerjaan itu seyogianya tidak mengandung kondisi yang sangat negatif. Pekerjaan seyogianya tidak menyebabkan karyawan memikul stres yang berat. Pekerjaan juga seyogianya tidak merusak atau menurunkan derajat kemanusiaan, tidak mengancam atau terlalu berbahaya. Akhirnya, pekerjaan harus memungkinkan, atau paling sedikit tidak menghalangi karyawan untuk memainkan peran kehidupan lainnya, seperti sebagai warga negara, suami istri, dan orang tua. Dengan demikian, pekerjaan seyogianya turut menyumbang bagi kemajuan sosial umum (Davis dan Newstrom dalam Setyoningrum, 2016: 23).

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yang dilakukan oleh Nursalam dkk (2018), Lalompoh dkk (2019), dan Mogharab dkk (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan penelitian oleh Ristanti dkk (2016) yang mana kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil berbeda juga ditunjukkan penelitian Nurrohmah (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Surah Kabar Harian Umum Lampung Post.

Atas ketidak konsistensinya hasil penelitian di atas, terdapat saran kepada peneliti untuk memberikan variabel lain yang menjadi variabel perantara antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja serta melakukan penelitian di instansi lain dengan harapan bisa digunakan sebagai pembanding dan mendapat hasil yang bisa digeneralisasikan. Karena saran tersebut maka pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Komitmen organisasi merupakan prasyarat mutlak bagi kehidupan berorganisasi untuk menjaga kelangsungan organisasi. Meyer et al. dalam Sopiah (2008: 165) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu affective, continuance, dan normative. Dalam hal ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap karyawan perusahaan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Komitmen organisasi sendiri merupakan keterikatan seorang karyawan secara psikologis yang ditandai dengan kepercayaan pada organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan dalam organisasi di mana karyawan tersebut bergabung. Dengan kondisi demikian maka unsur-unsur dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi anggota organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Anindya, 2011: 15).

Menurut Nurhayati (2014: 17) apabila kualitas kehidupan kerja disuatu perusahaan telah terwujud dengan baik, hal itu akan sangat berperan penting dalam terciptanya komitmen organisasi pada diri karyawan. Sebab dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi pada karyawan erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Asfar (2014) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh farid dkk (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tinggi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Selanjutnya beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Zafeti dan Mohamad (2017) yang mengungkapkan bahwa komponen komitmen organisasi muncul sebagai

faktor yang berkontribusi dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang sebelumnya bernama PDAM Kabupaten Malang berdiri pada 04 Juni 1981. Merupakan perusahaan milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Malang.

Cakupan wilayah pelayanan PERUMDA Tirta Kanjuruhan terdiri dari 26 unit pelayanan di 25 kecamatan, wilayah kecamatan yang termasuk dalam cakupan pelayanan dari PERUMDA Tirta Kanjuruhan antara lain, Ampelgading, Bantur, Bululawang, Dampit, Dau, Donomulyo, Gondanglegi, Jabung, Karangploso, Kepanjen, Lawang, Ngajum, Ngantang, Pagak, Pakis, Pakisaji, Poncokusumo, Sumbermanjing Wetan, Singosari, Tajinan, Tirtoyudo, Tumpang, Turen, Wagir, Pujon.

Perumda Tirta Kanjuruhan sebagai instansi penyedia jasa pelayanan umum yang mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum bagi kepentingan masyarakat/pelanggan dituntut untuk mendapatkan performa terbaik dari karyawan karena dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan pengamatan observasi awal wawancara bersama salah satu karyawan yang bekerja di bagian SDM, berkaitan dengan penerapan kualitas kehidupan kerja di Perumda Tirta Kanjuruhan sudah diperhatikan. Namun tetap perlu ditingkatkan lagi. Berikut adalah hasil wawancara yang berkaitan dengan penerapan kualitas kehidupan kerja di Perumda Tirta Kanjuruhan. Penerapan ini terdiri dari 8 indikator yang mengacu pada teori Cascio dalam samtica (2011:10) yaitu :

1. Partisipasi sumberdaya manusia : penerapan indikator ini di Perumda terlihat pada setiap bagian yaitu mempunyai jadwal untuk mengadakan pertemuan dengan semua kasie dan staf masing-masing. Di bagian SDM misalnya 2 minggu sekali, kepala bagian melakukan pertemuan dengan semua kasie dan staf bagian SDM. Pertemuan tersebut membahas program, target perusahaan, maupun untuk evaluasi kerja. Apabila ada keadaan mendesak pertemuan bisa dilakukan 1 minggu sekali. Dalam proses ini karyawan dilibatkan untuk berpendapat dan berkontribusi memberi ide/gagasan maupun solusi dari suatu masalah.
2. Pengembangan karir (*Career Development*) : Perumda Tirta Kanjuruhan dalam mengelola dan mengembangkan karir karyawan adalah dengan pelatihan/pendidikan. Setiap karyawan diberi 1 kali pelatihan/pendidikan. Untuk selanjutnya mengikuti agenda dari PERSPAMSI (Persatuan Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia) dan pelatihan yang dibutuhkan. Selain melalui pelatihan/pendidikan, pengembangan karir yang dilakukan oleh Perumda Tirta Kanjuruhan adalah promosi. Promosi yang diberikan kepada karyawan adalah berupa percepatan kenaikan pangkat jika karyawan itu berprestasi.
3. Penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) : Untuk meminimalisir terjadinya konflik di Perumda masing-masing kepala sie memberikan kebebasan bagi stafnya untuk berbicara mengenai masalah atau hambatan yang terjadi. Hal tersebut dibahas pada saat pertemuan kelompok pada sie masing-masing.
4. Komunikasi (*Comunication*) : Apel pagi rutin dilaksanakan Perumda Tirta Kanjuruhan merupakan salah satu bentuk komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, sebagai sarana penyampaian arahan kebijakan pimpinan, agar tugas yang diemban dapat dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan pimpinan.

5. Keamanan kerja (*Job Security*) & Keselamatan: Segi penting dari kondisi tersebut ialah jam kerja yang memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah ada ketentuan tentang jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti serta mengikutsertakan pekerja dalam program keselamatan kerja. Program pensiun, asuransi jiwa, BPJS dan jamsotek merupakan program yang diberikan Perumda Tirta Kanjuruhan untuk mewujudkan indikator keselamatan kerja. Program pensiun bulanan diberikan kepada karyawan oleh DAPENMA PAMSI (Dana Pensiun Bersama Perusahaan Daerah Air Minum Seluruh Indonesia) yang merupakan lembaga penyelenggara program pensiun manfaat pasti, yang bertujuan memelihara kesinambungan penghasilan peserta setelah purna bakti/berhenti, termasuk pihak yang berhak untuk meningkatkan motivasi dan ketentraman bekerja bagi peserta. Sedangkan pensiun penuh diberikan kepada karyawan oleh Perumda Tirta Kanjuruhan tergantung masa kerja, pangkat dan jabatan.
6. Kompensasi yang layak dan seimbang : Hasil wawancara dengan Bapak Andik selaku Kasie Kesejahteraan Pegawai penerapan kompensasi sebagai indikator pertama sudah diterapkan pada Perumda Tirta Kanjuruhan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai pangkat dan jabatan berupa gaji pokok (gaji pokok dibayarkan setiap tanggal 1), tunjangan keluarga (anak dan istri), tunjangan pangan, perbaikan penghasilan, insentif atas dasar kehadiran, tunjangan jabatan dan tunjangan perusahaan. Selain itu karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya dan tunjangan perumahan.
7. Kebanggaan pada organisasi : Bentuk kegiatan perusahaan yang dapat menumbuhkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaannya adalah melalui partisipasi perusahaan dalam kegiatan masyarakat. Perumda Tirta Kanjuruhan memiliki kegiatan sosial yaitu bedah rumah dan santunan

anak yatim. Kegiatan ini dilaksanakan setiap 1 tahun sekali. Untuk bedah rumah mengarah pada 1 kecamatan, kemudian di survey rumah mana yang layak untuk di bedah. Partisipasi Perumda Tirta Kanjuruhan di masyarakat dari segi lingkungan juga ada. Penghijauan di Desa Duwet Krajan Tumpang adalah suatu bentuk kepedulian dan kesungguhan Perumda Tirta Kanjuruhan berpartisipasi dalam pembangunan yang berwawasan lingkungan serta turut membantu program pemerintah dalam melaksanakan gerakan penghijauan dan kampanye hijau, berseri, bersih, sehat, ramah, rapi dan indah.

8. Kesehatan kerja : Perumda Tirta Kanjuruhan telah menerapkan program-program yang berkaitan dengan kesehatan seperti program kesehatan tubuh, program pusat senam dan kebugaran, program rekreasi maupun program penyuluhan/konseling. Program-program tersebut merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja. Hal ini dilakukan karena setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan secara keseluruhan penerapan kualitas kehidupan kerja di Perumda Tirta Kanjuruhan sudah diperhatikan. Meskipun demikian penerapannya harus dipertahankan dan tetap perlu ditingkatkan lagi. Lebih dari itu kualitas kehidupan kerja harus dilaksanakan secara berkelanjutan guna mendapat manfaat positif bagi kinerja. Hal ini sejalan dengan (Umar, 2001: 59) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada.

Selanjutnya berkaitan dengan komitmen organisasi, karyawan yang terlambat masuk kerja atau mengikuti apel pagi, setiap bulan masih ada karyawan yang menerima surat panggilan karena absensi yang tidak sesuai

atau melebihi standar. Hal ini tentu tidak diharapkan bagi setiap perusahaan dan tentunya bagi Perumda Tirta Kanjuruhan. Karena hal tersebut memungkinkan terjadi adanya indikasi komitmen yang menurun di suatu organisasi. Indikasi tersebut bisa dilihat dari kehadiran/absensi karyawan. Sejalan dengan hal ini penelitian Miyatun (2011) yang mengungkapkan indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, dan meninggalkan jam kerja.

Untuk mendorong dan membina karyawan agar memiliki komitmen tinggi maka perlu diperhatikan tentang penerapan kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Umar, 2001: 59) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan mengkaji tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja ?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja?
3. Apakah komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran komitmen sebagai mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan.
2. Bagi Organisasi Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan sekaligus digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.
3. Bagi Pihak Lain. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain sebagai acuan penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Mogharab dkk (2019) meneliti tentang “*Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences*”. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengevaluasi kualitas kehidupan kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Survei dilakukan pada 171 karyawan di Universitas Ilmu Kedokteran Jahrom pada 2017. Hasil menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalompoh dkk (2019) meneliti tentang “*The Quality of Work Life in School and its Effect on the Teachers’ Performance*”. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja guru. Penelitian ini dilakukan 33 guru di sekolah tinggi Advent di Jawa Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam memaksimalkan atau mendukung kinerja guru.

Hymavathi dan Rao (2019) meneliti tentang “*Impact of Quality of Work Life Dimensions on Organizational Performance: With reference to Jute Industry in Andhra Pradesh and West Bengal, India*”. Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan industri Rami di Andhra Pradesh dan Benggala Barat, India

Astitianti dan Sintaasih (2019) meneliti tentang “Peran Mediasi *Knowledge Sharing* pada Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *quality of work life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Swastika Bungalows Sanur. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60

karyawan dengan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) sebagai teknik analisis data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*, *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur.

Nursalam dkk (2018) meneliti tentang “*The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis korelasi antara faktor-faktor individu dan kinerja perawat serta untuk melihat jika ada korelasi antara kualitas kehidupan kerja perawat dan kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil 106 responden perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara QWL dan kinerja perawat. Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik adalah kunci untuk menarik dan mempertahankan perawat yang kompeten dan termotivasi sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan keperawatan.

Hafiz (2017) meneliti tentang “*Relationship between Organizational Commitment and Employee’s Performance Evidence from Banking Sector of Lahore*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan dimensi komitmen organisasi dan kinerja karyawan di sektor perbankan Lahore. Sekitar 213 kuesioner dikumpulkan dari karyawan bank swasta dan publik yang berlokasi di Lahore.

Zefeti dan Mohamad (2017) meneliti tentang “*The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees’ Work Performance*”. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk menyelidiki pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja di Pemerintahan Oman. Sebanyak 335 sampel manajer tingkat menengah dari organisasi layanan sipil publik Oman dipilih untuk menjawab instrumen penelitian ini. Hasil menunjukkan komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor yang berkontribusi dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Nikpour (2017) meneliti tentang “*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee’s Organizational Commitment*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. 190 orang dipilih sebagai volume sampel di kantor pendidikan provinsi Kerman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor pendidikan provinsi Kerman.

Franco (2017) meneliti “*Organizational Commitment in Family Smes and its Influence on Contextual Performance*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dalam skala kecil dan menengah di perusahaan keluarga (FSMEs) berkaitan dengan kinerja karyawan. Instrumen pengumpulan data didasarkan pada kuesioner, dengan sampel akhir yang terdiri dari 101 karyawan.

Ristanti dkk (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru IV Cilacap”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan efek kualitas kehidupan kerja pada kinerja. Sample pada penelitian ini dilakukan pada 221 karyawan PT. Pertamina Persero RU Cilacap. Hasil penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap

Kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Terdapat faktor lain yang mendukung, diantaranya adalah pengakuan diri, lingkungan kerja yang baik dan sikap saling toleransi, sikap pemimpin yang dapat membina dan mengontrol dengan baik, kemudian dalam hal penempatan posisi kerja yang tepat karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kelangsungan kinerja karyawan.

Nurrohmah (2017) meneliti tentang Pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *quality of worklife* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang diambil dari karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post.

Nafi'ah (2016) meneliti tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat komitmen karyawan, tingkat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan, dan pengaruh keduanya. Peneliti mengambil 50 responden dari seluruh karyawan BTN Syariah Cabang Malang. Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.

Eren dan Hisar (2016) meneliti tentang "*Quality of Work Life Perceived by Nurses and their Organizational Commitment Level*". Tujuan peneliti adalah untuk menentukan kualitas kehidupan kerja perawat dan tingkat komitmen organisasi mereka. Penelitian ini dilakukan pada perawat yang bertugas di rumah sakit universitas sebanyak 163. Hasil secara statistik menunjukkan ada hubungan yang positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Wahyudi dan Sudibya (2016) meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta

Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Natya hotel, Kuta, Bali. Penelitian ini dilakukan di Natya Hotel Kuta Bali. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh dengan 45 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiadi dan Wartini (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Honda Semarang Center Setiabudi sejumlah 521 orang dengan sampel sejumlah 84 orang. Hasil penelitian 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.

Asfar (2014) meneliti tentang “*Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan pada akademisi yang bekerja untuk negara dan yayasan universitas di Turki. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif pada komitmen afektif dan normatif.

Penelitian dilakukan oleh Nurbiyati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Farid dkk (2013) meneliti tentang *“Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Lecturers in a Malaysian Public Research University”*. Tujuannya untuk menyelidiki tingkat dan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi di antara staf akademik di 14 universitas riset publik di Lembah Klang, Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tinggi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Permarupan dkk (2013) meneliti tentang *“Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia”*. Tujuan untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja (QWL), pekerjaan karyawan keterlibatan dan komitmen afektif di antara karyawan organisasi sektor publik dan swasta di Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa kualitas kerja kehidupan memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif. Dari analisis, jika karyawan relatif puas dengan kualitas kehidupan kerja yang disediakan oleh organisasi, semakin kuat pula komitmen organisasinya.

Tabel 2.1
Theoretical Mapping

No	Peneliti (Tahun)/ Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Mogharab dkk (2019) <i>Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences</i>	<i>Quality work life, Performance</i>	Regresi	Hasil menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan tentang kualitas kehidupan kerja semakin besar kompatibilitas dan hubungannya dengan intra-organisasi nilai-nilai, sikap dan perilaku.
2.	Lalompoh dkk (2019) <i>The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers' Performance</i>	<i>Principal's managerial competence, Teachers emotional intelligence, Work life quality, Teachers' Performance</i>	Path Analisis	Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam memaksimalkan atau mendukung kinerja guru

3.	Hymavathi dan Rao (2019) <i>Impact of Quality of Work Life Dimensions on Organizational Performance: With reference to Jute Industry in Andhra Pradesh and West Bengal, India</i>	<i>Quality work life, Organizational Performance</i>	Regresi Berganda	Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan industri Rami di Andhra Pradesh dan Benggala Barat, India
4.	Astitianti dan Sintaasih (2019) meneliti tentang “Peran Mediasi <i>Knowledge Sharing</i> Pada Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	<i>Quakity of Work Life</i> , kepuasan kerja, kinerja karyawan	PLS	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>knowledge sharing</i> memediasi pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur.

5.	Nursalam dkk (2018) <i>The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance</i>	<i>Quality work life, Performance</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara QWL dan kinerja perawat
6.	Hafiz (2017) <i>Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore</i>	<i>Employee's performance, Organizational commitment</i>	Analisis Regresi	Hasil menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi secara mandiri dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di bank.

7.	Zefeti dan Mohamad (2017) <i>The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance</i>	<i>Organizational commitment, Normative commitment, Continuance commitment, Performance</i>	Analisis Faktor	Hasil menunjukkan komponen komitmen organisasi muncul sebagai faktor yang berkontribusi dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.
8.	Nikpour (2017) <i>The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment</i>	<i>Organizational culture, Organizational commitment, Organizational performance</i>	Amos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor pendidikan provinsi Kerman.

9.	Franco (2017) <i>Organizational Commitment in Family Smes and its Influence on Contextual Performance</i>	<i>Team management, Small and medium-sized enterprises, Family firms, Organizational commitment, Contextual performance</i>	Regresi Berganda	Hasil yang diperoleh memungkinkan kesimpulan bahwa komitmen afektif memiliki Pengaruh positif pada kinerja kontekstual
10.	Nurrohmah (2017) Pengaruh <i>Quality Of Worklife</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja</i>	PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of worklife berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, quality of worklife tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

11.	Ristanti dkk (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru IV Cilacap	<i>Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja</i>	Regresi Berganda	Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Terdapat faktor lain yang mendukung, diantaranya adalah pengakuan diri, lingkungan kerja yang baik dan sikap saling toleransi, sikap pemimpin yang dapat membina dan mengontrol dengan baik, kemudian dalam hal penempatan posisi kerja yang tepat karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kelangsungan kinerja karyawan.
12.	Nafi'ah (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang	<i>Kualitas kehidupan kerja, Komitmen</i>	Regresi Berganda	Hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan

13.	Eren dan Hisar (2016) <i>Quality of work life Perceived by Nurses and their Organizational Commitment Level</i>	<i>Quality Work life, Organizational commitment</i>	Regerei berganda	Hasil menunjukkan secara statistik Ada hubungan yang positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.
14.	Wahyudi dan Sudibya (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali	<i>Komitmen organisasi, Kepuasan, Kinerja</i>	Analisis Jalur (Path)	Hasil menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Setiadi dkk (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Kualitas kehidupan kerja, kinerja, kepuasan kerja	PLS	Hasil penelitian 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.

16.	Asfar (2014) <i>Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey</i>	Quality work life, Organizational commitment	Regresi Berganda	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif pada komitmen afektif dan normatif akademisi yang bekerja untuk universitas negeri dan yayasan
17.	Farid dkk (2013) <i>Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university</i>	Quality work life, Organizational commitment	Regresi linier	Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tinggi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi
18.	Permarupan dkk (2013) <i>Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia</i>	Quality work life, Affective commitment	Regresi Berganda	Hasil menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja dapat menjelaskan pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif

Untuk mengetahui celah penelitian dan keterbaruan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan/Keterbaruan Peneliti

Persamaan	Perbedaan/Keterbaruan
1. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif 2. Menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja	1. Dalam penelitian ini terdapat kajian keislaman yang berkaitan antara teori dengan ayat al quran dan hadist, yang tidak dimuat dalam penelitian terdahulu. 2. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (<i>partial last square</i>) 3. Variabel (Z) yang digunakan adalah komitmen organisasi sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan Kerja

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Luthans (2006: 569) Perspektif kualitas kehidupan kerja (QWL = *quality of work life*) tidak menyarankan satu teknik desain kerja khusus. QWL lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja secara keseluruhan. QWL dapat dideskripsikan sebagai dampak dari efektifitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanana partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Tujuan program QWL adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia, teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi yang lebih

menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Nawawi (1997: 23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Nafi'ah (2016: 44) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan akan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan di mana karyawan bekerja.

Cascio dalam Samtica (2011) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio menyatakan bahwa *“quality of work life in terms of employees perceptions of their physical ad mental wel- being of work”* diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja

2.2.1.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio dalam Samtica (2011: 10) ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja diantaranya :

1. Partisipasi sumberdaya manusia.

Sebuah organisasi harus terus menerus berusaha untuk memberikan kesempatan bagi setiap sumber daya manusia dalam

perusahaan untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, sesuai dengan bidang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian setiap karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan kreativitas, gagasan, ide, inovasi dan saran pendapat serta kritik sebagai kontribusinya dalam melaksanakan tugas pokok organisasinya yang akan menumbuhkan perasaan diterima, senang dan puas pada karyawan dalam bekerja.

2. Pengembangan karir (*Career Development*)

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi pasti menginginkan dan mendambakan karirnya akan meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan atau posisi ke jabatan ataupun posisi yang lebih tinggi atau lebih baik sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan peraturan yang berlaku. Selain itu karyawan juga bisa diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kinerja.

3. Penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*)

Penyelesaian konflik sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Aspek ini juga sangat sensitif dalam kehidupan organisasi. Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dalam mewujudkan hubungan kerja, antara sesama personil, atau antara personil dengan unsur manajer sehingga menimbulkan perasaan kecewa, tertekan frustrasi dan stres. Untuk itu sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan konflik dengan cara misalnya membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif (menghindari perilaku memihak).

4. Komunikasi (*Comunication*)

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Perlu disadari bahwa setiap karyawan di lingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang afektif dan efisien dalam bekerja sehari-hari. Untuk itu sebuah organisasi perlu mengembangkan dan menciptakan kemampuan komunikasi guna menciptakan hubungan individual yang baik bagi setiap karyawan selama jam kerja maupun diluar jam kerja.

5. Keamanan Kerja (*Job Security*)

Perusahaan hendaknya menjamin rasa aman bagi karyawannya. Rasa aman di sini berkaitan dengan misalnya jaminan bahwa karyawan akan tetap terus bekerja dalam perusahaan tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, status karyawan tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh karyawan.

6. Kompensasi yang layak dan seimbang

Pemberian kompensasi dalam arti upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja. Besarnya kompensasi hendaknya mencerminkan status ataupun posisi serta, tanggung jawab pekerjaan yang hendak dipikul oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Kebanggaan pada organisasi

Kebanggaan pada diri seorang karyawan akan semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi tetapi juga makna itu akan semakin terasa jika perusahaan telah berhasil memberikan kesempatan untuk mengaktualisaikan diri dan memperbaiki citra perusahaan

dengan memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan bagi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan pada organisasi juga akan berkembang jika pelaksanaan tugas pokok yang dibutuhkan masyarakat itu dinilai sebagai kegiatan profesional yang efektif, produktif, dan berkualitas oleh karyawan sehingga karyawan merasa bangga karenanya.

8. Keselamatan & kesehatan kerja

Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis. Dari segi fisik antara lain berupa pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan, lingkungan yang tidak aman dan sehat serta hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Sedangkan dari segi psikis misalkan ancaman diberikan hukuman berat berupa pemberhentian, beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat sehingga mudah menimbulkan stres. Sedangkan kesehatan kerja ini misalnya berkaitan dengan menyediakan waktu cuti ataupun rekreasi untuk menghindari stres, menyediakan dana bantuan berobat bagi karyawan, ataupun bentuk asuransi kesehatan lainnya.

2.2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam

Menurut Ibrahim dalam Rahman (2017) dalam menata kehidupan pekerjaan dalam organisasi, menjelaskan konsep dasar dalam manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia dalam konsep Islam. Penerapan konsep tersebut dalam organisasi tidak lain adalah untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam organisasi. Dengan maksud lain konsep tersebut juga merupakan bagian yang tak

terpisahkan dari konsep pandangan Islam tentang kualitas kehidupan kerja. Beberapa konsep dasar tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan mekanisme penetapan upah yang transparan dan adil.

Kualitas kehidupan kerja dimaknai sebagai adanya transparansi dalam lingkungan kerja serta adanya pemenuhan kebutuhan hidup dasar para karyawan dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan dalam indikator kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi yang layak dan seimbang, maka Islam jauh terlebih dahulu memandang konsep ini merupakan hal penting dalam organisasi. Islam dalam hal ini sangat menekankan kata “adil” yaitu adanya penetapan upah yang transparan dan adil atau berarti upah yang disepakati bersama dan dihitung untuk memenuhi kebutuhan hidup secara wajar, tidak terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah.

Sejak seorang karyawan diterima dalam lingkungan organisasi Islam memandang harus disepakati terlebih dahulu upah atau gajinya, hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah : “Barang siapa yang mempekerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya” Hal ini berarti bahwa adanya fair dalam sistem gaji atau upah, sehingga karyawan dan majikan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Islam juga meletakkan dasar dalam penentuan upah. Upah atau gaji ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran Surah Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”

2. Solidaritas sosial

Jika konsep kualitas kehidupan kerja Islam yang pertama diatas adalah adanya penetapan upah yang transparan dan adil, maka yang kedua kualitas kehidupan kerja juga dimaknai sebagai adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja, serta jaminan pensiun karyawan. Seseorang yang mampu bekerja, akan diberikan upah sesuai dengan kinerjanya atau tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Adapun ketika mereka sudah tidak mampu lagi bekerja, negara memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya. Hal ini juga bermakna bahwa organisasi harus menjamin tentang keamanan dan keselamatan para karyawan dan juga jaminan pensiun setelah mereka lanjut usia. Hal ini terkandung dalam hadis yang diriwayatkan Imam Ahmad. Nabi Muhammad SAW bersabda,

“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka, barang siapa mempunyai pekerja, hendaklah pekerja itu diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu”(HR. Imam Ahmad).

Itu berarti, Islam berusaha meletakkan hubungan pekerja bukan sekadar relasi atas bawah, tapi sejajar dan lebih manusiawi. Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja dengan Islam adalah sama sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan di mana tempat kita bekerja).

3. Pengembangan kompetensi dan pelatihan

Islam tidak hanya memandang dari aspek pemenuhan kebutuhan secara jasmani seperti dijelaskan sebekumnya, tetapi

juga secara ruhani, yaitu adanya upaya pengembangan kompetensi dan pelatihan bagi karyawan. Hampir secara umum tulisan para pakar diatas menjelaskan indikator kualitas kehidupan kerja salah satunya adalah adanya pengembangan kompetensi pegawai dan konsep Islam juga memandang sama bahwa penting adanya pengembangan kompetensi dan pelatihan dalam kualitas kehidupan kerja pegawai. Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-isra': 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan

Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat dan beberapa petunjuk.

4. Hubungan kemanusiaan

Hubungan antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain.

2.2.2 Komitmen Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap organisasi memerlukan keberadaan karyawan karena mereka merupakan salah satu modal yang sangat berperan dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Komitmen individu dalam organisasi sangatlah diperlukan demi kelangsungan keberadaan organisasi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai komitmen organisasi. Luthans (2006: 53) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991: 45) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya atau resiko yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi (*normative commitment*).

2.2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi

Meyer et al. dalam Sopiah (2008: 165) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*.

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional sehingga individu berkomitmen dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan affective commitment yang kuat juga akan mengidentifikasi dirinya serta menerima nilai-nilai, dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki afektif komitmen yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan muncul atas dasar pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi atau tetap berada dalam organisasi. *Comitment countinuance* juga membuat karyawan bertahan dalam organisasi karena karyawan membutuhkan gaji, dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan alternatif pekerjaan lain. Karyawan dengan *continuance commitmen* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memerlukannya atau membutuhkannya.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini muncul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Komitmen ini juga berkaitan dengan perasaan karyawan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang memang seharusnya dilakukan.

2.2.2.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Strees dalam Sopiah (2008: 163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi,

dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Stum dalam Sopiah (2008: 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi :

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi, dan
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

2.2.2.4 Dampak Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Menurut Koch dalam Sopiah (2008: 166) ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, sedangkan menurut Angle dalam Sopiah (2008: 166) berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya itensitas untuk bertahan sebagai karyawan. Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karir karyawan itu sendiri.

2.2.2.5 Komitmen Organisasi dalam Islam

Konsep Islam, keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong

kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33)

Allah SWT. Telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan) : ‘Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu’*” (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33). Masih pendapat Lukmada (2012: 33-34), keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itu adalah janji Allah SWT, kepada makhluknya.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ : سَأَلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ اكْفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ. (رواه البخاري)

Artinya : Dari Aisyah r.a. berkata : Nabi pernah ditanya : “Manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda : “Yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit”. Beliau bersabda lagi : “Dan lakukanlah amal-amal itu, sekadar kalian sanggup melakukannya.” (HR. Bukhari) (Qusyairi 2012: 40).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2001: 3) Kinerja bisa diartikan sebagai seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang.

Sinambela dkk (2012: 5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama sebagai acuan.

Robbins dalam Sinambela (2012: 5) mendefinisikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Prawirosentoso dalam Sinambela (2012: 5) mengungkapkan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen :

(1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.

(2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.

(3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas dan individu atau lembaga tentu saja harus ada aturan yang telah ditetapkan, dan

(4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya.

Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2011: 233), Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihankembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

f. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidakakuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mndindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencama SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahankesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja diperngaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluhan, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalag tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk bagi diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.2.3.4 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kuswadi dalam Simbolon dan Nuridin (2017: 7) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- a. Kepuasan karyawan, kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang

optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

- b. Kemampuan karyawan, kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Kepemimpinan, dalam kehidupan organisasi dan perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi, semangat, dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
- d. Motivasi, keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. karena itu manajer harus memiliki teknis-teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan

memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

- e. Lingkungan kerja, terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Mathis (2006: 155) salah satu faktor kinerja adalah usaha yang dicurahkan. Usaha (effort) adalah usaha yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi bagus dan semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan harus mempunyai usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh karyawan dipengaruhi oleh motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

2.2.3.5 Kinerja dalam Islam

Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106).

Dalam islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Nurdiana 2012: 196).

Seperti firman Allah SWT dalam QS. AtTaubah ayat 105 :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105).*

Hadits tentang kinerja :

Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional” (HR. Thabrani No:891, Baihaqi No:334).

Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangatlah menyukai orang-orang yang bekerja dengan baik serta dapat mengerjakan pekerjaannya secara professional. Oleh karena itu hal ini menyoroti tentang kinerja karyawan, yang apabila karyawan bekerja harus bekerja secara professional sehingga membuahkan hasil yang baik untuk organisasi maupun karyawan itu sendiri.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 9) Kinerja (Prestasi Kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogharab dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti dkk (2016) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap

kinerja tetapi tidak signifikan. Terdapat faktor lain yang mendukung, diantaranya adalah pengakuan diri, lingkungan kerja yang baik dan sikap saling toleransi.

2.3.2 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Nafi'ah (2016: 58) Organisasi perlu menanamkan banyak hal yang menyangkut dengan karyawan agar karyawan berkontribusi secara maksimal pada tujuan-tujuan perusahaan, salah satunya adalah komitmen pada diri karyawan karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka karyawan akan loyal pada organisasi. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah kualitas kehidupan kerja karyawan. Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasi sebagai budaya.

Penelitian Eren dan Hisar (2016) di rumah sakit Ankara menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan tingkat komitmen organisasi perawat ada hubungan positif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asfar (2014) yang mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif pada komitmen afektif dan normative akademisi yang bekerja untuk universitas negeri dan yayasan.

2.3.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Zefeti dan Mohamad (2017) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya juga penelitian yang dilakukan oleh Nikpour (2017) dengan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor pendidikan provinsi Kerman. Dengan demikian bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan

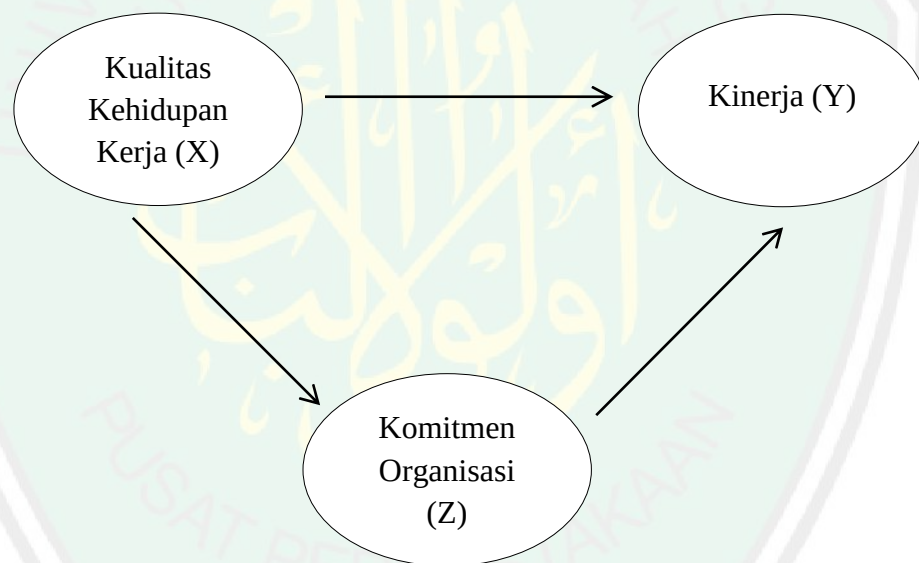
organisasi, akan tetapi bila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kepedulian yang rendah terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan akan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Hipotesis



2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja (X) Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja (Y)

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja (X) Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

H3 : Komitmen Organisasi (Z) Memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teoritis variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Alat ukur penelitian ini adalah kuisisioner, yang mana pada kuesioner akan diperoleh jawaban dari karyawan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Perumda Tirta Kanjuruhan Jl. Raya Kebonagung No. 115, Kebonagung, Pakisaji, Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pengelolaan air bersih di Kabupaten Malang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki peranan terkait Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan yang berjumlah sekitar 130 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan yang berjumlah 98 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Sampling dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 35) menjelaskan agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bias dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik sampling.

Sekarang dalam Supriyanto (2013: 35) menyatakan bahwa pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representative maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Supriyanto dan Maharani, 2013: 38) dimana :

$$n = \frac{N}{N(e)^2} + 1$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Presisi Jumlah

karyawan pada Perumda Tirta Kanjuruhan berjumlah sekitar 130 orang dan akan diambil sampel untuk melakukan penelitian. Batas ketelitian

yang diinginkan yaitu 5%. Dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$n = \frac{130}{130 \cdot (0.05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{130}{130 \cdot (0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{130}{1,325}$$

$$n = 89$$

Dari hasil perhitungan pengambilan sampel menurut metode slovin, peneliti akan mengambil sampel yang dibutuhkan sejumlah 89 orang.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004: 69), data ini dapat diambil dari kuisisioner yang telah dibagiakan kepada responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan dan wawancara bersama pimpinan instansi beserta staf yang terkait.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69), seperti catatan pada perusahaan baik yang sudah diolah maupun yang belum diolah. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumen dan data instansi, seperti data kepegawaian, dan data gambaran umum instansi.

3.5 Teknik Pengumpulan data

3.5.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang nantinya akan diberi tanggapan langsung oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan. Tujuan pembuatan kuisisioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini (Supriyanto dan Maharani, 2013: 56).

3.5.2 Wawancara

Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan penjawab atau responden, tanpa wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber atau responden (Supriyanto dan Maharani, 2013: 54).

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 41) menjelaskan bahwa skala adalah suatu instrument mekanisme untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang kita pelajari. Skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu :

Sangat Setuju = 5
Setuju = 4
Cukup Setuju = 3
Tidak Setuju = 2
Sangat Tidak Setuju = 1

Menurut Sugiyono (2008: 86) Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk mengambil menyusun item-item instrument yang dapat pernyataan dan pertanyaan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut :

1. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
2. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013: 30)

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen : Kualitas Kehidupan Kerja (X). Terdapat 8 indikator yang digunakan mengacu pada teori menurut Cascio dalam Samtica (2011 : 10) yaitu partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi dan keselamatan/kesehatan kerja.
2. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) terdapat 3 indikator yang digunakan mengacu pada teori menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.
3. Variabel Intervening : Komitmen Organisasi (Z) terdapat 3 indikator yang digunakan mengacu pada teori menurut Meyer et al., dalam Sopiah (2008: 165) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*

Tabel 3.1
Definsi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Partisipasi sumber daya manusia (X1)	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan perusahaan (X1.1)	Cascio dalam samtica (2011: 10)
		Kebebasan untuk berkreasi menyelesaikan tugas (X1.2)	
		Kesempatan pelatihan dan pendidikan (X2.1)	
	Pengembangan karir (X2)	Kesempatan peningkatan karir dan promosi (X2.2)	
		Perusahaan memberikan evaluasi kinerja karyawan (X2.3)	
		Terwujudnya hubungan kerja yang harmonis (X3.1)	
	Penyelesaian konflik (X3)	Manajemen membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran (X3.2)	
		Komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan atasan (X4.1)	
		Komunikasi antara	

		karyawan terjaln baik meskipun diluar jam kerja (X4.2)	
	Keamanan kerja (X5)	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun) (X5.1)	
		Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status karyawan tetap (X5.2)	
	Kompensasi yang layak dan seimbang (X6)	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja karyawan (X6.1)	
	Kebanggaan pada organisasi (X7)	Karyawan merasa bangga karena organisasi memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang profesional, produktif dan berkualitas) (X7.1)	
	Keselamatan dan kesehatan kerja (X8)	Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat) (X8.1)	
		Perlindungan secar psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan) (X8.2)	

		Perusahaan menyediakan jaminan Kesehatan (X8.3)	Meyer et al., dalam Sopiah (2008: 165)
		Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama (X8.4)	
Komitmen Organisasi (Z)	Affective Commitment (Z1)	Karyawan akan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi (Z1.1)	
		Karyawan benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi adalah masalah mereka (Z1.2)	
	Continuance Commitment (Z2)	Karyawan merasa tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu (kebutuhan) (Z2.1)	
		Karyawan merasa berat untuk meninggalkan organisasi karena terkait dengan ada tidaknya alternative organisasi pengganti (Z2.2)	
	Normative Commitment (Z3)	Karyawan merasa untung ketika berda di organisasi (Z3.1)	

		Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk terhadap organisasi (Z3.2)	
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja (Y1)	Bekerja sesuai prosedur (Y1.1)	Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177)
		Kemampuan menyelesaikan tugas (Y1.2)	
	Kualitas Kerja (Y2)	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi (Y2.1)	
		Bekerja sesuai standart perusahaan (Y2.2)	
	Ketepatan waktu (Y3)	Datang tepat waktu (Y3.1)	
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y3.2)	

3.8 Analisis Instrumen Data

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variable yang diteliti dengan tepat. Validitas adalah ukuran untuk menunjukkan sejauhmana data yang ada tidak melenceng dari gambaran variable yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pada penelitian ini

menggunakan Cronbach Alpha untuk mencari reliabilitasnya. Instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$. (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 74) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan curve estimation dan deviation from linierity. Pedoman penggunaan curve estimation, jika nilai $\text{sig } f < 0,05$; maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika $\text{sig } f > 0,05$; maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

3.10 Metode Partial Least Square (PLS)

Menurut Jogiyanto (2009: 11) analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistic SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.

Menurut Ghazali (2006: 23) pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel laten yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk efek moderating. Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator. Lebih lanjut Ghazali menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk.

Yamin (2011: 23) mengungkapkan langkah-langkah dalam analisis dengan partials least square yaitu:

- a. Langkah Pertama : Merancang Model Struktural (inner model). Pada tahap ini, peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk.
- b. Langkah Kedua : Merancang Model Pengukuran (outer model). Pada tahap ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.
- c. Langkah Ketiga : Mengkonstruksi Diagram Jalur. Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstruknya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.
- d. Langkah Keempat: Estimasi model Pada langkah ini, ada tiga skema pemilihan weighting dalam proses estimasi model, yaitu factor weighting scheme, centroid weighting scheme, dan path weighting scheme.
- e. Langkah Kelima: Goodness of Fit atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
- f. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan interpretasi.

3.11 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Ghazali dalam Inayah (2018: 60) pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu ≥ 1.96 . Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang yang sebelumnya bernama PDAM Kabupaten Malang berdiri pada 04 Juni 1981. Pengolahan air minum sebelum tahun 1981 dilaksanakan oleh Dinas pekerjaan umum sampai tahun 1971, Kemudian dikelola oleh perusahaan daerah yang sampai tahun 1981. Sejarah keberadaan PDAM Kabupaten Malang diawali dari dibangunnya sarana pengolahan air bersi sumber polaman di Kecamatan Lawang pada tahun 1900 oleh pemerintah belanda. Kemudian pada tahun 1912 dibangun sarana air bersih yang diambil dari sumber Mlaten Kecamatan Lawang dan sumber air metro untuk pelayanan diwilayah Kecamatan Kepanjen.

Untuk mencukupi kebutuhan air bersih kawasan perternakan di Kecamatan Pakis, maka pada tahun 1923 dibangun pula sarana air bersih di Desa Pakisjajar. Di Batu, pada tahun 1926 dibangun sarana air bersih yang diambil dari sumber Darmi untuk mencukupi kebutuhan air bersih Rumah Sakit Militer yang sekarang menjadi Hotel Kartika Wijaya. Namun pada tahun 1950 setelah penyerahan kedaulatan, oleh pemerintah Republik Indonesia sarana air bersih tersebut di manfaatkan untuk kepentingan penduduk setempat.

Berdasarkan Undang Undang No 5/1974, untuk mewujudkan otonomi yang nyata dan bertanggung jawab di daerah daerah, maka pemerintah Kabupaten 72 Malang merasa terpangkil untuk melaksanakan kewajiban menyediakan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Malang hal tersebut diwujudkan dengan adanya Unit pelayanan di tiga Kecamatan, yaitu :

1. PDAM Unit Lawang

2. PDAM Unit Kepanjen

3. PDAM Unit Batu

Tiga unit yang ada pada waktu itu melayani $\pm$ 4000 pelanggan. Secara yuridis Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang di sahkan berdirinya melalui peraturan Daerah No. 6 th 1981 tertanggal 27 Januari 1981. Serah terima pelayanan air minum dari perusahaan daerah jaya yasa kepada phak PDAM Kabupaten Malang dilakukan pada tanggal 01 Juni 1981. Pada tahun 2003, seiring dengan berdirinya kota tiris Batu, PDAM Unit Batu berdiri sendiri dan tidak lagi sebagai untuk pelayanan PDAM Kabupaten Malang. Tahun 2005 dengan berkembangnya jangkauan pelayanan PDAM Kabupaten Malang, maka dibentuk Unit pelayanan Sawojajar II berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 690/16/429.402/2005 tanggal 29 Juni 2005. Hingga bulan april 2013, PDAM Kabupaten Malang telah memiliki jumlah pelanggan aktif 61.799 dan 2.000.106 pelanggan non aktif yang tersebar di wilayah Kabupaten Malang. Pelanggan aktif adalah pelanggan PDAM yang masih aktif menggunakan jasa air PDAM. Sedangkan pelanggan PDAM non-aktif adalah pelanggan PDAM yang sudah tidak aktif atau tutup saluran air dari PDAM. (BP3PDAM2012).

Dalam perkembangannya PDAM Kabupaten Malang sampai tahun 2016 telah memiliki 26 unit pelayanan atau pelaksanaan, terdiri dari : Unit Lawang, Unit Singosari, Unit Karangploso, Unit Dau, Unit Pujon, Unit Ngantang, Unit Pakisaji, Unit Kepanjen, Unit Ngajum, Unit Donomulyo, Unit Bantur, Unit Turen, Unit Dampit, Unit Sumbermanjing wetan, Unit Ampelgading, Unit Gondanglegi, Unit Bululawang , Unit Tajinan, Unit Sawojajar II, Unit Pakis, Unit Jabung, Unit Tumpang, Unit Poncokusumo, Unit Pagak, Unit Wagir, Unit Tirtoyudho.

Kemudian ada perubahan nama BUMD PDAM menjadi Perumda Tirta Kanjuruhan didasari pada aturan Undang-Undang (UU) dan Peraturan Daerah (Perda), serta sesuai amanah PP Nomor 54 Tahun 2017 tentang perubahan nomenklatur perubahan BUMD PDAM Kabupaten Malang menjadi Perumda Tirta Kanjuruhan

Tabel 4.1

Unit Pelayanan PERUMDA Tirta Kanjuruhan

No	Unit Pelayanan
1	PERUMDA Unit Singosari
2	PERUMDA Unit Lawang
3	PERUMDA Unit Karangploso
4	PERUMDA Unit Dau
5	PERUMDA Unit Pujon
6	PERUMDA Unit Ngantang
7	PERUMDA Unit Kepanjen
8	PERUMDA Unit Pakisaji
9	PERUMDA Unit Donomulyo
10	PERUMDA Unit Bululawang
11	PERUMDA Unit Gondanglegi
12	PERUMDA Unit Tumpang
13	PERUMDA Unit Pakis

14	PERUMDA Unit Ampelgading
15	PERUMDA Unit Bantur
16	PERUMDA Unit Ngajum
17	PERUMDA Unit Dampit
18	PERUMDA Unit Turen
19	PERUMDA Unit Poncokusumo
20	PERUMDA Unit Tajinan
21	PERUMDA Unit Sumber Manjing Wetan
22	PERUMDA Unit Jabung
23	PERUMDA Unit Sawojajar
24	PERUMDA Unit Pagak
25	PERUMDA Unit Wagir
26	PERUMDA Unit Tirtoyudo

4.1.2 Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu Perusahaan

Visi : “Menjadi perusahaan Yang Terbaik di Jawa Timur”

Misi :

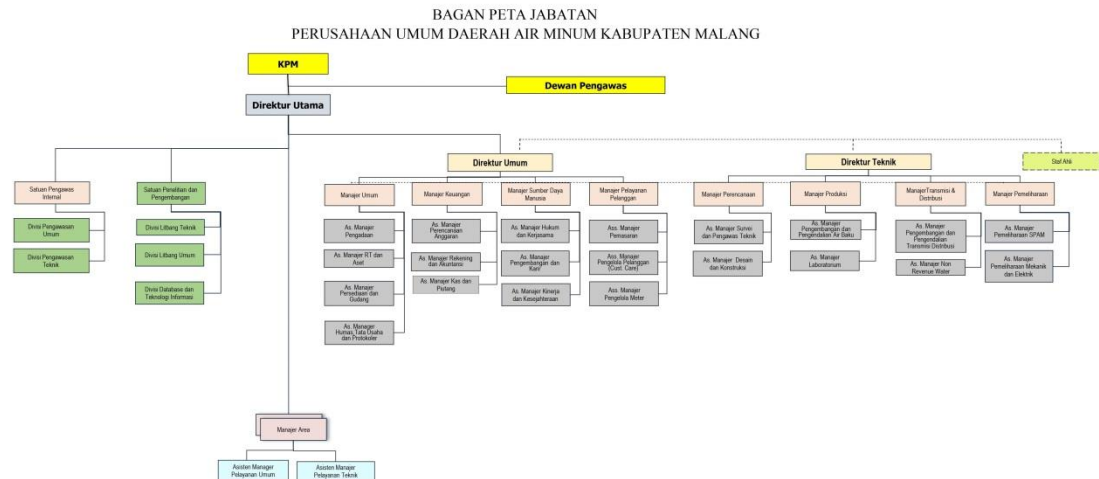
1. Pelayanan Prima
2. SDM yang profesional dan sejahtera
3. Konservasi sumber air baku

Kebijakan Mutu : “Konservasi”

Merawat, memelihara dan melindungi Sumber Air Baku dan lingkungannya menjamin kelangsungan hidup Perusahaan Kita

1. Konsumen : Fokus terhadap pelanggan adalah kunci keberhasilan kita
 - a. Memberikan yang terbaik bagi pelanggan
 - b. Menciptakan hubungan yang harmonis dan langgeng dengan pelanggan
2. Staf : Pegawai yang handal adalah aset kita yang tidak ternilai
 - a. Meningkatkan kompetensi pegawai
 - b. Menciptakan iklim bertindak melalui dukungan motivasi dan pemberdayaan
 - c. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan
3. Era Perubahan : Kesuksesan dimulai dari perubahan pola pikir dan kebiasaan yang kita lakukan
 - a. Mampu beradaptasi terhadap perubahan
 - b. Memastikan adanya proses perbaikan berkelanjutan
4. Regulasi : Kepatuhan terhadap peraturan sebagai pedoman kerja akan mendorong totalitas kita dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas
 - a. Melaksanakan Budaya Kerja, Etika Kerja dan Etika Usaha
 - b. Menegakkan Budaya patuh aturan
5. Inovasi : Masa depan kita ditentukan oleh kemampuan kita untuk membuat perbaikan dan menciptakan keunggulan
 - a. Menciptakan layanan pelanggan yang inovatif
 - b. Merintis teknologi informasi dan komunikasi yang memadai
 - c. Mewujudkan proses yang efisien dan produktif

4.1.3 Struktur Organisasi



Berikut adalah tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian struktur organisasi diatas :

A. Manager Keuangan

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP bidang Keuangan;
2. Mengkoordinir pengaturan administrasi keuangan yang sesuai dengan standar yang berlaku;
3. Mengkoordinir pengaturan administrasi anggaran operasional dan keuangan perusahaan, mengevaluasi pelaksanaannya dan memberikan rekomendasi kepada manajemen;
4. Menganalisis dan mengendalikan penerimaan, penggunaan dan penyimpanan dana perusahaan termasuk alat-alat pembayaran dan kertas berharga serta mengawasi dan memeriksa penyelenggaraan kas besar dan kas kecil sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku;

5. Melakukan perhitungan tarif air minum berdasarkan hasil kajian penyesuaian atau kenaikan tarif air minum;
6. Mengontrol dan mengevaluasi penggunaan biaya operasional Bidang Keuangan agar menjadi efisien dan efektif;
7. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Direktur Umum sesuai tugas dan fungsi.

Hasil Kerja :

1. Dokumen rencana program kerja dan RKAP bidang Keuangan;
2. Dokumen administrasi keuangan Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Dokumen evaluasi data keuangan dan penilaian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Perusahaan;
4. Dokumen laporan keuangan bulanan, laporan triwulan, laporan tahunan dan transaksi keuangan harian;
5. Dokumen kegiatan penyesuaian tarif air;
6. Dokumen administrasi perpajakan;
7. Dokumen pinjaman dengan Pihak lain;
8. Dokumen cash flow Perusahaan;
9. Dokumen laporan evaluasi terhadap tugas dan fungsinya setiap tahun takwim;

Tanggungjawab :

1. Menjaga kinerja keuangan PDAM sesuai dengan target;
2. Menyiapkan dokumen-dokumen keuangan yang diperlukan dalam proses pemeriksaan oleh pihak internal atau eksternal;
3. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul pada Bidang Keuangan;
4. Melakukan pembinaan dan motivasi sumber daya manusia pada Bidang Keuangan;

5. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Mengajukan pendapat dan saran kepada Direktur Umum;
2. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan rencana pekerjaan masing- masing unit kerja pada Bidang Keuangan;
3. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Bidang Keuangan;
4. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja staf pegawai pada Bidang Keuangan;

B. Manajer Pelayanan Pelanggan

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP bidang pelayanan pelanggan;
2. Mengkoordinir kegiatan bidang pelayanan pelanggan, edukasi pelanggan, pemasaran dan juga pengelolaan meter;
3. Mengkoordinir dan menyelesaikan pengaduan masyarakat/ pelanggan dan melakukan koordinasi dengan pihak terkait sesuai dengan peraturan;
4. Mengkoordinir kegiatan survei kepuasan pelanggan;
5. Mengontrol dan mengevaluasi penggunaan biaya operasional bidang pelayanan pelanggan secara efektif dan efisien;
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Umum;

Hasil Kerja :

1. Terwujudnya Program Kerja dan Anggaran pada Bidang Pelayanan Pelanggan;
2. Teridentifikasinya pelanggan-pelanggan potensial di wilayah Kabupaten Malang;
3. Terlaksananya kegiatan pemasaran dalam rangka membangun

hubungan baik dengan pelanggan, baik pelanggan yang sudah ada dan maupun pelanggan potensial;

4. Terselesaikannya semua keluhan atau pengaduan pelanggan secara professional;
5. Terlaksananya pengelolaan database pelanggan (data pelanggan baru, data pelanggan lama, data pelanggan tutup sementara, data pelanggan tutup permanen, data pelanggan balik nama, dan data pelanggan ganti tarif) secara profesional;
6. Tersedianya data pengelolaan tarif pemakaian air setiap bulan berdasarkan hasil pencatatan yang valid dan terukur;
7. Terlaksananya tugas lain yang ditugaskan pimpinan.

Tanggungjawab :

1. Meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dan menangani keluhan dengan baik dan cepat;
2. Menjamin terselenggaranya administrasi pelayanan hubungan langganan, pemasaran dan akurasi pembacaan water meter sesuai kondisi lapangan;
3. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul di Bidang Pelayanan Pelanggan;
4. Melakukan pembinaan, motivasi sumber daya manusia di Bidang Pelayanan Pelanggan;
5. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Memberikan masukan untuk Direktur Umum terkait pengembangan pelanggan;
2. Memberikan keringanan pembayaran rekening air pelanggan dalam bentuk angsuran atas persetujuan yang diatur oleh Direksi;
3. Memberikan persetujuan/menolak pengajuan usulan atas biaya-

biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional bidang pelayanan pelanggan;

4. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan pekerjaan masing-masing sub bagian hubungan langganan;
5. Menilai kinerja semua staf yang menjadi tanggungjawabnya.

C. Manajer Umum

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP Bidang Umum yang menyangkut bidang tata usaha, rumah tangga, pengadaan, aset, barang persediaan dan gudang;
2. Mengelola, mengkoordinir, pemutakhiran aset perusahaan dan mengupdatenya;
3. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian peralatan, perlengkapan lainnya;
4. Mengkoordinir kegiatan pemeliharaan sarana prasarana perkantoran, Instalasi lainnya
5. Mengkoordinir kegiatan distribusi bagian gudang perusahaan;
6. Menyusun petunjuk teknis di bidang pengadaan/ pembelian barang dan peralatan yang dibutuhkan perusahaan;
7. Mengontrol/mengevaluasi penggunaan biaya operasional Bidang Bagian Umum agar menjadi efisien dan efektif;

Hasil Kerja :

1. Dokumen kegiatan penyusunan program dan rencana kerja jangka pendek bidang tata usaha, rumah tangga, pengadaan, aset, barang persediaan dan gudang;
2. Dokumen kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan mengacu pada rencana strategis bisnis atau corporate plan 5 (lima) tahunan;

3. Dokumen kegiatan operasional pengadaan, tata usaha, kehumasan, rumah tangga, dan pengadaan;
4. Dokumen kegiatan pengorganisasian Perusahaan;
5. Laporan program pengadaan barang dan jasa;
6. Dokumen kegiatan inventarisasi aset non teknik dan pengamanan aset Perusahaan;
7. Laporan program persediaan barang perusahaan;
8. Dokumen kegiatan distribusi bagian gudang perusahaan;
9. Laporan berkala bidang umum;
10. Dokumen evaluasi terhadap tugas dan fungsinya setiap tahun takwim; dan

Tanggung jawab :

1. Menjamin tersedianya barang dan terupdatenya data aset;
2. Menjamin distribusi gudang secara efektif dan efisien;
3. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul pada Bidang Umum;
4. Melakukan pembinaan, motivasi sumber daya manusia pada Bidang Umum;
5. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Memberikan rekomendasi rekanan setelah melalui proses seleksi pengadaan;
2. Memberikan rekomendasi sirkulasi aset, barang, dan perlengkapan gudang;
3. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan pekerjaan masing-masing Sub unit kerja Bidang Umum;
4. Memberikan persetujuan/menolak atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Bidang Umum;

5. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja staf pegawai Bidang Umum

D. Manajer Pemeliharaan

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP Sektor Pemeliharaan;
2. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pemeliharaan, perbaikan dan penggantian aset mekanik dan elektrik perusahaan;
3. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pemeliharaan, perbaikan dan penggantian aset teknik SPAM;
4. Mengkoordinir pelaksanaan pemeliharaan dan penggantian meter air;
5. Mengevaluasi penggunaan biaya operasional Sektor Pemeliharaan agar menjadi efisien dan efektif
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Teknik sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Kerja :

1. Dokumen laporan program kerja dan RKAP Sektor Pemeliharaan;
2. Dokumen laporan kegiatan pemeliharaan, perbaikan dan penggantian aset mekanik dan elektrik perusahaan;
3. Dokumen laporan kegiatan pemeliharaan, perbaikan dan penggantian aset teknik SPAM;
4. Mengkoordinir pelaksanaan pemeliharaan dan penggantian meter air;
5. Laporan kegiatan bagian pemeliharaan secara berkala;

Tanggungjawab :

1. Menyusun skala prioritas pemeliharaan jaringan SPAM;
2. Menyusun skala prioritas pemeliharaan bangunan, mekanik dan teknik;

3. Menjamin terlaksananya kegiatan operasional bidang teknik sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan;
4. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul pada Sektor Pemeliharaan;
5. Melakukan pembinaan dan motivasi sumber daya manusia pada bagian Pemeliharaan;
6. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan pemeliharaan jaringan;
2. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan pemeliharaan bangunan, mekanik dan teknik;
3. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Sektor Pemeliharaan;
4. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja di lingkungan Sektor Pemeliharaan.

E. Manajer Perencanaan

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP Sektor Perencanaan;
2. Menyusun perencanaan dan pengendalian pengembangan jaringan pipa, bangunan instalasi dan gedung perkantoran;
3. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis kegiatan perencanaan untuk pekerjaan konstruksi sesuai dengan perencanaan Perusahaan;
4. Menetapkan spesifikasi teknis sesuai rencana pelaksanaan pekerjaan;
5. Mengendalikan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan konstruksi berdasarkan spesifikasi teknis;
6. Menyusun analisis terhadap rencana yang ditetapkan dengan hasil

pelaksanaan dan mengusulkan tindakan-tindakan yang perlu diambil untuk menghindari/ memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang terjadi;

7. Mempersiapkan kegiatan perencanaan pekerjaan jasa konsultan yang dilaksanakan oleh penyedia jasa;
8. Mengevaluasi penggunaan biaya operasional Sektor Perencanaan agar menjadi efisien dan efektif;
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Teknik sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Kerja :

1. Dokumen laporan program dan rencana kerja jangka pendek bidang survei dan pengawasan, serta desain dan konstruksi Sistem Penyediaan Air Minum;
2. Dokumen laporan kegiatan penyusunan pengembangan dan rehabilitasi sistem instalasi air bersih;
3. Dokumen laporan kegiatan penambahan jumlah pelanggan pada wilayah pengembangan sesuai dengan kemampuan produksi dan distribusi;
4. Dokumen laporan kegiatan pemeliharaan peta jaringan perpipaan;
5. Dokumen laporan kegiatan penyusunan laporan bulanan dan tahunan update peta jaringan meliputi perubahan tekanan, dan fitur lainnya;
6. Dokumen laporan kegiatan perencanaan teknik penyediaan bangunan air minum serta pengawasan kualitas dan kuantitas bangunan;
7. Dokumen laporan kegiatan bagian Perencanaan secara berkala;
8. Dokumen laporan evaluasi terhadap tugas dan fungsinya setiap Tahun Takwim; dan

Tanggungjawab :

1. Menjamin terlaksananya kegiatan operasional bidang teknik sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan;
2. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul pada Sektor Perencanaan;
3. Melakukan pembinaan dan motivasi sumber daya manusia pada Sektor Perencanaan;
4. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Melakukan koordinasi dengan perusahaan jasa konsultan baik internal dan eksternal;
2. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan rencana pekerjaan pada masing-masing unit kerja Sektor Perencanaan;
3. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Sektor Perencanaan;
4. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja di lingkungan Sektor Perencanaan.

F. Manajer Produksi

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP Bidang Produksi;
2. Mengkoordinir dan mengendalikan kegiatan Produksi dan Perawatan air minum yang memenuhi standar air minum sesuai standar yang ditetapkan, secara terus menerus dan berkesinambungan;
3. Mengkoordinir kegiatan pemeliharaan sumber air, potensi sumber air, Instalasi Pengolahan air dan peralatan laboratorium;
4. Merencanakan pengembangan Produksi dan Perawatan air berdasarkan potensi sumber air, berkoordinasi dengan bagian

terkait dengan pemerintah, swasta dan masyarakat;

5. Melaksanakan evaluasi atas kegiatan Produksi, Perpompaan, dan Laboratorium;
6. Mengusulkan langkah-langkah yang perlu diambil jika ditemukan keadaan yang menghambat Produksi dan Perawatan air;
7. Mengevaluasi penggunaan biaya operasional Bidang Produksi agar menjadi efisien dan efektif;
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Teknik sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Kerja :

1. Dokumen laporan kegiatan pengembangan dan pengendalian air baku, perpompaan, serta uji kualitas air;
2. Dokumen laporan kegiatan perlindungan sumber air baku dan lingkungannya;
3. Dokumen kegiatan penyediaan air baku untuk pelayanan dan rencana pengembangan SPAM yang memenuhi standar air minum;
4. Dokumen laporan kegiatan pengendalian fungsi mekanik dan ketenagaan mesin;
5. Dokumen laporan kegiatan uji kualitas air;
6. Dokumen laporan kegiatan bagian produksi secara berkala;
7. Dokumen laporan evaluasi terhadap tugas dan fungsinya setiap Tahun Takwim;

Tanggungjawab :

1. Menjamin kapasitas Produksi sesuai dengan kapasitas yang diinginkan;
2. Menjamin kualitas Produksi air sesuai dengan standar yang berlaku;
3. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul pada

Bidang Produksi;

4. Melakukan pembinaan dan motivasi sumber daya manusia pada Bidang Produksi;
5. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Memberikan persetujuan atas kualitas air minum berdasarkan standar yang berlaku;
2. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan rencana pekerjaan pada masing-masing Sub-bidang Produksi;
3. Memberikan persetujuan jenis bahan kimia yang dipergunakan dalam proses pengolahan air pada seluruh Instalasi pengolahan;
4. Memberikan persetujuan atas spesifikasi peralatan yang digunakan pada Bidang Produksi;
5. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Bidang Produksi.
6. Menggunakan bahan, perlengkapan, dan fasilitas yang disediakan;
7. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja pegawai pada Bidang Produksi.

G. Manajer Sumber Daya Manusia

Uraian Tugas :

1. Menyusun program kerja dan RKAP Sektor Sumber Daya Manusia;
2. Mengkoordinir, mengelola pelaksanaan kegiatan pembinaan bidang administrasi kepegawaian, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan serta kesejahteraan pegawai
3. Merencanakan dan mengendalikan kegiatan perumusan kebijakan secara hukum, pendokumentasian dan sosialisasi produk hukum, serta pemberian bantuan hukum;

4. Merencanakan dan mengendalikan kegiatan bidang kerjasama;
5. Mengusulkan, merumuskan kebijakan penyesuaian kesejahteraan pegawai;
6. Mengkoordinir dan menjaga rasio pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan;
7. Mengkoordinir dan mengawasi penyelesaian pajak penghasilan pegawai dan asuransi yang terkait dengan hak dan kewajiban pegawai;
8. Mengevaluasi semua kegiatan SDM dan merekomendasikan baik perbaikan maupun usulan baru;
9. Mengontrol dan mengevaluasi penggunaan biaya operasional sektor Sumber Daya Manusia agar menjadi efektif dan efisien;
10. Merencanakan, mengendalikan dan menyampaikan penilaian kinerja pegawai menggunakan Key Performance Indicator (KPI) kepada Direksi;
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Umum sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Kerja :

1. Dokumen rekap kehadiran pegawai dan perjalanan dinas;
2. Dokumen produk hukum, sosialisasi hukum dan bantuan hukum;
3. Dokumen kerjasama dengan pihak lain;
4. Dokumen kegiatan rekrutmen, mutasi, promosi, demosi, kenaikan pangkat, dan pemberhentian pegawai;;
5. Dokumen kegiatan evaluasi kebutuhan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pegawai;
6. Dokumen capaian kinerja sesuai KPI;
7. Dokumen kegiatan administrasi penghasilan, jaminan kesehatan, pensiun dan hak pegawai lainnya;

8. Dokumen evaluasi kinerja SDM setiap Tahun Takwim; dan
9. Laporan tahunan Bagian Sumber Daya Manusia.

Tanggungjawab :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia;
2. Menyiapkan pegawai yang profesional (kompeten, handal dan dapat dipercaya);
3. Mengevaluasi dan menyampaikan peraturan-peraturan yang terkait dengan perusahaan kepada pegawai;
4. Memelihara dan mengembangkan kemampuan sikap, disiplin kerja, loyalitas pegawai perusahaan;
5. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul di bagian sumber daya manusia;
6. Melakukan pembinaan motivasi terhadap bagian sumber daya manusia dan seluruh pegawai
7. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan

Wewenang :

1. Mengusulkan penambahan pegawai berdasarkan rasio pegawai dan analisa beban kerja pegawai;
2. Mengusulkan perubahan/ perbaikan terkait peraturan-peraturan perusahaan;
3. Menyampaikan informasi terkait kebijakan perusahaan baik internal maupun eksternal;
4. Mengoreksi dan memberikan persetujuan atas rencana pelaksanaan pekerjaan dan hasil masing-masing unit kerja Sektor Sumber Daya Manusia;
5. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Bagian Sumber Daya manusia;
6. Menilai kinerja semua staf yang menjadi tanggungjawabnya.

H. Manajer Transmisi dan Distribusi

Uraian Tugas :

1. Menyusun rencana program kerja dan RKAP Bidang Transmisi dan Distribusi;
2. Mengkoordinir kegiatan penyambungan, pengembangan atau penggantian jaringan transmisi distribusi untuk perbaikan sistem distribusi dan tekanan air maupun untuk pengembangan cakupan layanan;
3. Mengkoordinir kegiatan pemasangan jaringan instalasi pipa pelanggan baru;
4. Mengkoordinir kegiatan distribusi air ke pelanggan;
5. Mengkoordinir kegiatan penyusunan as built drawing;
6. Mengkoordinir kegiatan penurunan tingkat kehilangan air;
7. Melaksanakan evaluasi atas kegiatan Transmisi dan Distribusi;
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Teknik sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Kerja :

1. Dokumen laporan rencana program kerja dan RKAP Bidang Transmisi dan Distribusi;
2. Dokumen laporan kegiatan penyambungan, pengembangan atau penggantian jaringan transmisi distribusi untuk perbaikan sistem distribusi dan tekanan air maupun untuk pengembangan cakupan layanan;
3. Dokumen laporan kegiatan pemasangan jaringan instalasi pipa pelanggan baru;
4. Dokumen laporan kegiatan distribusi air ke pelanggan;
5. Dokumen laporan kegiatan penyusunan as built drawing;
6. Dokumen laporan kegiatan penurunan tingkat kehilangan air;

7. Dokumen laporan evaluasi atas kegiatan Transmisi dan Distribusi;

Tanggungjawab :

1. Mengalirkan air secara berkesinambungan secara terus menerus selama 24 jam/hari baik melalui sistem perpipaan;
2. Mengendalikan rencana kerja perusahaan bidang pengembangan dan pengendalian jaringan pipa transmisi distribusi serta kegiatan pengendalian NRW (Non Revenue Water);
3. Menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul di Bagian Transmisi & Distribusi baik internal dan eksternal;
4. Menurunkan tingkat kehilangan air secara teknis;
5. Melakukan pembinaan sumber daya manusia di Bagian Transmisi & Distribusi;
6. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan.

Wewenang :

1. Memberikan persetujuan atas tindakan-tindakan preventif maupun kuratif yang akan diambil dalam rangka pelaksanaan tugas Bidang Bagian Transmisi dan Distribusi atas dasar persetujuan Direksi;
2. Mengusulkan jenis spesifikasi teknis meter air dan peralatan lainnya yang akan dipergunakan oleh pelanggan sesuai peruntukannya;
3. Menandatangani Surat Perintah Kerja (SPK) untuk pelaksanaan pekerjaan dibagian Transmisi dan Distribusi;
4. Memberikan persetujuan atas pelaksanaan rencana pekerjaan pada masing-masing unit kerja Bidang Transmisi dan Distribusi;
5. Memberikan persetujuan atas biaya-biaya dalam pelaksanaan kegiatan operasional Bagian Transmisi dan Distribusi;
6. Memberikan rekomendasi/ penilaian atas kinerja pegawai di Bagian Transmisi dan Distribusi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, masa kerja dan bagian selama di perusahaan. Dari 89 kuisisioner yang disebar, hanya 80 kuisisioner yang bisa digunakan peneliti. Sisanya 9 kuisisioner tidak dapat digunakan karena responden tidak menjawab item pernyataan sampai tuntas. Berdasarkan rekapitulasi kuisisioner diperoleh hasil analisis karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	58	72,5%
Perempuan	22	27,5%
Total	80	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 58 orang atau 72,5% dan perempuan sebanyak 22 orang atau 27,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Perumda Tirta Kanjuruhan dan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<25	10	12,5%
26-40	29	36,25%

41-60	41	51,25%
>60	0	0%
Total	80	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 10 orang atau 12,5%, usia 26-40 tahun sebanyak 29 orang atau 36,25%, usia 41-60 tahun sebanyak 41 orang atau 51,25 % dan usia lebih dari 60 tahun sebanyak 0 orang atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan responden terbanyak pada penelitian ini berada pada rentang usia 41-60 tahun .

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
0-3 tahun	16	20,0%
3-5 tahun	11	13,8%
5-10 tahun	14	17,5%
>10 tahun	39	48,8%
Total	80	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan masa kerja 0-3 tahun sebanyak 16 orang atau 20,0 %, masa kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang atau 13,8%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang atau 17,5% dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 39

orang atau 39%. Sehingga dapat disimpulkan responden terbanyak pada penelitian ini berada pada masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMU/ sederajat	16	20%
D3	14	17,5%
S1	50	62,5%
S2	0	0%
Lain-lain	0	0%
Total	80	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan pendidikan terakhir SMU/ sederajat sebanyak 16 orang atau 20%, D3 sebanyak 14 orang atau 17,5%, S1 sebanyak 50 orang atau 62,5% dan S2 sebanyak 0 orang atau 0%. Sehingga dapat disimpulkan responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih banyak yaitu berjumlah 50 orang atau 62,5 %.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Frekuensi	Presentase
Umum	25	31,2%
Keuangan	6	7,5%

SDM	9	11,2%
Pelayanan Pelanggan	9	11,2%
Perencanaan	4	5,0%
Produksi	3	3,8%
Transmisi & Distribusi	2	2,5%
Perawatan	6	7,5%
Puslitbang	2	2,5%
SPI	7	8,8%
Lain-lain	7	8,8%
Total	80	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari responden bagian umum sebanyak 25 orang atau 31,2%, bagian keuangan sebanyak 6 orang atau 7,5%, bagian SDM sebanyak 9 orang atau 11,2% bagian pelayanan pelanggan sebanyak 9 orang atau 11,2%, bagian produksi sebanyak 3 orang atau 3,8%, bagian transmisi dan distribusi sebanyak 2 orang atau 2,5%, bagian perawatan sebanyak 6 orang atau 7,5%, bagian puslitbang sebanyak 2 orang atau 2,5 %, bagian SPI sebanyak 7 orang atau 8,8% dan lain-lain sebanyak 7 orang atau sebanyak 8,8%, Sehingga dapat disimpulkan responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden yang bekerja di bagian umum yaitu sebanyak 25 orang atau 31,2%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif. Tujuannya adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian ini. Adapun variabel tersebut adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X), kinerja (Y), dan komitmen Organisasi (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban terhadap variabel penelitian. Berikut adalah dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-rata Skor	Kriteria
1.	1,00-1,80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2.	1,81-2,60	Rendah/tidak setuju
3.	2,61-3,40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4.	3,41-4,20	Tinggi/setuju
5.	4,21-5,00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber : Riduan dan Kuncoro (2007)

4.3.1 Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam penelitian ini variabel kualitas kehidupan kerja terdiri dari 8 indikator yaitu (1) partisipasi sumber daya manusia, (2) pengembangan karir, (3) penyelesaian konflik, (4) komunikasi, (5) keamanan kerja, (6) kompensasi yang layak, (7) kebanggaan pada organisasi, (8) kesehatan dan keselamatan kerja. Indikator-indikator tersebut tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi

responden pada aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dijelaskan pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										
	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	1,2	1	1,2	7	8,8	58	72,5	13	16,3	4,01
X1.2	0	0	0	0	5	6,2	63	78,8	12	15,0	4,09
X2.1	1	1,2	1	1,2	9	11,2	55	68,8	14	17,5	4,00
X2.2	0	0	1	1,2	7	8,8	59	73,8	13	16,2	4,05
X2.3	1	1,2	1	1,2	30	37,5	35	43,8	13	16,2	3,73
X3.1	0	0	2	2,5	12	15,0	59	73,8	7	8,8	3,89
X3.2	1	1,2	8	10	19	23,8	44	55	8	10	3,63
X4.1	0	0	1	1,2	35	43,8	34	42,5	10	12,,5	3,66
X4.2	1	1,2	3	3,8	56	70	14	17,5	6	7,5	3,26
X5.1	0	0	2	2,5	3	3,8	63	78,8	12	15	4,06
X5.2	1	1,2	5	6,2	28	35	43	53,8	3	3,8	3,53
X6.1	0	0	9	11,2	58	72,5	11	13,8	2	2.5	3,08
X7.1	0	0	5	6,2	31	38,8	42	52,5	2	2.5	3,51

X8.1	0	0	7	8,8	23	28,7	42	52,5	8	10	3,64
X8.2	2	2,5	2	2,5	51	63,7	21	26,2	4	5	3,29
X8.3	0	0	1	1,2	4	5	65	81,2	10	12,5	4,05
X8.4	1	1,2	4	5	13	16,2	49	61,3	13	16,2	3,86
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)											3,73

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Dari tabel 4.8 sebanyak 80 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden setuju terhadap variabel kualitas kehidupan kerja (X) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 3,73. Hal ini menggambarkan responden mendapatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan.

Pada indikator partisipasi sumber daya manusia (X1) terdapat dua item pernyataan yaitu (X1.1) keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan (X1.2) kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas. Pada item (X1.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 13 responden atau 16,3%, 58 responden atau 72,5% menjawab setuju (skor 4), 7 responden atau 8,8 % menjawab netral (skor 3), 1 responden atau 1,2 % menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 1,2 % menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Pada item (X1.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 12 responden atau 15%, 63 responden atau 78,8% menjawab setuju (skor 4) dan sebanyak 5 responden atau 6,2 % menjawab netral (skor 3)

Pada indikator pengembangan karir (X2) terdapat 3 item pernyataan yaitu (X2.1) kesempatan pelatihan dan pendidikan, (X2.2) kesempatan promosi dan (X2,3) evaluasi kinerja karyawan. Pada item (X2.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 14

responden atau 17,5%, 55 responden atau 68,8% menjawab setuju (skor 4), 9 responden atau 11,2% menjawab netral (skor 3), 1 responden atau 1,2% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Pada item (X2.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 13 responden atau 16,2%, 59 responden atau 73,8% menjawab setuju (skor 4), 7 responden atau 8,8% menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X2.3) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 13 responden atau 16,2%, 35 responden atau 43,8% menjawab setuju (skor 4), 30 responden atau 37,5% menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab tidak setuju (skor 2).

Pada indikator penyelesaian konflik (X3) terdapat 2 item pernyataan yaitu (X3.1) terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dan (X3.2) manajemen membuka jalur formal maupun informal untuk penyampaian masalah. Pada item (X3.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 7 responden atau 8,8%, 59 responden atau 73,8% menjawab setuju (skor 4), 12 responden atau 15% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X3.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 8 responden atau 10%, 44 responden atau 55% menjawab setuju (skor 4), 19 responden atau 23,8% menjawab netral (skor 3) 8 responden atau 10% menjawab tidak setuju (skor 2)) dan sebanyak 1 responden atau 1,2 % menjawab sangat tidak setuju (skor 1)

Pada indikator komunikasi (X4) terdapat 2 item pernyataan yaitu (X4.1) komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan (X4.2) terjalin komunikasi yang baik diluar jam kerja. Pada item (X4.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 10 responden atau

12,5%, 34 responden atau 42,5% menjawab setuju (skor 4), 35 responden atau 43,8% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X4.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 6 responden atau 7,5%, 14 responden atau 17,5% menjawab setuju (skor 4), 56 responden atau 70% menjawab netral (skor 3), 3 responden atau 3,8% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 31,2% menjawab sangat tidak setuju (skor 1).

Pada indikator keamanan kerja (X5) terdapat 2 item pernyataan yaitu (X5.1) tersedianya jaminan hari tua (pension) dan (X5.2) adanya perjanjian kerja yang jelas. Pada item (X5.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 12 responden atau 15%, 63 responden atau 78,8% menjawab setuju (skor 4), 3 responden atau 3,8% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X5.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 responden atau 3,8%, 43 responden atau 53,8% menjawab setuju (skor 4), 28 responden atau 35% menjawab netral (skor 3), 5 responden atau 6,2% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju (skor 1).

Pada indikator kompensasi yang layak dan seimbang (X6) terdapat 1 item pernyataan yaitu (X6.1) gaji yang diberikan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab. Pada item (X6.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,5%, 11 responden atau 13,8% menjawab setuju (skor 4), 58 responden atau 72,5% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 9 responden atau 11,2% menjawab tidak setuju (skor 2).

Pada indikator kebanggaan pada organisasi (X7) terdapat 1 item pernyataan yaitu (X7.1) bangga karena citra baik dimata masyarakat

(memberikan pelayanan yang berkualitas dan produktif). Pada item (X7.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,5%, 42 responden atau 52,5% menjawab setuju (skor 4), 31 responden atau 38,8% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 5 responden atau 6,2% menjawab tidak setuju (skor 2).

Pada indikator keselamatan dan kesehatan kerja (X8) terdapat 4 item pernyataan yaitu (X8.1) perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat), (X8.2) perlindungan secara psikis (tidak memberatkan dengan beban kerja yang tinggi), (X8.3) adanya jaminan kesehatan dan (X8.4) kesempatan cuti maupun liburan bersama. Pada item (X8.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 8 responden atau 10%, 42 responden atau 52,5% menjawab setuju (skor 4), 23 responden atau 28,7% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 7 responden atau 8,8% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X8.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 4 responden atau 5%, 21 responden atau 26,2% menjawab setuju (skor 4), 51 responden atau 63,7% menjawab netral (skor 3), 2 responden atau 2,5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Pada item (X8.3) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 10 responden atau 12,5%, 65 responden atau 81,2% menjawab setuju (skor 4), 4 responden atau 5% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (X8.4) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 13 responden atau 16,2%, 49 responden atau 61,3% menjawab setuju (skor 4), 13 responden atau 16,2% menjawab netral (skor 3), 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 1,2% menjawab sangat tidak setuju (skor 1).

4.3.2 Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini variabel kinerja terdiri dari 3 indikator yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) ketepatan waktu. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel kinerja dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	1	1,2	12	15	59	73,5	8	10	3,92
Y1.2	1	1,2	4	5	46	57,5	26	32,5	3	3,8	3,32
Y2.1	1	1,2	3	3,8	18	22,5	50	62,5	8	10	3,76
Y2.2	0	0	6	7,5	16	20	56	70	2	2,5	3,68
Y3.1	1	1,2	7	8,8	26	32,5	35	43,8	11	13,8	3,60
X3.2	0	0	3	3,8	32	40	34	42,5	11	13,8	3,66
Variabel Kinerja (Y)											3,66

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Dari tabel 4.9 sebanyak 80 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden setuju terhadap variabel kinerja (Y) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 3,66. Hal ini menggambarkan kinerja responden berada pada kategori baik.

Pada indikator kuantitas kerja (Y1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y1.1) bekerja sesuai prosedur dan (Y1.2) kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target. Pada item (Y1.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 8 responden atau 10%, 59 responden atau 73,5% menjawab setuju (skor 4), 12 responden atau 15 % menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 1 responden atau 1,2 % menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (Y1.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 3 responden atau 3,8%, 26 responden atau 32,5% menjawab setuju (skor 4) dan 46 responden atau 57,5 % menjawab netral (skor 3), 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju (skor 2), dan sebanyak 1 responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1)

Pada indikator kualitas kerja (Y2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y2.1) menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan (Y2.2) mampu bekerja dengan terampil. Pada item (Y2.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 8 responden atau 10%, 50 responden atau 62,5% menjawab setuju (skor 4), 18 responden atau 22,5 % menjawab netral (skor 3), 3 responden atau 3,8% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 responden atau 1,2 % menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Pada item (Y2.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,5%, 56 responden atau 70% menjawab setuju (skor 4), 16 responden atau 20 % menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 6 responden atau 7,5 % menjawab tidak setuju (skor 2).

Pada indikator ketepatan waktu (Y3) terdapat dua item pernyataan yaitu datang tepat waktu (Y3.1) dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Y3.2). Pada item (Y3.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 11 responden atau 13,8%, 34 responden atau 43,5% menjawab setuju (skor 4), 26 responden atau 32,5% menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 7 responden atau 8,8 % menjawab tidak setuju (skor 2).

Pada item (Y3.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 11 responden atau 13,8%, 34 responden atau 42,5% menjawab setuju (skor 4), 32 responden atau 40% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 3 responden atau 3,8 % menjawab tidak setuju (skor 2).

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini variabel kinerja terdiri dari 3 indikator yaitu (1) Affective Commitmen, (2) Continuance Commitment, (3) Normative Commitment. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variabel kinerja dijelaskan pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Deskripsi Komitmen Organisasi (Z)

Item	Jawaban Responden										
	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	4	5	54	67,5	13	16,2	9	11,2	3,34
Z1.2	2	2,5	6	7,5	43	53,8	27	33,8	2	2,5	3,26
Z2.1	2	2,5	4	5	50	62,5	22	57,5	2	2,5	3,22
Z2.2	2	2,5	4	5	30	37,5	43	53,8	1	1,2	3,46
Z3.1	0	0	6	7,5	22	27,5	44	55	8	10	3,68

Z3.2	0	0	4	5	22	27,5	49	61,3	5	6,2	3,69
Variabel Komitmen Organisasi (Z)											3,44

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Dari Tabel 4.10 sebanyak 80 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden setuju terhadap variabel komitmen organisasi (Z) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 3,44 . Hal ini menggambarkan komitmen responden berada pada kategori baik.

Pada indikator *affective commitment* (Z1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z1.1) senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi dan (Z1.2) masalah organisasi juga masalah karyawan. Pada item (Z1.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 9 responden atau 11,2%, 13 responden atau 16,2% menjawab setuju (skor 4), 54 responden atau 67,5% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (Z1.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,5%, 27 responden atau 33,8% menjawab setuju (skor 4), 43 responden atau 53,8% menjawab netral (skor 3), 6 responden atau 7,5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju (skor 1).

Pada indikator *continuance commitment* (Z2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z2.1) merasa bertahan pada organisasi adalah sebuah hal yang perlu (kebutuhan) dan (Z2.2) tidak adanya alternatif organisasi pengganti jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Pada item (Z2.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 2 responden atau 2,5%, 22 responden atau 27,5% menjawab setuju (skor 4), 50 responden atau 62,5% menjawab netral (skor 3), 4 responden atau 5%

menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Pada item (Z2.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 1 responden atau 1,2%, 43 responden atau 53,8% menjawab setuju (skor 4), 30 responden atau 37,5% menjawab netral (skor 3), 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 2 responden atau 2,5% menjawab sangat tidak setuju (skor 1).

Pada indikator *normative commitment* (Z3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z3.1) karyawan merasa untung ketika berada di organisasi dan (Z3.2) karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi. Pada item (Z3.1) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 8 responden atau 10%, 44 responden atau 55% menjawab setuju (skor 4), 22 responden atau 27,5% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 6 responden atau 7,5% menjawab tidak setuju (skor 2). Pada item (Z3.2) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) sebanyak 5 responden atau 6,2%, 49 responden atau 61,3% menjawab setuju (skor 4), 22 responden atau 27,5% menjawab netral (skor 3) dan sebanyak 4 responden atau 5% menjawab tidak setuju (skor 2).

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Pengujian dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistik 20. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ≥ 0.3 . perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0.3 menunjukkan bahwa item tersebut valid. Pada tabel 4.10 disajikan hasil uji validitas tiap item dimana *pearson correlation* 0.3

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
Partisipasi Sumber Daya Manusia	X1.1	0.595	Valid
	X1.2	0.757	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0.752	Valid
	X2.2	0.593	Valid
	X2.3	0.641	Valid
Penyelesaian Konflik	X3.1	0.523	Valid
	X3.2	0.440	Valid
Kebanggaan pada Organisasi	X4.1	0.628	Valid
	X4.2	0.362	Valid
Keamanan Kerja	X5.1	0.506	Valid
	X5.2	0.264	Tidak Valid
Kompensasi yang Layak	X6.1	0.070	Tidak Valid
Komunikasi	X7.1	0.348	Valid
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X8.1	0.062	Tidak Valid
	X8.2	0.344	Valid

	X8.3	0.529	Valid
	X8.4	0.501	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Dari Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa terdapat 3 item pada variabel kualitas kehidupan kerja dikatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 sehingga pada item X5.2, X6.1 dan X8.1 dihapus.

Tabel 4.12
Hasil Uji Ulang Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
Partisipasi Sumber Daya Manusia	X1.1	0.630	Valid
	X1.2	0.795	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0.754	Valid
	X2.2	0.599	Valid
	X2.3	0.663	Valid
Penyelesaian Konflik	X3.1	0.503	Valid
	X3.2	0.527	Valid
Kebanggaan pada Organisasi	X4.1	0.647	Valid
	X4.2	0.399	Valid
Keamanan Kerja	X5.1	0.401	Valid

Komunikasi	X7.1	0.330	Valid
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X8.2	0.325	Valid
	X8.3	0.426	Valid
	X8.4	0.565	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
Kuantitas Kerja	Y1.1	0.418	Valid
	Y1.2	0.522	Valid
Kualitas Kerja	Y2.1	0.583	Valid
	Y2.2	0.595	Valid
Ketepatan Waktu	Y3.1	0.747	Valid
	Y3.2	0.490	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.14
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
<i>Affective Commitment</i>	Z1.1	0.527	Valid

	Z1.2	0.548	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	Z2.1	0.367	Valid
	Z2.2	0.486	Valid
<i>Normative Commitment</i>	Z3.1	0.524	Valid
	Z3.2	0.570	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12, tabel 4.13 dan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa seluruh item dari seluruh variable yaitu variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Variabel Kinerja (Y), dan Variabel Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel diatas dapat dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur tingkat realibilitas suatu instrument penelitian apakah penelitian tersebut cukup untuk dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu instrument dikatakan realibel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka dikatakan tidak realiabel.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Partisipasi Sumber Daya Manusia	X1.1	0.856	Reliabel

	X1.2	0.853	Reliabel
Pengembangan Karir	X2.1	0.849	Reliabel
	X2.2	0.858	Reliabel
	X2.3	0.853	Reliabel
Penyelesaian Konflik	X3.1	0.862	Reliabel
	X3.2	0.862	Reliabel
Kebanggaan pada Organisasi	X4.1	0.854	Reliabel
	X4.2	0.868	Reliabel
Keamanan Kerja	X5.1	0.867	Reliabel
Komunikasi	X7.1	0.871	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X8.2	0.872	Reliabel
	X8.3	0.866	Reliabel
	X8.4	0.859	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Indikator	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Kuantitas Kerja	Y1.1	0.798	Reliabel
	Y1.2	0.777	Reliabel

Kualitas Kerja	Y2.1	0.763	Reliabel
	Y2.2	0.762	Reliabel
Ketepatan Waktu	Y3.1	0.718	Reliabel
	Y3.2	0.786	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
<i>Affective Commitment</i>	Z1.1	0.720	Reliabel
	Z1.2	0.714	Reliabel
<i>Continuance Commitment</i>	Z2.1	0.760	Reliabel
	Z2.2	0.731	Reliabel
<i>Normative Commitment</i>	Z3.1	0.721	Reliabel
	Z3.2	0.710	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan ketiga tabel 4.15, tabel 4.16 dan 4.17 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kinerja (Y), Komitmen Organisasi (Z) menunjukkan angka diatas 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel tersebut reliable/konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel independen dan dependen bersifat linier. Adapun variabel dikatakan linier apabila nilai $\text{sig } f > 0,05$. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18
Uji Linieritas

Variabel		Sig	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Kinerja (Y)	0,000	Linier
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Z)	0,000	Linier
Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja (Y)	0,001	Linier

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 diperoleh nilai signifikan $f < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel kualitas kehidupan kerja (X) memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja (Y) dengan nilai sig. 0,000. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan linier dengan variabel komitmen organisasi (Z) dengan nilai sig. 0,000. Variabel komitmen organisasi (Z) memiliki hubungan linier dengan variabel kinerja (Y) dengan nilai sig. 0,001

4.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS

4.6.1 Hasil Pengujian Loading Factor (Outer Model)

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel laten yaitu kualitas kehidupan kerja (X), Kinerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Terdapat tiga kriteria pada teknik analisa data dengan menggunakan SmartPLS yaitu *convergent validity*,

discriminat validity, composite reliability. Berikut adalah hasil pengukuran dari model tersebut :

4.6.1.1 Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk menguji antara hubungan item reflektif dengan variabel latennya. Nilai loading factor menunjukkan bobot setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dianggap valid dan cukup jika nilai outer loading 0,5 sampai 0,6.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Loading Faktor Variabel

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Partisipasi Sumber Daya Manusia	X1.1	0.720
		X1.2	0.848
	Pengembangan Karir	X2.1	0.793
		X2.2	0.678
		X2.3	0.727
	Penyelesaian Konflik	X3.1	0.542
		X3.2	0.643
	Komunikasi	X4.1	0.760
		X4.2	0.487
	Keamanan Kerja	X5.1	0.398

		X5.2	0.435
	Kompensasi yang layak	X6.1	0.134
	Kebanggaan Organisasi	X7.1	0.350
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X8.1	0.115
		X8.2	0.374
		X8.3	0.379
		X8.4	0.664
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	Y1.1	0.609
		Y1.2	0.648
	Kualitas Kerja	Y2.1	0.674
		Y2.2	0.700
	Ketepatan Waktu	Y3.1	0.873
		Y3.2	0.705
Komitmen Organisasi (Z)	Affective Commitmen	Z1.1	0.701
		Z1.2	0.695
	Continuance Commitmen	Z2.1	0.494
		Z2.2	0.590
			0.763

	Normative Commitmen	Z3.1	
		Z3.2	0.750

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa dari hasil *convergent validity* terdapat 8 item pada variabel kualitas kehidupan kerja yang tidak memenuhi syarat atau nilainya kurang dari 0,5. Item tersebut yaitu X4.2, X5.1, X5.2 X6.1, X7.1, X8.1, X8.2, X8.3. Pada variabel komitmen organisasi ada 1 item yang nilainya juga tidak memenuhi syarat yaitu pada item Z2.1. Item tersebut akan dieliminasi atau tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya. Berikut adalah tabel outer loading setelah dilakukan pengujian ulang :

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Ulang Loading Faktor Variabel

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Partisipasi Sumber Daya Manusia	X1.1	0.813
		X1.2	0.887
	Pengembangan Karir	X2.1	0.836
		X2.2	0.689
		X2.3	0.756
	Penyelesaian Konflik	X3.1	0.623
		X3.2	0.660
	Komunikasi	X4.1	0.692

	Keselamatan dan Kesehatan kerja	X8.4	0.693
Kinerja	Kuantitas Kerja	Y1.1	0.591
		Y1.2	0.667
	Kualitas Kerja	Y2.1	0.694
		Y2.2	0.704
	Ketepatan Waktu	Y3.1	0.865
		Y3.2	0.696
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	Z1.1	0.654
		Z1.2	0.751
	<i>Continuance Commitment</i>	Z2.2	0.522
	<i>Normative Commitment</i>	Z3.1	0.824
		Z3.2	0.790

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa dari hasil *convergent validity* semua item dari ketiga variabel telah memenuhi syarat atau nilainya lebih dari 0,5.

Variabel kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini terdiri dari 8 indikator yaitu partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan opada organisasi, dan keselamatan &

kesehatan kerja. Kedelapan indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk kualitas kehidupan kerja. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa dari kedelapan indikator terdapat 3 indikator yang tidak signifikan membentuk kualitas kehidupan kerja yaitu indikator, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan pada organisasi karena nilainya kurang dari 0,5. Indikator dikatakan signifikan apabila nilai *loading factor* diatas 0,5. Partisipasi Sumber Daya Manusia merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X1.2 sebesar 0,889. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kualitas kehidupan kerja, seorang karyawan memperhatikan keterlibatannya pada pengambilan keputusan (Partisipasi Sumber Daya Manusia)

Variabel kinerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Ketiga indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk kinerja. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut signifikan membentuk kinerja dengan nilai *loading factor* diatas 0,5. Kuantitas kerja merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Y3.1 sebesar 0,865. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normatif commitment*. Ketiga indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk komitmen organisasi. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa dari ketiga indikator signifikan membentuk komitmen organisasi dengan nilai *loading factor* diatas 0,5. *Normative Commitment* merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading*

factor tertinggi pada item X3.1 sebesar 0,824. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan merasa memiliki tanggung jawab karena telah dibesarkan perusahaan untuk tetap berkarir (*normative commitment*) maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi.

4.6.1.2 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria pengukuran validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai konstruk dan *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Nilai AVE yang diharapkan adalah harus lebih besar dari 0,5. Penilaian AVE pada penelitian ini tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.553	0.744
Kinerja (Y)	0.501	0.708
Komitmen Organisasi (Z)	0.513	0.716

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai AVE diatas 0,5 dan akar nilai AVE diatas 0,7. Nilai AVE variabel kualitas kehidupan kerja $0,553 \geq 0,5$ dengan nilai akar AVE 0,744. Nilai AVE variabel kinerja $0,501 \geq 0,5$ dengan nilai akar 0,708. Nilai AVE variabel komitmen organisasi $0,513 \geq 0,5$ dengan nilai akar 0,716.

4.6.1.3 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk mengetahui setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Apabila nilai cross loading setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Adapun hasil *Discriminant Validity* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Nilai *Discriminant Validity* (Cross Loading)

Item	Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi
X1.1	0.813	0.533	0.443
X1.2	0.887	0.655	0.422
X2.1	0.836	0.598	0.295
X2.2	0.689	0.571	0.425
X2.3	0.756	0.457	0.347
X3.1	0.623	0.377	0.094
X3.2	0.660	0.477	0.617
X4.1	0.692	0.602	0.608
X8.4	0.693	0.502	0.577
Y1.1	0.387	0.591	0.512
Y1.2	0.584	0.667	0.250
Y2.1	0.481	0.694	0.273

Y2.2	0.355	0.704	0.502
Y3.1	0.577	0.865	0.608
Y3.2	0.645	0.696	0.483
Z1.1	0.423	0.473	0.654
Z1.2	0.326	0.352	0.751
Z2.2	0.196	0.295	0.522
Z3.1	0.596	0.561	0.824
Z3.2	0.508	0.493	0.790

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai cross loading berada diatas nilai cross loading lainnya dengan nilai lebih besar 0,5. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik sehingga *discriminant validity* pada penelitian ini terpenuhi.

4.6.1.4 Composite Reliability

Semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik apabila nilai *composite* semua variabel $\geq 0,7$. Adapun hasil dari *composite* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Hasil
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.917	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0.837	Reliabel

Kinerja (Y)	0.856	Reliabel
-------------	-------	----------

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,917, komitmen organisasi sebesar 0,837 dan kinerja sebesar 0,856. Sehingga dapat dikatakan nilai composite reliability dari ketiga variabel tersebut telah memenuhi syarat karena lebih besar dari 0,7.

4.6.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer* model, langkah berikutnya adalah pengujian model struktural (*inner* model). Pada pengujian inner model digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk, besarnya nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Penelitian ini terdapat dua variabel dependen yang variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Adapun variabel laten pada penelitian ini yaitu variabel kinerja dan komitmen organisasi.

4.6.2.1 R-Square

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program smartPLS maka diperoleh nilai *R-square* sebagai berikut :

Tabel 4.24
Nilai *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja	0.587
Komitmen Organisasi	0.374

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja sebesar 0,587 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,374.

4.6.2.2 Goodness of Fit

Pengujian *Goodness of Fit* diukur menggunakan nilai *Q-Square predictive-relevance* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive-relevance*. Besaran nilai Q^2 memiliki rentan $0 < Q^2 < 1$ (Supriyanto dan Maharani, 2013 :101)

Nilai R^2 masing-masing adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,587)(1 - 0,374)$$

$$Q^2 = 0,741$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,741 atau 74,1%. Nilai ini mengindikasikan bahwa keragaman data yang dijelaskan oleh model tersebut sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar atau belum terkandung dalam model penelitian ini.

4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam menggunakan software SmartPLS pengujian model struktural dan pengujian model hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai t statistic yang signifikan pada level 0,05. Berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan dengan dua tahapan yaitu pertama dengan pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan kedua pengujian jalur pengaruh mediasi (Supriyanto dan Maharani, 2019:193).

1. Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut disajikan hasil analisis pengujian untuk mengetahui

pengaruh langsung antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja yang dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, nilai t dan probabilitas.

Tabel 4.25
Hubungan Langsung Antar Variabel

Variabel		Original Sampel	Sampel Mean	Standar Deviation	T-Statistic	P-Value
Kualitas Kehidupan Kerja(X)	Kinerja(Y)	0.551	0.565	0.112	4.911	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Komitmen Organisasi(Z)	0.612	0.633	0.084	7.304	0.000
Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja (Y)	0.293	0.285	0.118	2.484	0.013

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,551 dengan arah positif. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,612 dengan arah positif. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,013 dengan arah positif.

H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja

Hasil pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,551 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja. Hasil diperoleh nilai t statistic sebesar $4,911 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,000 < 0,005$. Maka kualitas kehidupan kerja secara langsung mampu meningkatkan kinerja. Hal ini berarti **H1 diterima**.

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Varibel	Original Sampel	Sampel Mean	Standar deviation	t-statistic	p-value
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.179	0.181	0.084	2.146	0.032

Sumber : data diolah peneliti, 2020

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian antara variabel diatas membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hasil koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0,179. Hasil nilai t statistic sebesar $2,146 > 1,96$. Maka kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini berarti **H2 diterima**.

2. Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Variabel Mediasi

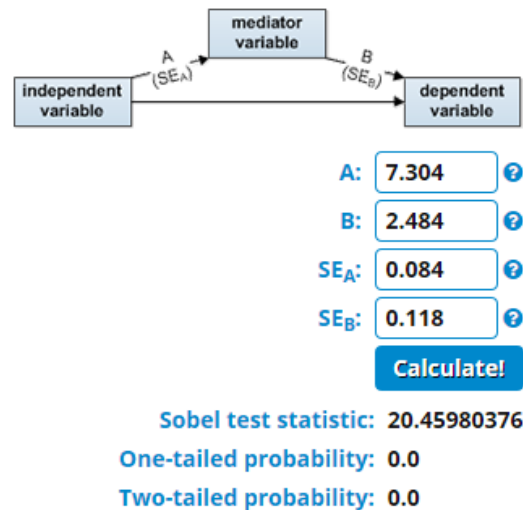
Pengujian variabel mediasi menggunakan sobel test. Sobel test digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui variabel komitmen organisasi (Z)

Tabel 4.27
Hasil Sobel Test

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T hitung	Sig	Ket
Kualitas kehidupan kerja-Komitmen organisasi-Kinerja	7.304	2.484	0.084	0.118	20.459	0.000	Sig

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Gambar 4.6
Hasil Sobel Test



H3 : Komitmen Organisasi Memediasi Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai signifiikansi jalur kualitas kehidupan kerja - komitmen organisasi - kinerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai hitung sebesar $20.495 > 1,95$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi menjadi variable mediasi. Hal ini berarti **H3 Diterima**.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam beberapa indikator diantaranya : partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak kebanggaan pada organisasi dan

keselamatan/kesehatan kerja. Dari hasil pengujian loading faktor indikator yang paling dominan membentuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah indikator partisipasi sumber daya manusia. Terlihat pada item X1.1 dengan nilai loading faktor sebesar 0,813 dan X1.2 sebesar 0,887.

Sedangkan variabel kinerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam beberapa indikator diantaranya : kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dari hasil pengujian loading faktor indikator yang paling dominan membentuk variabel kinerja adalah indikator ketepatan waktu. Terlihat pada item Y3.1 dengan nilai loading faktor 0,865.

Penerapan indikator partisipasi sumber daya manusia ini juga terlihat pada Perumda Tirta Kanjuruhan. Berdasarkan wawancara bersama Pak Heppi salah satu karyawan yang bekerja di bagian SDM, setiap bagian di Perumda punya jadwal untuk mengadakan pertemuan dengan semua kasie dan staf masing-masing. Di bagian SDM misalnya 2 minggu sekali, kepala bagian melakukan pertemuan dengan semua kasie dan staf bagian SDM. Pertemuan tersebut membahas program, target perusahaan, maupun untuk evaluasi kerja. Apabila ada keadaan mendesak pertemuan bisa dilakukan 1 minggu sekali. Dalam proses ini karyawan dilibatkan untuk berpendapat dan berkontribusi memberi ide/gagasan maupun solusi dari suatu masalah. Keterlibatan karyawan tidak hanya dilihat dalam rapat atau sebuah pertemuan kelompok saja. Keterlibatan karyawan dalam proses penilaian kerja juga sangat diperlukan. Faktor yang dapat mendorong partisipasi karyawan dalam pelaksanaan penilaian kerja pada perusahaan adalah rasa keingintahuan karyawan atas kinerja yang dilakukannya, keinginan atas pengakuan dari perusahaan bahwa karyawan mempunyai kontribusi dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Hal ini juga diterapkan di Perumda. Pada lembar DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) pegawai pada poin ke 5 tentang keberatan pegawai. Disini menunjukkan bahwa setiap

karyawan boleh mengisi keberatan apabila nilai yang diberikan tidak sesuai. Hal ini merupakan salah satu bentuk keterlibatan/pasrtisipasi karyawan dalam proses penilaian kinerja.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,551 dengan nilai p- value 0,000 masih dibawah 0,5 sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan dan menjawab hipotesis 1 yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian diatas dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moghrab dkk (2019) dan penelitian Hymavathi dan Rao (2019) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalompoh dkk (2019) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam memaksimalkan atau mendukung kinerja. Namun penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristanti dkk (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat faktor pendukung lain seperti sikap pemimpin dan penempatan kerja yang tepat sebagai pengaruh terhadap kinerja.

Untuk menciptakan kinerja yang baik suatu organisasi/perusahaan harus memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Menurut Luthans (2006: 569) tujuan dari program *quality work life* (kualitas kehidupan kerja) adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia, teknologi, dan organisasi membuat

pengalaman kerja menjadi yang lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan. Dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja maka kemungkinan masalah yang terjadi akan berkurang. Menurut (Davis dan Newstrom dalam Setyoningrum, 2016: 23) Jika melihat desain pekerjaan tradisional yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka banyak kesulitan yang timbul. Pembagian kerja dilakukan secara berlebihan dan orang-orang sangat bergantung pada peraturan, prosedur, dan hierarki. Secara sosial para karyawan yang dispesialisasikan terisolasi dari rekan kerja karena pekerjaan mereka yang sangat dispesialisasikan itu memperlemah kepentingan komunitas mereka dalam produk secara keseluruhan. Banyak karyawan yang semakin merosot keterampilannya sehingga kehilangan perasaan bangga terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya adalah meningkatnya tingkat pergantian pegawai dan kemangkiran. Kualitas menurun, dan para karyawan semakin terkucil. Konflik timbul pada saat karyawan berusaha memperbaiki kondisi mereka berada dalam pekerjaan yang tepat.

Dalam Islam kualitas kehidupan kerja mencerminkan bagaimana seorang atasan memberikan balasan yang baik bagi setiap karyawannya. Allah berfirman dalam Quran surat Al Ahqaf ayat 19 :

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupi bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa hendaknya apa yang diberikan pada karyawan harus sesuai dari apa yang mereka kerjakan, baik upah, kompensasi, kenaikan jabatan atau promosi sehingga karyawan juga akan merasa diperlakukan secara layak oleh perusahaan dimana ia bekerja.

Dalam hadis riwayat Bukhari dijelaskan,

“Barang siapa yang saudaranya berada di bawah perintahnya (bekerja untuknya), maka berikan makanan yang sama dengan yang ia makan,

pakaian yang ia kenakan, dan hendaknya tidak memberikan tugas di luar batas kewajaran yang lantas dapat menyebabkan sakit”.

Penjelasan tersebut memberikan gambaran bagi seorang perusahaan bagaimana perusahaan harus bersikap dalam memperlakukan karyawan. Memberikan haknya sebagai seorang pekerja yang layak dan memuaskan karyawannya. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas bahwasan memang dalam islam menganjurkan bagi setiap atasan untuk membuat program yang mampu mengsejahterakan karyawannya. Hal ini seperti halnya program-program yang ada dalam kualitas kehidupan kerja, mengingat tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk kesejahteraan para karyawan dan hasil akhir yang sesuai yang diharapkan.

4.7.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Secara Tidak Langsung

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,179 dengan nilai p-value 0,032 masih dibawah 0,5 Kedua variabel ini bersifat positif sehingga dapat menjawab hipotesis 2 yaitu kualitas kehidupan kerja pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja mealuli komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerja melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Honda Semarang Center

Setiabudi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Pada penelitian ini menemukan hal berbeda yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Suksesnya impelentasi program yang dijalankan dalam konsep kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid dkk (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Adapun teori dari Strees dalam Sopiah (2008: 163) mengidentifikasikan ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut masuk dalam beberapa aspek-aspek dalam kualitas kehidupan kerja. Sehingga apabila kualitas kehidupan kerja baik akan dipandang mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi. yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Konsep Islam, komitmen merupakan keyakinan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal. Hal ini haruslah dimiliki oleh setiap karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri karyawan

untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012: 33)

Allah SWT. Telah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: ‘Rabb kami ialah Allah’ kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan) : ‘Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu’*” (QS.Fushilat : 30).

Ayat di atas jika dikorelasikan dengan hubungan karyawan dengan organisasinya adalah adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri karyawan untuk tetap konsisten baik lahir maupun batin dalam menjalani kontrak kerja yang telah disepakati (Lukmada, 2012: 33).

4.7.3 Komitmen Organisasi memediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan model analisis jalur *Inner model* pada penelitian ini variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja (a) memiliki nilai koefisien 0,551 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,5. Artinya hubungan kedua variabel ini signifikan. Disisi lain, hubungan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi (b) memiliki nilai koefisien 0,612 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,5. Artinya hubungan kedua variabel ini signifikan. Begitu juga, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja (c) memiliki nilai koefisien 0,293 dengan signifikansi 0,0013 kurang dari 0,5 yang artinya kedua hubungan tersebut signifikan. Dengan hasil dari uji sobel test sebesar 20,495 maka dapat menjawab hipotesis 3 bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian ditemukan komitmen

organisasi merupakan variabel mediasi. Hal ini didukung oleh penelitian Husnawati (2006) yang membuktikan bahwa aplikasi program kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi dan selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nafi'ah (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Hafiz (2017) Hasil menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan di bank. Penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Perumda Tirta Kanjuruhan.

Ada temuan berbeda dari penelitian ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astitiani dan Sintaasih (2019) dimana variabel *knowledge sharing* menjadi variabel mediasi pada pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pada pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja.

Sinambela dkk (2012: 5), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama sebagai acuan.

Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk

bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106).

Dalam islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul (Nurdiana 2012: 196).

Seperti firman Allah SWT dalam QS. AtTaubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah:105).*

Hadits tentang kinerja :

Dari Aisyah R.A., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional” (HR. Thabrani No:891, Baihaqi No:334).

Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah sangatlah menyukai orang-orang yang bekerja dengan baik serta dapat mengerjakan pekerjaannya secara professional. Oleh karena itu hal ini menyoroti tentang kinerja karyawan, yang apabila karyawan bekerja harus bekerja secara professional sehingga membuahkan hasil yang baik untuk organisasi maupun karyawan itu sendiri.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
2. Terdapat pengaruh secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja di Perum Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang.
3. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan :

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening (Studi pada Perumda Tirta Kanjuruhan) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan harus terus diperhatikan dan ditingkatkan sehingga kinerja karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Bagi Peneliti :

Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemah.

Ariani, Dwi (2017) Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Asfar, Selda Tasdemir. (2014) Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences* Vol. III (4)

Astitianti, Ni Luh & Sintaasih, Desak (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.13 No. 1

Davis, Keith & Newstrom, John W. (2003). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh Jilid 2, Jakarta : Erlangga

Eren, Handan & Hisar Filiz. (2016) Quality of work life Perceived by Nurses and their Organizational Commitment Level. *International Journal of Human Sciences*. Vol 13 (1)

Farid dkk (2013) Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*

Franco, Mario & Franco, Solange (2017) Organizational Commitment in Family Smes and its Influence on Contextual Performance. *International Journal of Emerald* . Vol. 23 No. 7/8, 364-384

Ghozali, Imam., (2006) *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hafiz (2017) Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol 7 (2) 2223-5833

Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan kunci keberhasilan* Jakarta: PT Toko Agung

- Jogiyanto & Abdillah, Willy. (2009) *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Lalompoh, Amelia dkk (2019) The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers' Performance. *Journal of Socioeconomics and Development*. Vol 2, No 1 23-31
- Lukmada, Ikmal Burdah. (2012) Hubungan efikasi Diri dengan komitmen Organisasi karyawan Pt. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Malang
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mogharab, Farideh dkk (2019) Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences. *International Journal of Medical Science*. 23(95), 82-85
- Munir, Misbahul (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah*. Malang: UIN-Malang Press
- Nafi'ah, Siti Imamatun. (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nindya, Rekha. (2011) Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia. *Thesis*. Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Nikpour, Amin (2017) The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 6(2017) 65-72

- Nurdiana, Ilfi. (2012). *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Nurhayati, Teti (2014) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (Ykkbi). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Nursalam dkk (2018) The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, Vol. 9, No. 10
- Permarupan, P Yukthamarani dkk (2013) Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *International Journal of Asian Social Science*. Vol. 9, No. 7
- Pruijt, Hans, 2003, "Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400
- Qusyairi, Ahmad. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Dahrma Utama Batu. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim
- Rahman, Arrafiqur. (2017) Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol.6 No.1
- Ristanti, Astrianditya Januar dkk (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol 5 (1)
- Samtica, Sinta. (2011). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Work Life) dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Setiadi dkk (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol 5. No.4
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sinambela, Lijan Poltak. (2012) *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*
Yogyakarta : Graha Ilmu

Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.

Wahyudi, Sri & Sudibya, Adnyana (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 870-897

Yamin, Sofyan (2011) *Generasi baru mengolah data penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : aplikasi dengan software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta : Salemba Infotek

Zefeiti, Salim Musabah Bhakit & Muhamad, Noor Azmi. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*. Vol 7(2), 151-160

LAMPIRAN 1 : KUISIONER PENELITIAN

KUISIONER

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA TIRTA KANJURUHAN MALANG

Kepada Yth. Para Responden

Bersama dengan ini, saya mohon izin kepada para responden untuk membantu berpartisipasi dalam mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penelitian ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan para responden untuk meluangkan waktu melengkapi kuisisioner ini. Semua informasi yang diterima akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademis semata. Dengan demikian saya berharap pengisian kuisisioner dapat dilakukan seobyektif mungkin tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya ucapkan terima kasih atas segala usaha dan waktu para responden yang telah meluangkan untuk mengisi kuisisioner ini.

Nandica Ajeng Pramesty

Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong di isi dengan tanda (√)

Nama Responden (*boleh tidak diisi*) :

Bagian/Jabatan :
 Usia :
 Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : Laki-Laki () Perempuan ()
 Pendidikan : SMA () S1 ()
 D3 () S2 ()
 Lain-lain ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

PARTISIPASI SUMBER DAYA MANUSIA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan instansi ini					
2. Saya diberi kebebasan untuk memutuskan tentang gaya dan cara kerja saya sendiri					

PENGEMBANGAN KARIR					
1. Instansi ini memberikan kesempatan pada saya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan					
2. Instansi menawarkan program promosi					
3. Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin pada setiap karyawan					
PENYELESAIAN KONFLIK					
1. Sesama rekan kerja saling bekerja sama dan membantu dalam dalam penyelesaian tugas kantor					
2. Manajemen membuka jalur formal maupun informal dalam penyampaian masalah					
KOMUNIKASI					
1. Saya membicarakan tugas-tugas kantor bersama atasan dan juga rekan kerja					
2. Meskipun hari libur terkadang saya masih berkomunikasi dengan rekan kerja					
KEAMANAN KERJA					
1. Tidak ada dana pensiun yang disiapkan lembaga					
2. Perjanjian kerja yang diberikan membuat saya merasa aman					
KOMPENSASI YANG LAYAK					
1. Kompensasi yang diberikan kurang mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan					
KEBANGGAAN PADA ORGANISASI					
1. Saya senang karena instansi ini mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan produktif kepada masyarakat					

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA					
1. Pencahayaan ruangan cukup baik sehingga menghindarkan karyawan dari bahaya sakit mata jika bekerja didepan layar komputer					
2. Atasan tidak memberatkan karyawan dengan beban kerja yang tinggi					
3. Lembaga ini memberikan jaminan sosial kesehatan seperti bpjs atau pengganti perawatan medis lainnya untuk karyawan					
4. Kesempatan liburan bersama karyawan membuat sejenak melupakan kepenatan pekerjaan					

B. KINERJA

KUANTITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur					
2. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target					
KUALITAS KERJA					
1. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti					
2. Saya terampil dalam bekerja					
KETEPATAN WAKTU					
1. Saya tidak pernah terlambat hadir di tempat kerja					
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang dikehendaki					

C. KOMITMEN ORGANISASI

<i>Affective Commitment</i>	SS	S	N	TS	STS
1. Saya bahagia jika bisa menghabiskan masa kerja dengan instansi ini					
2. Saya merasa masalah organisasi juga menjadi masalah saya					
<i>Continuance Commitment</i>					
1. Saya merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini					
2. Jika saya memutuskan keluar dari organisasi ini belum tentu ada pekerjaan yang lebih baik					
<i>Normative Commitment</i>					
1. Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan instansi ini					
2. Saya telah dibesarkan oleh perusahaan sehinggasaya akan tetap berkarir disini					

LAMPIRAN 2 : TABULASI HASIL KUISIONER

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Responden	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X6.1	X7.1	X8.1	X8.2	X8.3	X8.4
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
7	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	1	5	3
9	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	3	5	1	5	5
10	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
14	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
15	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
16	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
21	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4

23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
25	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	4
27	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
31	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3
32	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	1
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
42	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4

49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
54	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5
61	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
63	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5
64	4	4	4	4	3	4	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
65	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
66	1	3	1	5	1	2	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	5
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	5
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	5
71	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
72	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3
73	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2
74	2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3

75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2
76	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
77	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
80	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
1	4	3	3	4	3	3
2	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3
5	4	3	3	4	3	3
6	4	4	3	4	3	4
7	3	3	4	4	3	3
8	3	4	4	4	3	3
9	3	5	5	4	3	3
10	4	3	4	4	3	4
11	4	3	4	4	3	4
12	4	3	4	4	4	3
13	4	3	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	3
15	4	3	4	4	4	3
16	4	3	3	3	3	2
17	4	3	3	3	2	3
18	4	3	4	3	2	3
19	4	3	4	3	2	3
20	4	3	4	3	4	3
21	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	3
23	4	3	4	4	3	3
24	4	3	4	4	4	4
25	5	3	3	3	3	3
26	4	3	3	3	3	3
27	4	3	4	4	3	4
28	4	3	3	4	3	3
29	4	3	4	4	4	4
30	3	2	2	2	2	4
31	3	3	2	2	1	2
32	4	5	5	3	5	5
33	3	4	4	3	3	4

34	4	5	5	3	3	4
35	4	3	4	4	3	4
36	4	3	4	4	3	4
37	4	3	4	4	4	3
38	4	3	4	4	4	3
39	4	3	4	4	4	3
40	4	3	4	4	3	3
41	4	3	4	4	4	3
42	4	3	5	4	4	3
43	4	4	4	4	4	3
44	4	3	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4
47	4	3	4	4	4	4
48	4	3	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4
50	4	3	4	4	4	4
51	4	3	4	3	4	4
52	4	4	4	4	4	4
53	4	3	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	5
55	5	4	4	4	5	5
56	5	4	4	4	5	5
57	4	3	4	4	4	4
58	4	3	4	4	4	4
59	4	4	4	4	2	4
60	4	4	4	4	4	4
61	3	2	3	4	4	4
62	4	3	4	4	5	5
63	3	4	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5
65	4	4	4	4	4	4
66	4	3	3	4	4	3
67	5	4	4	4	5	5
68	5	4	4	4	5	5
69	5	4	4	4	5	5

70	5	4	4	4	5	5
71	4	1	1	2	2	4
72	2	2	4	2	2	4
73	4	3	3	2	3	2
74	3	4	5	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3
76	3	2	2	2	3	4
77	3	3	4	3	3	3
78	4	4	3	3	4	4
79	4	4	3	3	4	4
80	4	4	3	3	4	4

Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Responden	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
1	3	3	3	3	4	4
2	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	4	4
8	2	2	2	2	3	3
9	5	5	1	1	4	3
10	3	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	4
13	3	3	3	3	4	3
14	3	3	3	3	3	4
15	3	3	3	3	2	3
16	3	2	3	3	2	3
17	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4
21	3	3	3	4	3	4

22	3	3	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	4
24	3	3	4	4	3	4
25	4	3	5	4	2	2
26	3	4	3	3	4	3
27	3	3	3	3	4	3
28	3	3	4	4	3	4
29	3	3	3	3	4	3
30	2	2	2	4	3	3
31	4	2	3	4	2	3
32	4	1	4	2	4	2
33	3	3	2	2	3	4
34	3	3	4	3	3	2
35	3	4	3	4	4	4
36	3	4	3	4	4	4
37	3	4	3	4	4	4
38	3	4	3	4	4	4
39	3	4	3	4	4	4
40	3	4	3	4	4	4
41	3	4	3	4	4	4
42	3	4	3	4	4	4
43	4	4	3	3	4	4
44	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4
46	3	4	3	4	4	4
47	3	4	3	4	4	4
48	3	4	3	4	4	4
49	3	3	3	4	4	4
50	3	4	3	4	4	4
51	3	4	3	4	4	4
52	3	4	3	4	4	4
53	3	4	3	4	4	4
54	5	3	4	4	4	4
55	5	4	4	4	5	5
56	5	4	4	4	5	5
57	3	4	3	4	4	4

58	3	3	3	4	4	4
59	3	3	3	4	4	4
60	3	3	4	3	3	4
61	3	3	4	3	4	3
62	4	3	5	4	4	4
63	4	4	4	5	5	4
64	4	3	4	4	4	4
65	3	3	3	3	4	3
66	5	5	4	3	4	3
67	5	4	4	4	5	5
68	5	4	4	4	5	5
69	5	4	4	4	5	4
70	5	4	4	4	5	5
71	4	3	3	3	2	2
72	2	2	1	1	5	3
73	3	3	3	3	3	3
74	2	1	4	3	2	3
75	4	3	4	4	3	3
76	3	2	2	4	3	3
77	3	3	3	3	4	4
78	3	3	3	2	4	4
79	3	3	3	4	4	4
80	4	3	3	4	4	4

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.08	27.260	.630	.856
X1.2	49.00	27.899	.795	.853
X2.1	49.09	26.258	.754	.849
X2.2	49.04	28.138	.599	.858
X2.3	49.36	25.930	.663	.853
X3.1	49.20	28.516	.503	.862
X3.2	49.46	26.606	.527	.862
X4.1	49.43	26.678	.647	.854
X4.2	49.82	28.425	.399	.868
X5.1	49.03	29.316	.401	.867
X7.1	49.58	29.159	.330	.871
X8.2	49.80	28.922	.325	.872
X8.3	49.04	29.505	.426	.866
X8.4	49.23	26.683	.565	.859

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	18.03	7.721	.418	.798
Y1.2	18.63	6.921	.522	.777
Y2.1	18.19	6.559	.583	.763
Y2.2	18.28	6.835	.595	.762
Y3.1	18.35	5.446	.747	.718
Y3.2	18.29	6.764	.490	.786

Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Z1.1	17.31	6.091	.527	.720
Z1.2	17.39	6.038	.548	.714
Z2.1	17.42	6.779	.367	.760
Z2.2	17.19	6.281	.486	.731
Z3.1	16.97	6.050	.524	.721
Z3.2	16.96	6.239	.570	.710

Uji Linieritas

Kualitas Kehidupan Kerja(X) – Kinerja (Y)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.486	73.838	1	78	.000	5.503	.331

The independent variable is kualitas kehidupan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja(X) – Komitmen Organisasi (Z)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:komitmen

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.387	49.286	1	78	.000	4.618	.291

The independent variable is kualitas kehidupan kerja.

Komitmen Organisasi (Z) – Kinerja (Y)

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.130	11.638	1	78	.001	16.201	.366

The independent variable is Komitmen.

Lampiran 4 : Hasil Uji SmartPLS

Outer Loadings

	Kinerja	Komitmen Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.1			0.813
X1.2			0.887
X2.1			0.836
X2.2			0.689
X2.3			0.756
X3.1			0.623
X3.2			0.660
X4.1			0.692
X8.4			0.693
Y1.1	0.591		
Y1.2	0.667		
Y2.1	0.694		
Y2.2	0.704		
Y3.1	0.865		
Y3.2	0.696		
Z1.1		0.654	
Z1.2		0.751	
Z2.2		0.522	
Z3.1		0.824	
Z3.2		0.790	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.798	0.811	0.856	0.501
Komitmen Organisasi	0.762	0.799	0.837	0.513
Kualitas Kehidupan Kerja	0.897	0.903	0.917	0.553

Cross Loadings

	Kinerja	Komitmen Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
X1.1	0.533	0.443	0.813
X1.2	0.655	0.422	0.887
X2.1	0.598	0.295	0.836
X2.2	0.571	0.425	0.689
X2.3	0.457	0.347	0.756
X3.1	0.377	0.094	0.623
X3.2	0.477	0.617	0.660
X4.1	0.602	0.608	0.692
X8.4	0.502	0.577	0.693
Y1.1	0.591	0.512	0.387
Y1.2	0.667	0.250	0.584
Y2.1	0.694	0.273	0.481
Y2.2	0.704	0.502	0.355
Y3.1	0.865	0.608	0.577
Y3.2	0.696	0.483	0.645
Z1.1	0.473	0.654	0.423
Z1.2	0.352	0.751	0.326
Z2.2	0.295	0.522	0.196
Z3.1	0.561	0.824	0.596
Z3.2	0.493	0.790	0.508

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.798	0.811	0.856	0.501
Komitmen Organisasi	0.762	0.799	0.837	0.513
Kualitas Kehidupan Kerja	0.897	0.903	0.917	0.553

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.587	0.576
Komitmen Organisasi	0.374	0.366

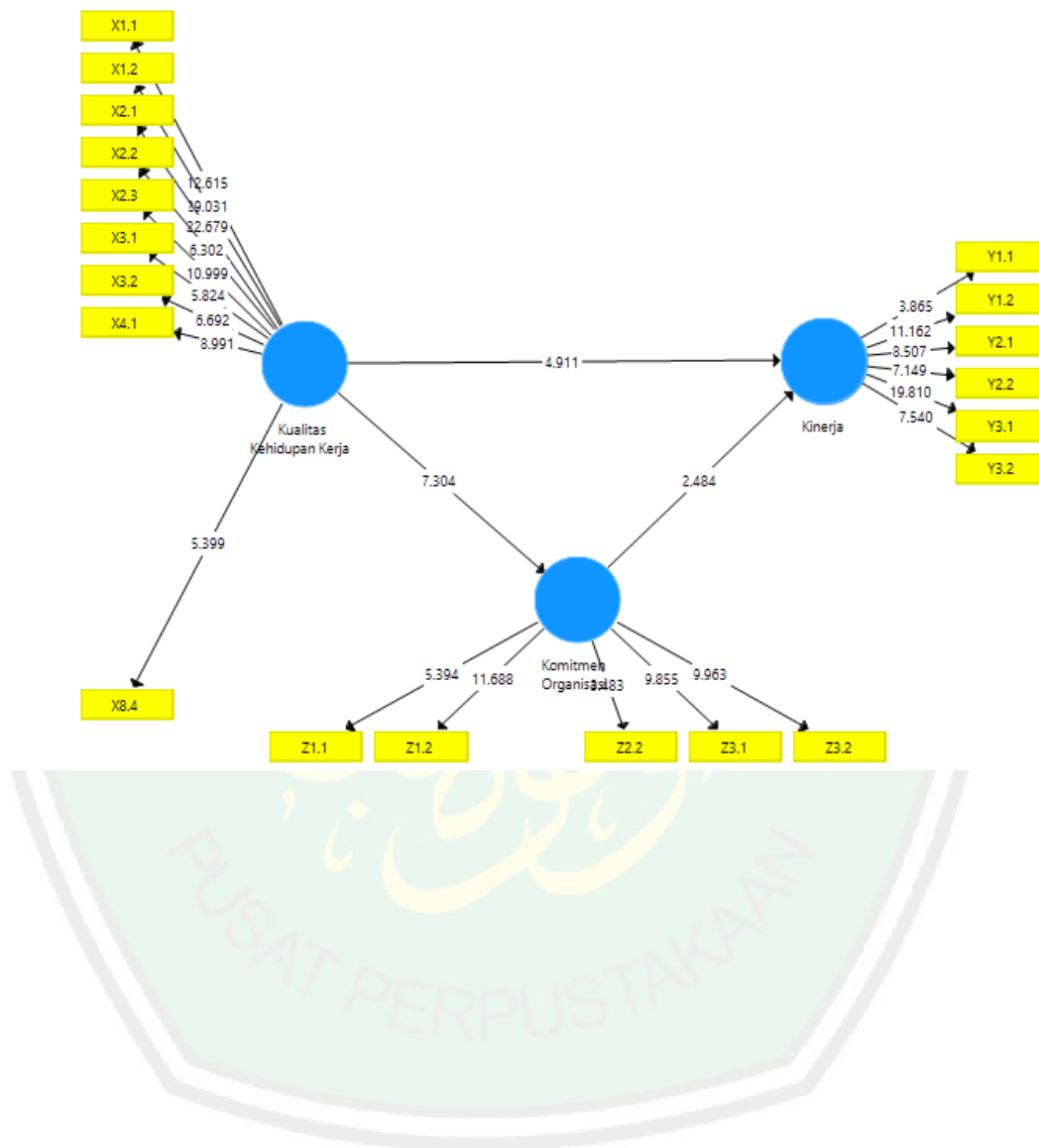
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.293	0.285	0.118	2.484	0.013
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja	0.551	0.565	0.112	4.911	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.612	0.633	0.084	7.304	0.000

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.179	0.181	0.084	2.146	0.032

Lampiran 4: Model Hasil Penelitian



Lampiran 5 : Surat Penelitian



SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/437 /35.07.302/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : TUTIK WADJAWATI, SE
 Jabatan : Direktur Umum
 Pada : PERUMDA TIRTA KANJURUHAN Kabupaten Malang,
 dengan ini menerangkan bahwa :

No	N a m a	NIM	Status
1	Nandica Ajeng Pramesty	16510099	Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim

Telah selesai melakukan Penelitian Skripsi dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komiten Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PERUMDA Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang pada bulan September - Oktober 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan maklum dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Desember 2020
 An. DIREKTUR UTAMA PERUMDA TIRTA KANJURUHAN
 Direktur Umum

 TUTIK WADJAWATI, SE

Jl. Raya Kediri-gg. No. 110, Kertanegara
 Pasuruan - Malang 69162
 Telp (0341) 821155 - 821156
 Email: perumda@perumda.tirtakanjuruhan.com
 www.perumda.tirtakanjuruhan.com

Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 : Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nandica Ajeng Pramesty

NIM/Jurusan : 16510099

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	18 November 2019	Judul Proposal Skripsi	1.
2.	2 Maret 2020	Bab 1,2 dan 3	2.
3.	12 Maret 2020	Revisi Bab 1,2 dan 3	3.
4.	19 Maret 2020	Keislaman, Format Kependulisan	4.
5.	26 Maret 2020	Format Kependulisan	5.
6.	1 April 2020	Acc Proposal	6.
7.	22 April 2020	Seminar Proposal	7.
8.	25 April 2020	Revisi Proposal Seminar	8.
9.	7 November 2020	Skripsi Bab 1-V	9.
10.	20 November 2020	Acc Skripsi	

11.	16 Desember 2020	Ujian Skripsi	10.
12.	19 Desember 2020	Revisi kajian keislaman	11.

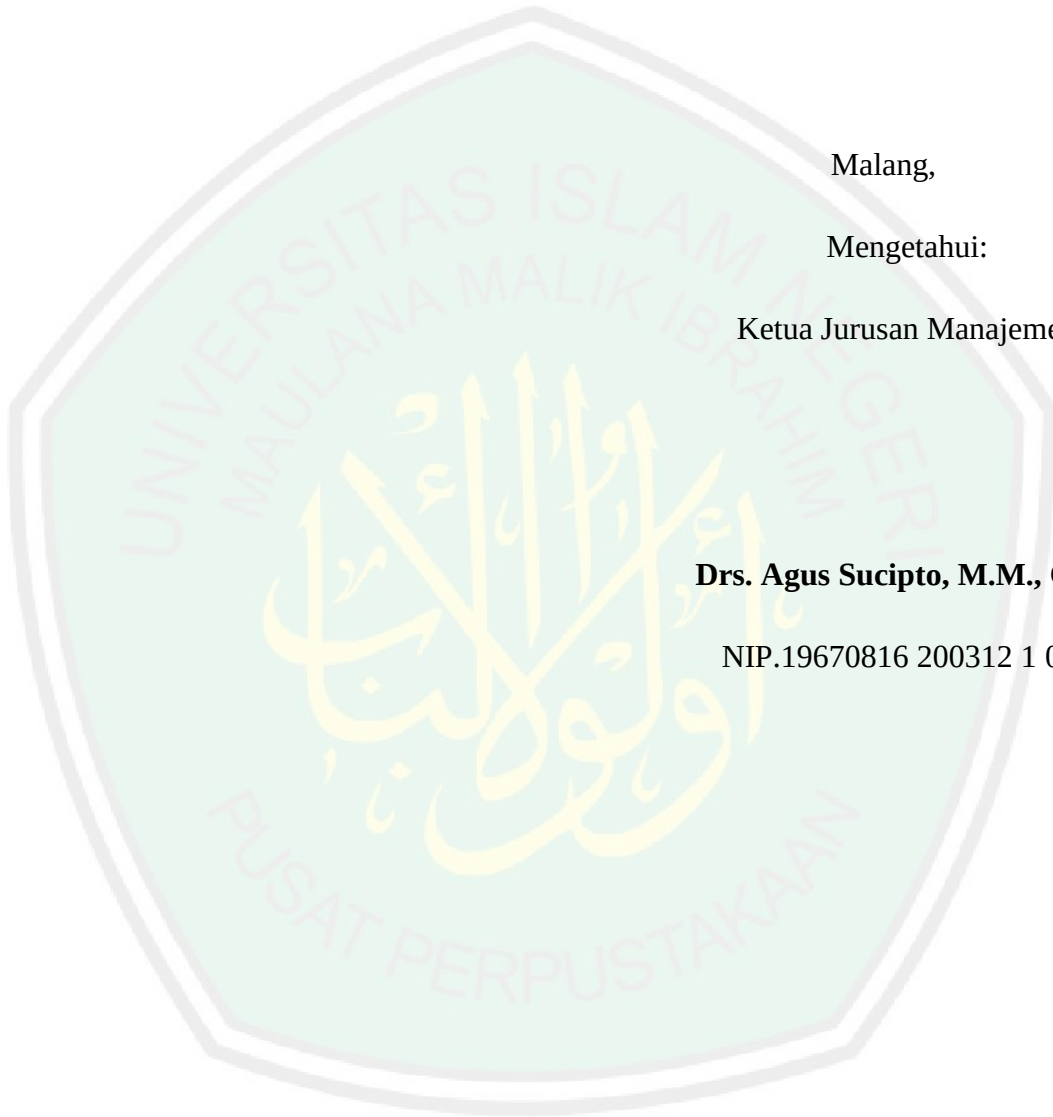
Malang,

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP.19670816 200312 1 001



Lampiran 8 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Nandica Ajeng Pramesty
 Tempat, tanggal lahir : Denpasar, 10 Denpasar 1998
 Alamat Asal : Jl Nakula, Desa Kepuh, Kec. Kertosono, Kab. Nganjuk
 Alamat Kos : Jl. Sumbersari Gg 1A No.85c, Lowokwaru, Kota Malang
 Nomor Hanphone : 082139094377
 Email : nandicaap@gmail.com

Pendidikan Non Formal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2016-2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim
 Malang
 2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim
 Malang

Pengalaman Organisasi

2018-2019 : Koordinator divisi keanggotaan GGB Choir UIN Malang
 2019-2020 : Teens Go Green Indonesia batch II 2020



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile
(0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nandica Ajeng Pramesty
NIM : 16510099
Handphone : 082139094377
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : nandicaap@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	21%	4%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 Desemeber 2020

UP2M



Zuraidah, SE., M.SA

NIP197612102009122 001



skripsi

ORIGINALITY REPORT

21 %	21 %	4 %	6 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	19 %
2	pdamintanbanjar.co.id Internet Source	2 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

