

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI
KOMITMEN ORGANISASI
(PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**FELYANA AGUSTIN
NIM. 19.52.11.027**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
(PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

FELYANA AGUSTIN
19.52.11.027

Surakarta, 15 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP: 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr.Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Felyana Agustin
Nim : 19.52.11.027
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahawa penelitian dengan judul "*PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo)*"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaikumsalam Wr. Wb.

Surakarta, 15 Agustus 2023



FELYANA AGUSTIN

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : FELYANA AGUSTIN
NIM : 19.52.11.027
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian yang saya yang berjudul "*PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)*"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

rt, 15 Januari 2023

Felyana Agustin

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Felyana Agustin

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Felyana Agustin NIM : 19.52.11.027 yang berjudul :

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo).

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Wassalaikumsalam Wr. Wb.

Surakarta, 15 Agustus 2023
Dosen Pembimbing skripsi


Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si
NIP: 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI
KOMITMEN ORGANISASI
(PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)**

Oleh:

FELYANA AGUSTIN
NIM. 19.52.11.027

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Jumat tanggal 08 September 2023 M / 22 Shaffar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM., C.DMP
NIP. 19830924 201403 2 002

Penguji II
Rina Hastuti, S.E, M.M., Ph.D
NIP. 19840403 201403 2 003

Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum
NIK. 19760314 201701 1 114

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 2001112 1 004

MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”.

(Q.S Al-Mujadilah: 11)

“Gunakanlah masa mudamu sebelum masa tuamu, masa hidupmu sebelum datang kematianmu, waktu luangmu sebelum waktu sibukmu, waktu sehatmu sebelum waktu sakitmu, dan waktu kaya sebelum waktu miskinmu”.

(HR Hakim).

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

“Jangan ditunda-tunda, nanti kamu menyesal”

(Felyana Agustin)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang terdekat, kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk :

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik,
2. Orang tua tercinta ayah Solikul Hadi dan Ibu Nunik Nur Asih yang selalu melantunkan doa, memberikan dukungan, semangat, motivasi, bimbingan serta kasih sayang yang tidak dapat ternilai besarnya,
3. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan maupun saran dan bimbingan dengan sangat baik,
4. Pihak PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo yang memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian,
5. Farah Haibah, Ine Hernawati Yahya, Nur Aynaya Fatikha terimakasih sudah menjadi teman baik selama diperkulian dari semester awal hingga saat ini.
6. BNP terimakasih sudah menjadi support system yang selalu ada, mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan dukungan yang terbaik.
7. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan MBS B angkatan 2019.
8. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan sarana untuk mengembangkan diri lewat akademisi dan organisasi.
9. Untuk diriku sendiri, terima kasih telah berjuang sampai sejauh ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)*.

Skripsi ini disusun guna memenuhi untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah turut memberikan sumbangsinya dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menguji skripsi ini guna membawa kualitas penulisan kearah yang lebih baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua saya, terimakasih atas doa pengorbanan, kerja keras, dan waktu yang telah diberikan selama ini.
8. Sahabatku Farah Haibah, Ine Hernawati Yahya, Nur Aaynaya Fatikha yang telah meluangkan waktunya dan mengajari saya dalam pengerjaan skripsi ini hingga selesai.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari penulisan maupun penyajian. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi awal kesuksesan penulis dimasa depan. Aamiin

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of quality of work life on employee performance as a mediation of organizational commitment. The sample used is non-probability sampling with purposive sampling technique, the calculation of looking for samples using the ferdinand formula as many as 104 employee respondents at PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo. This study uses a quantitative research method using a questionnaire as a data collection material which is analyzed with the help of IBM SPSS Software. Data analysis used research tests carried out in the form of descriptive analysis, research instrumental tests, classic assumption tests, model accuracy tests, path analysis and sobel tests. The results of this study prove that the effect of quality of work life has a positive and significant effect on the variables of employee performance and organizational commitment while the variable of organizational commitment has an effect and is significant on the variables of employee performance and organizational commitment mediating the relationship between the variable quality of work life on employee performance. The findings of this study provide a conceptual framework regarding how high levels of performance can be increased through increasing the quality and quantity of work. Efforts are being made to improve performance and improve output quality, one of which is through the participation and involvement of employees in the decision-making process and to meet the needs of employees by implementing quality of work life. So it can be concluded that employees who apply the quality of work life well and have high organizational commitment will have a positive impact on the performance of employees in the company.

Keywords: *Quality Of Work Life, Employee Performance, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, perhitungan mencari sampel dengan menggunakan rumus ferdinand sebanyak 104 responden karyawan di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS. Analisis data menggunakan uji penelitian yang dilakukan berupa analisis deskripsi, uji instrumental penelitian, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai tingginya tingkat kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *quality of work life*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menerapkan kualitas kehidupan kerja secara baik dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life*, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	v
NOTA DINAS.....	vi
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.7. Sistematika Penulisan	11
BAB II PEMBAHASAN	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Teori Resource Based View.....	13
2.1.2. <i>Quality Of Work Life</i>	14

2.1.3. Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	23
2.2. Tinjauan Pustaka	28
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian.....	40
3.1.1. Waktu Penelitian	40
3.1.2. Wilayah Penelitian.....	40
3.2. Jenis Penelitian	40
3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.4. Data dan Sumber Data.....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Variabel Penelitian	44
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.8. Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1. Instrumen penelitian.....	49
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.3. Uji Ketepatan Model	51
3.8.4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	52
3.8.5. Uji Hipotesis (<i>Uji Statistik T</i>).....	53
3.8.6. Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>).....	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1. Gambaran Umum Penelitian.....	56
4.1.1. Sejarah Perusahaan	56
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3. Lokasi Perusahaan	58

4.2. Analisis Deskripsi Responden.....	58
4.3. Analisis Jawaban Responden.....	63
4.4. Pengujian Instrumen Penelitian.....	69
4.5. Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1. Uji Asumsi Klasik Persamaan I	72
4.5.2. Uji Asumsi Klasik Persamaan II	75
4.6. Uji Ketepatan Modal.....	78
4.6.1. Koefisien Determinasi R ² Persamaan I	78
4.6.2. Koefisien Determinasi R ² Persamaan II.....	79
4.7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	80
4.7.1. Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I.....	80
4.7.2. Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II	81
4.8. Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>)	82
4.9. Uji Sobel.....	87
4.10. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	88
BAB V PENUTUP.....	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Keterbatasan Penelitian	95
5.3. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Ringkasan Research Gap.....	6
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1.Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4 .1. Usia.....	59
Tabel 4 .2. Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 3. Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4 .4. Devisi/Jabatan	61
Tabel 4. 5. Lama Bekerja	62
Tabel 4 .6. Pendapatan	62
Tabel 4 .7. Tabel Interval.....	64
Tabel 4 .8. Analisis Deskriptif Quality of Work Life (X).....	64
Tabel 4 .9. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4 .10. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Z)	67
Tabel 4 .11. Hasil Uji Validitas Quality of Work Life.....	69
Tabel 4 .12 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	70
Tabel 4 .13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
Tabel 4 .14. Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4 .15.Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	73
Tabel 4 .16. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I	74
Tabel 4 .17. Uji Heteroskedastisitas Persamaan I	75
Tabel 4.18. Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	76
Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	77
Tabel 4.20. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	78
Tabel 4.21.Hasil Koefisien Determinasi R ² Persamaan I.....	79
Tabel 4.22.Hasil Koefisien Determinasi R ² Persamaan II.....	80
Tabel 4.23.Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I.....	81
Tabel 4.24.Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II	82
Tabel 4.25.Analis Path Persamaan I.....	83
Tabel 4.26. Nilai R Square Persamaan I	83
Tabel 4.27.Analis Path Persamaan II	85
Tabel 4.28. Nilai R Square Persamaan II.....	86
Tabel 4.29.Klasifikasi Hasil Analisis Jalur	93
Tabel 4.30.Hasil Uji Sobel	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Jumlah PDAM di Indonesia	4
Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1. Analisis Jalur Persamaan 1	76
Gambar 4.2. Analisis Jalur Persamaan 1I.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	92
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 3 Identitas Responden.....	101
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian	106
Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif Responden.....	115
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	117
Lampiran 7 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 8 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	124
Lampiran 9 Analisis Uji Hipotesis (Uji t)	125
Lampiran 10 Analisis Jalur (Path Analysis).....	126
Lampiran 11 Tabel r Product Moment	127
Lampiran 12 Tabel t	128
Lampiran 13 Dokumentasi.....	131
Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup.....	132
Lampiran 15 Bukti Cek Plagiatisme	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mempertahankan karyawan diperusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dapat meningkatkan perkembangnya organisasi diperusahaan tersebut. Hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik agar tercapainya tujuan perusahaan (Farmi et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena tidak adanya karyawan maka komponen lainyapun tidak akan berjalan. Sebab sumber daya manusia itu sendirilah yang menggerakkan juga menggunakannya, seperti teknologi yang tak akan pernah bisa bergerak apabila tidak adanya campur tangan oleh sumber daya manusia tersebut.

Pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik akan mempermudah seseorang karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Susan, 2019).

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasional, komunikasi, insentif, budaya kerja, jabatan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya, semua faktor tersebut bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Gupta & Muita (2013) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukannya karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sehingga kinerja yang efektif dan efisien, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik serta mempertahankan kinerja karyawan terbaiknya yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Irmayanth & Surya, 2020).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya faktor baik berasal dari diri pribadi karyawan, faktor internal, dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat karyawan misalnya motivasi, tujuan dan harapan, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawaan ataupun rekan kerja (Mangkunegara, 2020). Dengan demikian, kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang mempekerjakan karyawan, sebab

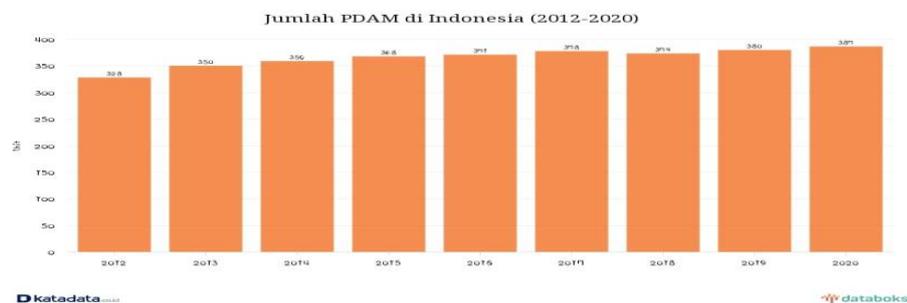
kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketika karyawan bekerja diperusahaan banyak permasalahan yang terjadi diluar sana yang mempengaruhi/menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, seperti halnya permasalahan masalah keluarga, masalah faktor ekonomi, masalah pribadi, dan masih banyak permasalahan lainnya yang terjadi diluar sana. Sehingga dengan terjadinya berbagai banyak permasalahan diluar sana yang terjadi dapat menyebabkan kinerja karyawan diperusahaan menurun. Organisasi perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan organisasi yang baik untuk karyawan adalah konsep *quality of work life*. Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Menurut Becti, (2018), kualitas kehidupan kerja ialah gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi/ perusahaan. Dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka sebuah organisasi/ perusahaan harus mempunyai tujuan dalam iklim kerja yang terwujud sehingga nantinya dapat mendorong pekerjaannya dalam motivasi karyawan dalam pekerjaannya supaya mengoptimalkan kinerjanya juga bertujuan agar pemenuhan kebutuhan para karyawan dengan mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik(Sudiq & Wijayanti, 2020).

Objek penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo merupakan perusahaan daerah yang menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat. Sampai saat ini PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo telah melayani 12 Kecamatan di Kabupaten Sukoharjo dengan total pelanggan 23.279 pelanggan, dalam pengelolaanya PDAM Tirta Makmur mempunyai beberapa tempat pengelolaan air atau Water Treatment Process (WTP) yang berlokasi di Pondok Kecamatan Grogol dengan kapasitas 25 lt/detik, Desa Talangan Kecamatan Tawang Sari dengan kapasitas 30 lt/detik serta Desa Gupit dengan kapasitas terpasang 20 lt/detik. Dengan total produksi air rata – rata 5.507.000 M³ per tahun. PDAM Tirta Makmur mengambil sumber air dari Sungai Bengawan Solo. Selain itu, PDAM Tirta Makmur memperoleh bahan baku dari air tanah. PDAM mempunyai 20 sumur dalam sumber air. Untuk saat ini pelayanan yang diberikan oleh PDAM kepada masyarakat antara lain pemasangan baru, perbaikan dan pembayaran rekening serta pelayanan air itu sendiri.

**Gambar 1. 1. Jumlah PDAM di Indonesia
Meningkat Jadi 387 Perusahaan pada 2020**



Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) menyebutkan, Indonesia memiliki 387 Perusahaan Darah Air Minum (PDAM)

pada 2020. Jumlah ini meningkat 1,8% dibandingkan tahun 2019 yang sebanyak 380 PDAM. Air minum merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi. Oleh karenanya, pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan air minum yang berkualitas dengan kuantitas memadai hingga ke pelosok daerah. PDAM berperan menyediakan air minum yang bersih, sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan di suatu daerah. Oleh karena itu, PDAM juga harus terus memperbaiki kinerjanya dalam melayani masyarakat untuk penyediaan air minum. Kementerian PUPR mencatat terdapat 239 PDAM yang masuk kategori sehat. Sementara itu, sebanyak 96 PDAM kategori kurang sehat dan 52 PDAM kategori sakit. Kinerja tersebut dinilai berdasarkan empat aspek. Aspek ini mencakup keuangan, pelayanan, operasional, dan sumber daya manusia.

Quality of work life merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan sumbang para karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingginya tingkat kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *quality of work life* (Nurbiyati, 2014).

Selain masalah diatas penelitian ini didukung dengan adanya *research gap* dari hasil penelitian terdahulu. Menurut Sherina et al. (2021) mengatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. apabila implikasi *quality of work life* karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of work life* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun berikut tabel 1.1 ringkasan *reserch gap*:

Tabel 1.1. Ringkasan *Research Gap*

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>quality of work life</i> , terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif signifikan	(Sherina et al., 2021) (Joko et al., 2022)
	Tidak berpengaruh Signifikan	(Ristanti & Dihan, 2016)

Sedangkan menurut Fung et al., (2015) dalam Joko et al. (2022) bahwa ketika karyawan diperlakukan dengan baik maka mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Ketika organisasi memberikan rasa aman, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bersikap baik dan produktif sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian lain yang mereview tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan Ristanti & Dihan, (2016) mengatakan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan 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.

Berdasarkan *Research Gap* yang diperoleh dari beberapa penelitian diatas terdapat perbedaan hasil peneliti yang berbeda. Peneliti melihat pada masalah *quality of work life* terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diamati karena dengan terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik dan optimal. Sehingga peneliti ingin dan tertarik melakukan penelitian kembali yang dilakukan di lapangan yaitu pada Perumda Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi. Penelitian ini juga menguji pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentunya diharapkan hubungan yang dimiliki antara ketiga variabel tersebut adalah positif. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula komitmen keorganisasian yang dimiliki. Demikian pula, ketika kualitas kehidupannya rendah, maka akan berkomitmen rendah pula pada perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“*Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)*”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penerapan *quality of work life* yang baik bagi perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Karyawan merasa tidak puas dengan kualitas hidup kerja mereka, cenderung kurang produktif dan berkinerja rendah (kinerja karyawan menurun).
3. Kinerja karyawan yang baik dan tinggi diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dilihat dari adanya *reserch gap* penelitian tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti akan memperoleh batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti pada PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo.
2. Sampel penelitian ini diperoleh dari karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo.

3. Variabel penelitian hanya sebatas memfokuskan pada variabel *quality of work life* Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Komitmen Organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian diatas sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi. Serta menjawab rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas yaitu:

1. Untuk menganalisis peran *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis peran *quality of work life* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis peran komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis peran *quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan jadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Peneliti bagi selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih rinci tentang teori yang berkaitan dengan *qualiry of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi bagi perusahaan. Dan penelitian ini bisa bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu pendahuluan, landasan teori, dan metodologi penelitian antara lain sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan awal permasalahan yang akan dibahas, meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang akan dipakai meliputi pengertian kinerja karyawan, pengembangan karir, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian, dan pembahasan analisis data (pembuktian hipotesis).

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Resource Based View

Pada Teori Resource Based View (RBV) ini membahas tentang suatu yang dimiliki oleh semua perusahaan yaitu mengenai sumber daya yang ada didalam perusahaan dan cara bagaimana perusahaan tersebut untuk memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Wernerfelt, memberikan penjelasan bahwa dilihat dari pandangan RBV, perusahaan dapat melakukan persaingan yang lebih unggul dan memperoleh kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset startegis yang penting seperti aset yang berwujud dan tidak berwujud. Salah satu cara untuk mencapai keunggulan kompetitif menurut Newbert (2007), sebagai perusahaan harus dapat mengoptimalisasikan dengan memanfaatkan dan mengembangkan sumber modal perusahaan, salah satunya adalah intellectual capital. Perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitifnya manakala perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang unggul. Menurut Fiouni (2007) teori RBV melihat perusahaan sebagai sekumpulan sumber daya dan kemampuan. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif (Widagdo et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang teori resource based view (RBV), dapat disimpulkan bahwa konsep teori resource based view merupakan suatu ciri khas dari setiap perusahaan yang memiliki sumber daya dan

kemampuan yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya ini dapat dioptimalisasikan oleh perusahaan untuk modal melakukan persaingan sehat dengan perusahaan lain. Salah satu caranya dengan intellectual capital, artinya mampu menciptakan nilai perusahaan dengan saling memberikan pengetahuan, informasi, teknologi, pengalaman, pembelajaran organisasi, hubungan komunikasi yang baik secara kolektif atau bersama-sama. Sehingga dengan resource based view menjadi peran penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan sebagai modal persaingan kompetitif yang unggul bagi perusahaan dengan perusahaan pesaing. Keunggulan ini dapat tercipta apabila sumber daya dan kemampuan perusahaan dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan maksimal.

2.1.2. *Quality Of Work Life*

1. Pengertian *quality of work life*

Terdapat beberapa pengertian dari *quality of work life* menurut para ahli dalam buku (Soetjipto, 2017) diantaranya:

Luthans, (1995) mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera.

Hackman & Oldham, (1980) mendeskripsikan kehidupan kerja berkualitas terproyeksikan dalam kondisi lingkungan yang kondusif, memberikan jaminan

kesehatan dan keselamatan, memberi kepuasan, memberikan kesempatan pengembangan diri dan peningkatan karir, serta remunerasi yang layak.

Chan & Einstein, (1990) kehidupan kerja yang berkualitas menjadi gambaran sebagai kepedulian dan pengalaman perusahaan pada tenaga kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan orang lain, komunikasi serta kerjasama efektif dengan karyawan.

Dessler, (2003) menjelaskan kehidupan kerja yang berkualitas sebagai suatu kondisi kesanggupan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang ditekuniya, dan dipandang sebagai hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini kebutuhan yang dimaksudkan adalah perlakuan yang adil, fair, dan karyawan diberi kesempatan untuk memanfaatkan keahlian dan keterampilannya secara optimal, dapat berperan aktif untuk mengelola tugas dan tempatnya bekerja, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pandangan Dessler tersebut sedikit berbeda dengan pendapat Saklani, (2004), yang memandang kehidupan kerja yang berkualitas sebagai terpenuhi mutu dari harapan karyawan yang terbentuk dari interaksi antara karyawan dan perusahaan.

2. Usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life*

Menurut Cascio, (2006) usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini (Hadiwijaya, 2016):

- a. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
- b. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
- c. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
- d. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
- e. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
- f. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.
- g. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.

- h. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
- i. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

3. **Indikator *quality of work life***

Indikator-indikator *quality of work life* ada beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi (Soetjipto, 2017).

- a. Manajemen partisipatif (*participatory of management*),
Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

- b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*),

Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

- c. Desain pekerjaan,

Perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu;

1. *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
2. *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja.
3. *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain.
4. *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan.
5. *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.

d. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*),

Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

e. Penghargaan kerja (*working reward*),

Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Terdapat beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut pendapat para ahli diantaranya (Ferawati, 2017):

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Simamora proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Menurut Brahmasari dan Suprayetno kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Prawirosentono Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seorang atau kelompok 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.

2. Faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung, berikut faktor yang mempengaruhi kinerja (Akbar, 2018) :

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Indikator kinerja karyawan

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan. Menurut Robbins, (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan:

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*).

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian (*Dependability*).

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.4. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat karyawan untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan nilai dan sasaran organisasi. Komitmen mendorong karyawan mengejar tujuan dan bersedia melakukan aktivitas yang berat. Komitmen merupakan alasan yang menjelaskan mengapa karyawan bersedia mengikatkan diri pada tindakan tertentu, yang sulit dijelaskan alasannya. Karyawan dengan perasaan senasib dengan sesama karyawan membangun ikatan yang kuat dengan kelompoknya. Karyawan dengan kesamaan identitas secara kolektif lebih menunjukkan ikatan afektif yang tinggi. Ketertarikan karyawan terhadap organisasi, mengidentikkan diri dengan tujuan organisasi, memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi akan semakin sulit meninggalkan organisasi (Wulandari, 2021).

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis et al., 2018).

2. **Komponen komitmen organisasi**

Menurut (Syafari et al., 2021) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen diantaranya:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*),

Komitmen afektif adalah keterikatan karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, meneruskan pekerjaan dengan organisasi. Komitmen afektif dalam definisi komitmen organisasional sebagai keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dengan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan sejumlah besar upaya atas nama organisasi, dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

b. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Persepsi seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini berkaitan dengan dengan pengalaman orang pada organisasi, biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi atau memiliki sedikit atau tidak memiliki sama sekali alternatif

ketika dia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen kontinyu tetap tinggal atau bertahan di dalam organisasi karena membutuhkan. Komitmen kontinyu berhubungan dengan biaya yang dirasakan untuk meninggalkan organisasi, baik finansial maupun non finansial. Ketika karyawan merasakan komitmen kontinyu, dia merasa biaya untuk meninggalkan organisasi terlalu tinggi. Beberapa biaya potensial meninggalkan organisasi meliputi hilangnya ketrampilan atau sistem karena tidak dapat di pindahkan, hilangnya nilai dan kesempatan masa depan. Komitmen kontinyu meningkat ketika individu menginvestasikannya di dalam organisasi atau memperoleh manfaat dari organisasi karena mereka akan kehilangan ketika meninggalkan organisasi (Wulandari, 2021).

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Menurut pendekatan normatif, kesamaan antara tujuan karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi membuat dia merasa berkewajiban terhadap organisasi. Komitmen normatif menunjukkan perasaan individu berkewajiban untuk tinggal di dalam organisasi, bukan keuntungan bagi personal, tetapi karena seorang individu berpikir bahwa perilaku semacam itu adalah etis dan benar. Komitmen, yang berkembang sebagai akibat sosialisasi, menunjukkan loyalitas individu terhadap pemberi kerja. Mereka yang memiliki komitmen normatif yang kuat berada dalam organisasi karena mereka merasa wajib untuk melakukan hal tersebut. Komitmen normatif dapat ditingkatkan ketika

orang merasa loyal pada atasan atau bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan merasakan bahwa institusi telah banyak memberikan manfaat atau jasa. Komitmen normatif mungkin bertahan hanya sampai hutang dirasakan terbayar dan karenanya terkena rasionalisasi jika keadaan lain berubah. Komitmen normatif adalah komitmen karena kesamaan antara tujuan karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi membuat dia merasa berkewajiban tinggal di organisasi, bukan keuntungan bagi personal, tetapi karena seorang individu berpikir bahwa perilaku semacam itu adalah benar(Wulandari, 2021).

3. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

a. Personal Factors

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja

yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama (*altruistic*) juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

b. *Situational Factors*

Workpace values, Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat.

c. *Positional Factors*

1. *Oranizational Tenure*, beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut
2. *Hierarhical Job, Level* Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satusatunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang

tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka (Hariyadi & Soamole, 2022).

2.2. Tinjauan Pustaka

Penelitian mengenai variabel pengaruh terhadap lingkungan kerja telah menjadi tema yang banyak sering digunakan untuk judul penelitian karya ilmiah. Namun dengan adanya judul tersebut masih jarang ditemukannya penelitian dengan variabel *quality of work life*, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Berikut ini terdapat literature penelitian terdahulu yang digunakan untuk memperkuat penelitian tema tersebut, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Sherina et al., 2021)	Efek <i>quality of work life</i> terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (Studi pada PT.PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)	Pada penelitian kali ini penulis menggunakan penelitian asosiatif. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode untuk menghitung jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 5%. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti. Data primer pada	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis (H1) yang diajukan, hal ini berarti <i>Quality of Work Life</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis (H2) yang diajukan, hal ini berarti Lama Kerja merupakan variabel moderating yang memperkuat terhadap hubungan

			<p>penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan didalam penelitian kali ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner.</p>	<p>antara <i>Quality of Work Life</i> dengan Kinerja Karyawan.</p>
2.	(Joko et al., 2022)	<p>Efek peningkatan <i>quality of work life</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dilakukan dengan desain cross sectional yakni pengukuran variabel hanya dilakukan satu kali pada satu waktu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode uji hipotesis untuk menguji data yang diperoleh berdasarkan variabel penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal.</p>	<p>Hasil analisis bahwa <i>quality of work life</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik <i>quality of work life</i> karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai.</p>
3.	(Febrianti & Setiawan, 2022)	<p>Pengaruh <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee Performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational Commitmen</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisa penelitian data menggunakan metode Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada pengaruh <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee performance, quality of worklife</i> terhadap <i>job satisfaction, quality of worklife</i> terhadap <i>organizational commiment, job</i></p>

		<p><i>t</i> pada karyawan <i>customer service</i> di bank umum Kota Surabaya</p>		<p><i>satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i>, dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>employee performance</i>. Selain itu, terdapat hubungan tidak signifikan pada <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational commitment</i> serta hal-hal yang perlu diperbaiki pada 108 orang karyawan departemen <i>customer service</i> di bank umum kota Surabaya.</p>
4.	(Nugrahani & Priyono, 2022)	<p>Pengaruh kualitas kehidupan kerja, beban kerja dan pemberdayaan Terhadap kinerja karyawan Pt. Apparel one indonesia 1 semarang.</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada 105 karyawan yang dijadikan sampel penelitian melalui kuesioner dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian ada pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, terdapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap beban kerja secara parsial pada karyawan kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat signifikan pada kualitas hidup kerja, beban kerja dan pemberdayaan kinerja pegawai secara</p>

				bersamaan.
5.	(Farmi et al., 2020)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja karyawan Pt. Pos indonesia (persero) kprk lhokseumawe dengan Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening	Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena sampling dilakukan untuk semua anggota populasi yaitu sebesar 115 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan metode SEM (pemodelan persamaan struktural) menggunakan Amos.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> , motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik memediasi <i>Quality Of Work Life</i> dengan variabel kinerja karyawan secara parsial mediasi dan variabel kepuasan kerja memediasi <i>Quality Of Work Life</i> dengan kinerja karyawan secara full mediasi.
6.	(Ristanti & Dihan, 2016)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap	Terdapat dua metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa analisis deskriptif dan analisis statistika. Pada penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan mode regresi linier berganda.	Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan tetapi tidak kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap menjadi bagian PT Pertamina Persero menggeser RU Cilacap.

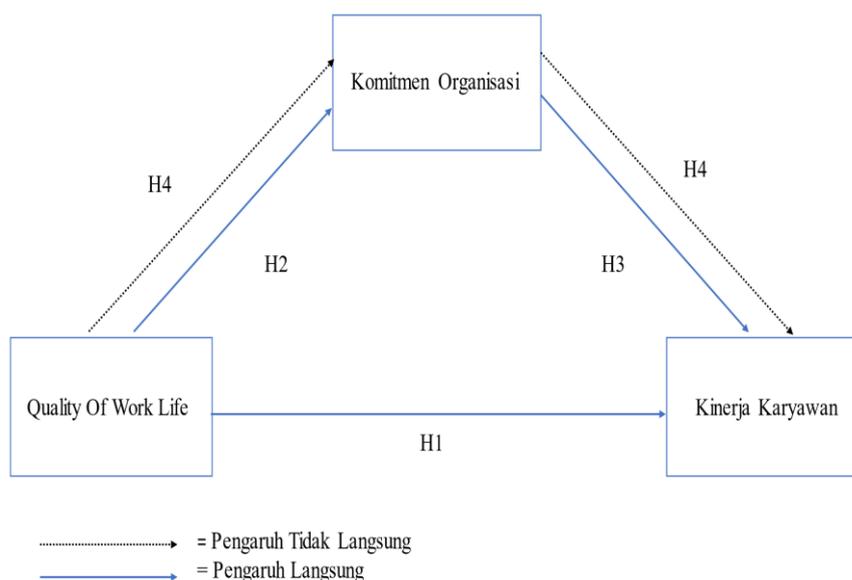
7.	(Elshifa et al., 2019)	Pengaruh <i>quality of work life</i> dan penggunaan teknologi Informasi terhadap perilaku kerja inovatif dosen yang Dimediasi komitmen organisasi(studi pada dosen politeknik pusmanu pekalongan)	Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan adalah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Arikunto (2010), apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau menggunakan teknik sampling sensus.	Hasil penelitian dapat diperoleh <i>quality of work life</i> dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan. <i>Quality of work life</i> , penggunaan teknologi informasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan. Komitmen organisasional sebagai variabel yang mengintervening pengaruh <i>quality of work life</i> dan penggunaan teknologi terhadap perilaku kerja inovatif dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan.
8.	(Anggraini & Thamrin, 2019)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap komitmen Keorganisasian pada pegawai bmkg	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG), baik laki-laki maupun perempuan yang berusia dari 21 sampai 56 tahun dan sudah bekerja selama lebih dari dua tahun di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG).	Berdasarkan pada analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana diperoleh R ² sebesar 0.545 (p < .01). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis awal diterima, artinya <i>quality of work life</i> berpengaruh secara sangat signifikan

			<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling.</p>	<p>terhadap komitmen keorganisasian pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of work life</i> memberikan sumbangan sebesar 54.5% terhadap komitmen keorganisasian, sedangkan sisanya sebesar 45.5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang merupakan faktor di luar penelitian.</p>
--	--	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, dalam penelitian menjelaskan bagaimana pengaruh antara *quality of work life*(X) terhadap kinerja karyawan(Y), sebagai mediasi komitmen organisasi(Z) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Kerangka pemikiran diatas menjelaskan bahwa penelitian ini melihat peran variabel independen yaitu *quality of work life*, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel mediasi yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan tersebut, diambil asumsi sebagai berikut :

1. Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

.Menurut Sherina et al., (2021) mengatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. apabila implikasi *quality of work life* karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of work life* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. *Quality of work life* bisa diukur dilihat dari keterlibatan karyawan dengan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam

berbagai kegiatan organisasi (manajemen partisipatif) yaitu ketika karyawan berkesempatan ikut aktif mengikuti kegiatan diluar maupun dalam dapat mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan dapat bisa meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Menurut penelitian Irmayanth & Surya, (2020), menyatakan bahwa *quality of work life* adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa *quality of work life* seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan *positive feeling* yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi

Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* selain manajemen partisipatif *quality of work life* juga bisa dapat diukur dengan adanya lingkungan kerja yang baik/mendukung seperti sarana fasilitas lengkap, terjaminnya kesejahteraan karyawan dari segi gaji dan lain sebagainya, sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan dampaknya karyawan akan merasakan kenyamanan dan akan menimbulkan kecintaanya dalam pekerjaanya sehingga dapat munculnya komitmen organisasi tersebut

Quality of work-life menjadi salah satu determinan penting komitmen organisasi karyawan. QWL merupakan bentuk respon perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercermin dari keterlibatan karyawan dalam menentukan langkah serta kebebasan karyawan untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Perusahaan dengan QWL yang baik memiliki program yang terkait supervisi, iklim organisasi, lingkungan kerja serta mekanisme imbalan bagi karyawan yang berprestasi (Helmy, 2021).

Dalam Mardiansyah & Rusdiah, (2022) *quality of work life* sebagai pembentuk hubungan antara pihak manajemen dengan karyawannya sehingga hubungan dapat berjalan dengan baik dan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal (komitmen) dan bertahan di dalam organisasi. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *quality of work life* yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* terhadap variabel komitmen organisasi.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didukung jawaban responden yang menunjukkan bahwa komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan

kontribusi yang lebih baik. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap ketersediaan karyawan untuk bersedia bekerja sampai masa pensiun (Kristin & Murni, 2019)

Menurut penelitian (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi. Artinya semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu komitmen organisasi dapat diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Penting untuk diingat bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, pengembangan karier, dan kondisi kerja. Namun, secara umum, karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi memiliki kecenderungan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu manajemen perlu berperan dalam membangun komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat bisa menyebabkan karyawan merasakan keterikatan secara emosional dan psikologis terhadap organisasi sehingga akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka akan lebih cenderung melakukan usaha ekstra, berkolaborasi dengan baik, dan menciptakan hasil yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo, artinya jika komitmen organisasional karyawan dilakukan dengan baik maka

kinerja karyawan akan ikut meningkat sehingga hipotesis H3 diterima dan signifikan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja khususnya terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh positif jika memasukan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, jadi dalam hal meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Komitment organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah (Putra & Dewi, 2020).

Penelitian Giarto, (2018) juga menyatakan hal yang sama bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kata lain kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan ketika karyawan bekerja diperusahaan dan merasakan lingkungan kerja nyaman, mendapatkan gaji tepat pada standar yang

telah ditentukan dan sesuai dengan beban kerja yang karyawan rasakan, hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Dengan memperhatikan bahwa *quality of work life* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan komitmen organisasional sebagai mediator parsial. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *quality of work life*, penting untuk memperkuat atau menciptakan komitmen organisasional sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan (Setiawati & Dewi, 2023).

H4 : Komitmen organisasional memediasi hubungan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan persiapan hingga menyusun laporan penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2022.

3.1.2 Wilayah Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini bertempat di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57165.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan teknik analisis data dalam bentuk numerik dengan menggunakan pengolahan data dengan metode statistik.

Penelitian kuantitatif yang dimaksud yaitu dengan melakukan survey dan menggunakan teknik pembagian kuisisioner. Menurut Islamy, (2019) penelitian survei adalah penelitian yang melibatkan banyak sampel dan dalam pembagian datanya menggunakan angket atau penyebaran kuisisioner. Dalam penelitian ini informasi yang didapat berasal dari responden karyawan di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo. Penelitian yang dimaksud untuk menguji pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah tentang data, bukan orang atau benda (Unaradjan, 2019). Terkait dengan penelitian populasi yang ditemukan adalah semua karyawan Perumda Tirta Makmur Pusat Sukoharjo yang berjumlah 119 karyawan dicabang Surakarta, Grogol, dan Sukoharjo.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel ini disebabkan karena tidak mungkin survei yang meneliti semua anggota populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara *non-probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* yang terdapat di *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Sedangkan pengertian *puposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Karyawan/pegawai di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo.
- b. Staf/devisi jabatan yang bekerja di bagian Administrasi Keuangan, Hubungan Masyarakat, dan Teknisi Lapangan.

Saat mengisi kuesioner harus memenuhi kriteria diatas alasanya karena penelitian ini yang diliti hanya karyawan/pegawai di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo. Pusat PDAM Sukoharjo terdiri dari cabang Surakarta, Grogol, dan Sukoharjo. Alasan mengapa hanya mengambil tiga staf/devisi jabatan di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo, karena ketiga staf tersebut paling penting diperusahaan tersebut dari pada staf yang lainya.

Dalam pengambilan sampel dipenelitian ini menggunakan rumus Ferdinand dalam Jefryansyah & Muhajirin (2020) bahwa besarnya sampel diperoleh dari jumlah indikator dikalikan 5 s/d 10 dengan rumus :

$$N = \text{Jumlah Indikator} \times (5 \text{ sampai } 10)$$

Pada penelitian ini menggunakan 13 indikator $\times 8 = 104$

Jadi jumlah responden minimal pada penelitian ini sebesar 104 responden (karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo) .

3.4 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo.

b. Data sekunder

Menurut Umar (2013) data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Sedangkan menurut Indrianto & Supomo, (2013) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berkaitan dengan tema penelitian ini, sebagai pelengkap yang diperoleh dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan peneliti. Teknik pengumpulan data bergantung pada strategi dan sumber data. Teknik pengumpulan data dapat dilaksanakan melalui wawancara (interview), angket

(pertanyaan), observasi (pengamatan), survei, pengambilan database dan teknik simulasi angka matematis (Latifah, 2020).

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan, dan keinginan responden (Hastuti, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala Likert adalah Skala yang digunakan untuk mengukur opini tentang suatu peristiwa. Terdapat 5 tingkatan preferensi balasan dengan opsi sebagai berikut:

(SS) Sangat Setuju = 5,

(S) Setuju = 4,

(N) Netral = 3,

(TS) Tidak Setuju = 2,

(STS) Sangat Tidak Setuju = 1.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016).

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

a. Variabel bebas (*Independent variables*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan X (Ulfa, 2021). Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel independen adalah *quality of work life*.

b. Variabel terikat (*Dependent variables*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dijadikan sebagai factor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain (Nasution, 2017). Variabel ini umumnya disimbolkan dengan variabel Y. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

c. Variabel intervening

Menurut Ferdinad, (2014) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak bisa diamati atau diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel intervening adalah komitmen organisasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life*, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3. 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Quality of work life</i>	kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera	<p>3.3. Manajemen Partisipatif, yaitu karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.</p> <p>3.4. Lingkungan kerja yang baik, Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (<i>building</i>) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas tugasnya.</p> <p>3.5. Desain Pekerjaan, perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan, dijelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki spesifikasi, diantaranya terdiri dari <i>skill variety, task identity, task significance, autonomy, feedback</i>.</p> <p>3.6. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (<i>training</i>), pemahaman nilai (<i>value</i>) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (<i>reason for effort</i>), dan atribusi diri (<i>interna</i></p>

			<p><i>locus of control</i>), mengambil hikmah atas kegagalan.</p> <p>3.7. Penghargaan kerja, yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (<i>value</i>), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (<i>demonstrating one's worth</i>), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (<i>social comparison</i>) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.</p>
2.	Kinerja Karyawan	<p>Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Simamora (1999) proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.</p>	<p>a. Kuantitas Pekerjaan, ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.</p> <p>b. Kualitas pekerjaan, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</p> <p>c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.</p> <p>e. Kemandirian, merupakan</p>

			tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat karyawan untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan nilai dan sasaran organisasi(Wulandari , 2021). Pandangan Lam & Liu (2014) menjelaskan bahwa komitmen mendorong karyawan mengejar tujuan dan bersedia melakukan aktivitas yang berat.	<p>a. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>), Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi. Komitmen afektif adalah keterikatan karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi</p> <p>b. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>), Keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi. Komitmen afektif adalah keterikatan karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.</p> <p>c. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>), Sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya</p>

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Kesalahan dalam menentukan alat analisis dapat berakibat fatal terhadap kesimpulan yang dihasilkan dan hal ini akan berdampak

lebih buruk lagi terhadap penggunaan dan penerapan hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pemecahan masalah sekaligus hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Muhson, 2022).

3.8.1 Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2016) menyatakan bahwa pengujian validitas ini dengan menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian sigifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada tingkat sigifikansi 0,05. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel maka dapat dinyatakan valid, dan jika r hitung $\leq r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Singkatnya apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dengan mengulang pertanyaan yang sama pada soal berikutnya, atau dapat diukur dengan melihat konsistensinya dengan pertanyaan lain. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang konsisten. Reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus

Alpha Cronbach, dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Jika alfa rendah, kemungkinan besar satu atau lebih elemen tidak dapat diandalkan (Astuti, 2020).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Tahapan yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam pengujian, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyebaran data pada variabel *Quality Of Work Life*, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi apakah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23 melalui uji statistic non- parametik yang didasarkan pada *1 Sample K-S (Kolmogorov Smirnov)*. Jika *Monte Carlo Sig* > 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika *Monte Carlo Sig* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal (Christy et al., 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 maka

model bebas dari multikolinearitas, sedangkan jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 maka model tersebut memiliki multikolinearitas (Setiawati, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer yaitu mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel. Hasil dari uji glesjer menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas apabila dari perhitungan SPSS nilai probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ayuwardani & Isroah, 2018).

3.8.3 Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien uji ini menunjukkan seberapa baik persentase variabilitas variabel independen yang digunakan menjelaskan variabilitas variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 kecil menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, akan tetapi jika nilai koefisien determinasi R^2 mendekati 1, maka variabel independen yang digunakan

dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Christy et al., 2018).

3.8.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Webley, (1997), bahwa Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Ghodang, 2020).

Menurut Garson, (2003), mendefenisikan analisis jalur sebagai Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Lebih lanjut, David mengemukakan bahwa modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respons) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksi dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga perhitungan uji keselarasan statistik.

Adapun keterangannya :

- β_{1X1} = Koefisien jalur pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan
- β_{2X1} = Koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- β_{3X2} = Koefisien jalur pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi.
- β_{5} = Koefisien jalur pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan mediasi komitmen organisasi.

Persamaan menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur. Model analisis jalur (path analysis) yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk persamaan structural sebagai berikut :

$$\text{Persamaan I} = Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan II} = Z = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e_2$$

Keterangan Variabel :

X = *Quality of work life*

Y = Kinerja karyawan

Z = Komitmen Organisasi

3.8.5 Uji Hipotesis (*Uji Statistik T*)

Uji T adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji-T dapat ditentukan dengan membandingkan t-tabel dan t-hitung. Ketika t hitung > t tabel dan sig < 0 > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0

diterima, sehingga variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Christy et al., 2018).

3.8.6 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian hipotesis variabel mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standard error tidak langsung adalah Sab (efek tidak langsung). Uji Sobel dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2018):

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

Ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)

A = Koefisien jalur X1 terhadap Y1

B = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SE_a = *Standard error of estimation* koefisien a

SE_b = *Standard error of estimation* koefisien b

Untuk mengetahui pengaruh mediasi maka dapat dilihat berdasarkan nilai Z nya dimana apabila nilai $Z < 1,96$ artinya bahwa Variabel gagal memediasi

hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sebaliknya jika $Z > 1,96$ berarti variabel tersebut mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo merupakan Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang merupakan alat kelengkapan otonomi daerah atau unsur pelaksana daerah, untuk mengatur penggunaan dan penyelenggaraan penyediaan air minum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo salah satu Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah(Perda) Nomor 27 tahun 1990 tanggal 29 Desember 1990 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Sukoharjo, kemudian ditinjau kembali Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 6 tahun 2004 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo, dan terakhir telah diperbarui dengan Peraturan Daerah Nomor 20 tahun 2007 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo.

Sampai saat ini PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo telah melayani 12 Kecamatan di Kabupaten Sukoharjo dengan total pelanggan 23.279 pelanggan, dalam pengelolaanya PDAM Tirta Makmur mempunyai beberapa tempat pengelolaan air atau Water Treatment Process (WTP) yang berlokasi di Pondok Kecamatan Grogol dengan kapasitas 25 lt/detik, Desa Talangan Kecamatan Tawang Sari dengan kapasitas 30 lt/detik serta Desa Gupit dengan kapasitas terpasang 20 lt/detik. Dengan total produksi air rata – rata 5.507.000 M³

per tahun. PDAM Tirta Makmur mengambil sumber air dari Sungai Bengawan Solo. Selain itu, PDAM Tirta Makmur memperoleh bahan baku dari air tanah. PDAM mempunyai 20 sumur dalam sumber air. Untuk saat ini pelayanan yang diberikan oleh PDAM kepada masyarakat antara lain pemasangan baru, perbaikan dan pembayaran rekening serta pelayanan air itu sendiri.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

“Menjadi Perusahaan Sehat Berwawasan Lingkungan “.

Artinya bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo dalam menjalankan usahanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menjaga keselamatan lingkungan dalam menjalankan operasional perusahaan.

2. Misi

- a. Mewujudkan kinerja perusahaan yang sehat.
- b. Mewujudkan pelayanan prima dalam penyediaan air bersih guna
- b. mewujudkan masyarakat yang sehat.
- c. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM).
- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan
- e. tingkat kemampuan perusahaan.
- f. Melestarikan sumber air.
- g. Menjalankan bisnis perusahaan dengan menerapkan prinsip Good Corporate Governance (GCG).

4.1.3. Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PDAM Tirta Makmur Kabupaten Pusat Sukoharjo Jalan Abu Tholib Sastrotenoyo No.371, Gabusan, Jombor, Kec. Bendosari, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57521.

4.2. Analisis Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian pada karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo yang meliputi 3 Cabang diantaranya Surakarta, Grogol, dan Sukoharjo. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Pusat Sukoharjo tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan kuesioner. Saat melakukan penelitian penyebaran pengisian kuesioner dilakukan secara offline dengan mengasihkan kuesioner perwakilan salah satu karyawan yang berada di PDAM Pusat Sukoharjo tersebut untuk disebar ke karyawan yang berada disana, setelah menunggu sekitaran 2 minggu pihak sana mengasih tau bahwa kuesioner bisa diambil dan sudah di isi pertanyaan kuesioner tersebut. Pertanyaan mengisi kuesioner menggunakan skala likert. Pertanyaan kuesioner ada 5 skala jawaban yang harus di isi responden yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Yidak Setuju (STS).

Penelitian yang dilakukan di kantor PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo melibatkan sampel sebanyak 104 karyawan yang mengisi kuesioner. Berdasarkan sampel yang mengisi hanya tiga staf saja yaitu staf

administrasi keuangan, hubungan masyarakat, dan teknisi lapangan, kenapa hanya tiga staf saja karena ketiga staf tersebut paling penting dari pada staf yang lainnya. Berdasarkan sampel yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner, deskripsi responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, devisi/jabatan, lama bekerja, dan pendapatan. Kepribadian responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Reponden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan Usia sebagai berikut :

Tabel 4 .1. Usia

No	Usia	Banyaknya	Persentase
1	18-25 Tahun	26	25%
2	26-35 Tahun	31	29,8%
3	36-45 Tahun	16	15,4%
4	46-55 Tahun	22	21,2%
5	> 56 Tahun	9	8,7%
	Jumlah	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.1. diatas dapat dilihat bahwa usia responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini yaitu usia 18-25 tahun sebanyak 26 responden atau dengan persentase 25%, responden 26-35 tahun sebanyak 31 responden atau dengan persentase 29,8%, responden 36-45 tahun sebanyak 16 responden atau dengan persentase 15,4%, responden 46-55 tahun sebanyak 22 responden atau dengan persentase 21,2%, dan sedangkalan responden > 56 tahun sebanyak 9 responden atau dengan persentase 8,7%. Bisa disimpulkan bawasanya responden yang paling banyak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dominan pada responden usia 26-35 tahun sebanyak 31 responden.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4 .2. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Persentase
1	Laki-Laki	62	59,6%
2	Perempuan	42	40,4%
	Jumlah	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.2. diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 62 responden atau dengan persentase 59,6%, sedangkan data responden perempuan sebanyak 42 responden atau dengan persentase 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT PERUMDA PDAM tirta Makmur sukoharjo yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 62 dengan frekuensi lebih besar daripada perempuan sebanyak 42.

3. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 4. 3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Banyaknya	Persentase
1	SMA/Sederajat	44	42,3%
2	Diploma	10	9,6%
3	S1/S2	50	48,1%
	Total	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.3. diatas dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden SMA/Sederajat sebanyak 44 responden atau dengan persentase 42,3%, responden diploma sebanyak 10 responden atau dengan persentase 9,6%, sedangkan untuk responden S1/S2 sebanyak 50 atau dengan persentase 48,1%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan PT PERUMDA PDAM tirta Makmur sukoharjo terbanyak didominan responden S1/S2 sebanyak 50 responden dengan persentase 48,1%.

4. Responden Berdasarkan Devisi/Jabatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan devisi/jabatan sebagai berikut :

Tabel 4 .4. Devisi/Jabatan

No	Devisi/Jabatan	Banyaknya	Persentase
1	Administrasi Keuangan	25	24%
2	Hubungan Masyarakat	26	25%
3	Teknisi Lapangan	53	51%
	Total	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.4. diatas dapat dilihat bahwa ada tiga devisi jabatan yang berada di PT PERUMDA PDAM tirta Makmur Sukoharjo yaitu devisi jabatan administrasi keuangan, hubungan masyarakat, dan teknisi lapangan. Peneliti mengambil 104 responden untuk dijadikan sampel. Responden staf devisi administrasi keuangan sebanyak 25 responden atau dengan persentase 24%, responden devisi hubungan masyarakat atau humas sebanyak 26 responden atau dengan persentase 25%, sedangkan devisi jabatan teknisi lapangan sebanyak 53 responden atau dengan persentase 51%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden devisi/jabatan terbanyak didominan responden teknisi lapangan sebanyak 53 dengan persentase 51%.

5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4. 5. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Banyaknya	Persentase
1	1-5 Tahun	34	32,7%
2	6-10 Tahun	28	26,9%
3	11-15 Tahun	25	24%
4	16-20 Tahun	2	1,9%
5	> 20 Tahun	15	14,4%
	Total	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.5. diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang lama bekerja di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo responden 1-5 tahun sebanyak 34 responden atau dengan persentase 32,7%, responden 6-10 tahun sebanyak 28 responden atau dengan persentase 26,9%, responden 11-15 tahun sebanyak 25 responden atau dengan persentase 24%, responden 16-20 tahun sebanyak 2 responden atau dengan persentase 1,9%, responden > 20 tahun sebanyak 15 responden atau dengan persentase 14,4%. Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan yang paling lama bekerja di PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo yaitu karyawan responden 1-5 tahun sebanyak 34 responden.

6. Responden Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan pendapatan sebagai berikut :

Tabel 4 .6. Pendapatan

No	Pendapatan	Banyaknya	Persentase
1	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000	77	74%
2	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000	27	26%
	Total	104	100%

Berdasarkan data tabel 4.6. diatas dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai frekuensi paling banyak adalah responden dengan pendapatan antara Rp. 1.000.000- Rp. 5.000.000 yaitu sebanyak 77 responden atau dengan

persentase 74%. Sedangkan pendapatan responden Rp.6.000.000-Rp.10.000.000 sebanyak 27 responden atau dengan persentase 26%.

4.3. Analisis Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan tiap item. Data yang telah didapatkan kemudian diolah dan ditabulasikan ke dalam bentuk tabel. Data tersebut kemudian dijelaskan secara deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah mengenai *quality of work life*, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.

Responden yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 104 orang responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 3 variabel dimana setiap variabel memiliki indikator beserta item. Besarnya kelas interval dari skor skala likert dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Besarnya interval} = \frac{\text{Observasi terbesar} - \text{Observasi terkecil}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Besarnya interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Skala interval mempunyai fungsi untuk mengukur variabel yang ada di sepanjang skala umum pada interval yang sama. Setelah diketahui besarnya interval, maka dapat disimpulkan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tabel Interval

No	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1.	1- 1,80	Sangat Rendah
2.	> 1,80 – 2,60	Rendah
3.	> 2,60 – 3,40	Sedang
4.	> 3,40 – 4,20	Tinggi
5.	> 4,20 – 5.00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, (2017)

Akumulasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel *Quality of Work Life* (X)

Tabel 4. 8. Analisis Deskriptif *Quality of Work Life* (X)

No	Item	Rata-Rata Per Item	Total skor Rata-Rata
1.	Perusahaan saya memberi kesempatan kepada setiap karyawan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang relatif.	4,14	3,76
2.	Perusahaan tempat kerja saya memiliki kenyamanan lingkungan kerja yang aman, keselamatan pekerjaan, dan juga memberi perhatian kesehatan kepada karyawan.	3,87	
3.	Perusahaan saya menciptakan desain pekerjaan yang membuat karyawan/pegawai memiliki keleluasaan dalam pekerjaannya & dapat bertanggungjawabkan hasil kerjanya. (karyawan lebih ditekankan keahliannya contoh dibidang administrasi keuangan, teknis lapangan, hubungan masyarakat, dll).	3,55	
4.	Dalam pekerjaan saya setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan (<i>training</i>) & kesempatan	3,59	

	pengembangan potensi diri lainnya (pelatihan teknis lapangan, pengaduan, administrasi)	
5.	Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi (naik jabatan, selebrasi/perayaan, bonus/naik gaji, mendapat waktu cuti tambahan, dst).	3,65

Dengan melihat tabel 4.8. diatas dapat diketahui bahwa item pertanyaan tiap variabel berdasarkan persepsi responden mengenai kuesioner pertanyaan pertama yaitu “Perusahaan saya memberi kesempatan kepada setiap karyawan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang relatif” dengan rata-rata 4,14 dan terletak pada skala 3,40 – 4,20. Skala tersebut memperlihatkan bahwa item tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan item pernyataan yang memiliki skor terendah adalah pertanyaan kuesioner ketiga yaitu “Perusahaan saya menciptakan desain pekerjaan yang membuat karyawan/pegawai memiliki keleluasaan dalam pekerjaanya & dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. (karyawan lebih ditekankan keahlianya contoh dibidang administrasi keuangan, teknis lapangan, hubungan masyarakat, dll)” dengan kisaran skor 3,55 dan terletak pada skala 3,40 – 4,20 yang berarti item tersebut masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel diatas total skor responden pada variabel *quality of work life* berada pada angka 3,76 dan menduduki skala 3,40 – 4,20. Nilai tersebut menunjukkan persepsi responden terhadap *quality of work life* pada karyawan PT PERUMDA Tirta Makmur Pusat Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Rata-Rata Per Item	Total skor Rata-Rata
1.	Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.	4,23	3,94
2.	Saya merasa bekerja secara maksimal dan jarang melakukan kesalahan (teliti, rapi, lengkap).	3,93	
3.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu sesuai detline yang telah ditentukan (menangani permasalahan pengaduan terkait penggunaan air, menyelesaikan rekapan harian keuangan pembayaran tagihan air).	3,87	
4.	Saya selalu memanfaatkan penggunaan sumber daya organisasi secara baik dan maksimal (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).	3,90	
5.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan, (menangani permasalahan pengaduan terkait penggunaan air, menyelesaikan rekapan harian keuangan pembayaran tagihan air). tanpa melibatkan batuan orang lain.	3,81	

Dari tabel 4.9. diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan tiap variabel berdasarkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT PERUMDA Tirta Makmur Pusat Sukoharjo yang memiliki skor tertinggi kusioner pertanyaan pertama yaitu “Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan” dengan rata-rata 4,23 yang terletak pada rentang

skala 4,20 – 5,00. Skala tersebut memperlihatkan bahwa item tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya item dengan skor terendah kuesioner pertanyaan kelima adalah “Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan, (menangani permasalahan pengaduan terkait penggunaan air, menyelesaikan rekapan harian keuangan pembayaran tagihan air). tanpa melibatkan batuan orang lain” menghasilkan rata-rata skor 3,81 yang terletak pada skor 3,40 – 4,20 yang berarti item tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Dilihat dari tabel diatas total skor responden pada variabel kinerja karyawan berada pada angka 3,94 yang terletak pada skala 3,40–4,20. Angka tersebut menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PERUMDA Tirta Makmur Pusat Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.10. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Z)

No	Item	Rata-Rata Per Item	Total skor Rata-Rata
1.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi (memberikan pelayanan yang baik dalam penyediaan air bersih).	4,05	3.77
2.	Saya memiliki visi misi yang sama dengan organisasi saya. (menjadi perusahaan sehat berwawasan lingkungan)	3,90	
3.	Saya sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	3,49	
4.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan	3,48	

	perusahaan ini (sulit mendapatkan pekerjaan baru, faktor ekonomi menurun dst).	
5.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya (tetap bertahan diperusahaan karena institusi telah banyak memberikan manfaat dan jasa)..	3,94

Dari tabel 4.10. diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan tiap variabel berdasarkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT PERUMDA Tirta Makmur Pusat Sukoharjo yang memiliki skor tertinggi kusioner pertanyaan pertama yaitu “Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi (memberikan pelayanan yang baik dalam penyediaan air bersih)” dengan rata-rata 4,05 yang terletak pada rentang skala 3,40 – 4,20. Skala tersebut memperlihatkan bahwa item tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya item dengan skor terendah kusioner pertanyaan keempat adalah “Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini (sulit mendapatkan pekerjaan baru, faktor ekonomi menurun dst)”. menghasilkan rata-rata skor 3,48 yang terletak pada skor 3,40 – 4,20 yang berarti item tersebut termasuk dalam kategori tinggi.

Dilihat dari tabel diatas total skor responden pada variabel komitmen organisasi berada pada angka 3,77 yang terletak pada skala 3,40–4,20. Angka tersebut menunjukkan persepsi responden terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT PERUMDA Tirta Makmur Pusat Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi.

4.4. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2016) menyatakan bahwa pengujian validitas ini dengan menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian sigifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada tingkat sigifikansi 0,05.

Berdasarkan tabel 4.7. dibawah ini variabel *Quality Of Work Life*, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua indikator variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dari nilai df ($df = N - 2$) dengan jumlah sampel (N) = 30, sehingga diperoleh r_{tabel} ($\alpha = 0,05$) = 0,361. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur ketiga variabel penelitian.

Tabel 4 .11. Hasil Uji Validitas *Quality of Work Life*

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i> (X)	X.1	0,640	0,361	Valid
	X.2	0,702	0,361	Valid
	X.3	0,646	0,361	Valid
	X.4	0,753	0,361	Valid
	X.5	0,715	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pernyataan tabel 4.11. diatas indikator variabel *quality of work life* X1 yaitu manajemen partisipatif memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,640 > 0,361). Selanjutnya pertanyaan indikator variabel *quality of work life* X2 lingkungan kerja yang baik memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,702 > 0,361), pertanyaan indikator variabel *quality of work life* X3 desain pekerjaan memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,646 > 0,361), pertanyaan indikator variabel *quality of work life* X4 kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,753 > 0,361), dan pertanyaan indikator variabel *quality of work life* X5 penghargaan kerja memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,715 > 0,361). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya semua indikator dari *quality of work life* bisa dikatakan valid, dan pernyataan indikator paling banyak diperoleh dari indikator X4 yaitu kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri dengan r hitung 0,753.

Tabel 4 12 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,617	0,361	Valid
	Z.2	0,537	0,361	Valid
	Z.3	0,755	0,361	Valid
	Z.4	0,707	0,361	Valid
	Z.5	0,781	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pernyataan tabel 4.12. diatas indikator variabel komitmen organisasi Z1 yaitu komitmen afektif memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,617 > 0,361), Z2 memperoleh (0,537 > 0,361). Selanjutnya pertanyaan indikator variabel komitmen organisasi Z3 komitmen kontinyu memperoleh hasil r hitung > t tabel (0,755 > 0,361), pertanyaan Z4 (0,707 > 0,361), dan pertanyaan

indikator variabel komitmen organisasi Z5 komitmen normatif memperoleh hasil ($0,781 > 0,361$). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya semua indikator dari komitmen organisasi bisa dikatakan valid, dan pernyataan indikator paling banyak diperoleh dari indikator Z5 yaitu komitmen normatif dengan r hitung 0,781.

Tabel 4 .13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,702	0,361	Valid
	Y.2	0,797	0,361	Valid
	Y.3	0,700	0,361	Valid
	Y.4	0,442	0,361	Valid
	Y.5	0,776	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pernyataan tabel 4.13. diatas indikator variabel kinerja karyawan Y1 yaitu kuantitas memperoleh hasil r hitung $>$ t tabel ($0,702 > 0,361$). Selanjutnya pertanyaan indikator variabel kinerja karyawan Y2 kualitas memperoleh hasil r hitung $>$ t tabel ($0,797 > 0,361$), pertanyaan indikator variabel kinerja karyawan Y3 ketepatan waktu memperoleh hasil r hitung $>$ t tabel ($0,700 > 0,361$), pertanyaan indikator variabel kinerja karyawan Y4 efektifitas hasil r hitung $>$ t tabel ($0,442 > 0,361$), dan pertanyaan indikator variabel kinerja karyawan Y5 kemandirian memperoleh hasil r hitung $>$ t tabel ($0,776 > 0,361$). Jadi dapat disimpulkan bahwasanya semua indikator dari kinerja karyawan bisa dikatakan valid, dan pernyataan indikator paling banyak diperoleh dari indikator Y2 yaitu kualitas dengan r hitung 0,797.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diukur dengan mengulang pertanyaan yang sama pada soal berikutnya, atau dapat diukur dengan melihat konsistensinya dengan pertanyaan lain. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang konsisten. Reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Jika alfa rendah, kemungkinan besar satu atau lebih elemen tidak dapat diandalkan. (Astuti, 2020).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada tabel 4.8. dibawah ini uji reliabilitas dari ketiga variabel *Quality Of Work Life* 0,723 , Komitmen Organisasi 0,711, dan Kinerja Karyawan 0,716 bisa dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha $> 0,7$.

Tabel 4 .14. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	<i>Quality Of Work Life (X)</i>	0,723	0,70	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,711	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,716	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Uji asumsi klasik persamaan satu dilakukan pada variabel *Quality Of Work Life*, dan Komitmen Organisasi dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan hasil uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23 melalui uji statistic non- parametik yang didasarkan pada *1 Sample K-S (Kolmogorov Smirnov)*. Jika *Monte Carlo Sig* > 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika *Monte Carlo Sig* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal (Christy et al., 2018).

Dari tabel 4.15. dibawah ini bisa dikatakan normal karena menunjukkan *Monte Carlo Sig* 0,188 yang artinya bahwa nilai monte carlo $> 0,05$ yang berarti bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4 .15.Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40027266
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,055
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai toleransi

yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka model bebas dari multikolinearitas, sedangkan jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka model tersebut memiliki multikolinearitas (Setiawati, 2021).

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.16. persamaan pertama dibawah ini menunjukkan bahwa variabel *Quality of work Life* memiliki nilai *tolerance* sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $1,000 \geq 0,1$ dan nilai VIF $1,000 \leq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000		
X.QualityOfWorkLif e	,586	,075	,614	7,852	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Ayuwardani & Isroah, 2018).

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.17. persamaan pertama dibawah ini menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *Quality of Work Life* sebesar 0,703. Yang artinya menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam model regresi persamaan pertama tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 .17. Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,520	,894		1,700	,092
	X.QualityOfWorkLife	,018	,047	,038	,382	,703

a. Dependent Variable: ABS_Res1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.5.2. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji asumsi klasik persamaan dua dilakukan pada variabel *Quality Of Work Life*, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dengan hasil uji sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik apabila nilai residual terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23 melalui uji statistic non- parametik yang didasarkan pada *1 Sample K-S (Kolmogorov Smirnov)*. Jika *Monte Carlo Sig* > 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika *Monte Carlo Sig* < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal (Christy et al., 2018).

Dari tabel 4.18. dibawah ini bisa dikatakan normal karena menunjukkan *Monte Carlo Sig* 0,200 yang artinya bahwa nilai monte carlo $> 0,05$ yang berarti bahwa data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.18. Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59915836
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,050
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai toleransi yang rendah sesuai dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka model bebas dari multikolinearitas, sedangkan jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka model tersebut memiliki multikolinearitas (Setiawati, 2021).

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.19. persamaan kedua dibawah ini menunjukkan variabel *Quality of Work Life* memiliki nilai tolerance sebesar 0,623 dan VIF sebesar 1,604. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai

tolerance sebesar 0,623 dan VIF sebesar 1,604. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,571	1,764		,891	,375		
	X.QualityOf WorkLife	,299	,103	,253	2,906	,004	,623	1,604
	Z.Komitmen Organisasi	,665	,108	,538	6,174	,000	,623	1,604

a. Dependent Variable: Y.KinerjaKaryawan
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2. Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Ayuwardani & Isroah, 2018).

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.20. persamaan kedua dibawah ini menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *Quality of Work Life* sebesar 0,972. Dan variabel Komitmen Organisasi 0,393. Yang artinya menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel dalam model regresi persamaan kedua tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.20. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,067	1,064		2,881	,005
	X.QualityOfWorkLife	,002	,062	,004	,035	,972
	Z.KomitmenOrganisasi	-,056	,065	-,107	-,857	,393

a. Dependent Variable: ABS_Res2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.6. Uji Ketepatan Modal

4.6.1. Koefisien Determinasi R² Persamaan I

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien uji ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R² sekitar 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R² kecil menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan untuk penjelasan variabel dependen sangat terbatas, namun jika nilai koefisien determinasi R² mendekati 1, maka variabel independen yang digunakan dapat memperoleh informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen (Jaya, 2018). Nilai koefisien determinasi R² diterima jika nilai F hitung tinggi diatas 4 (Duli, 2019).

Dari hasil uji koefisien tabel 4.21 dibawah ini determinasi persamaan pertama dapat dilihat bahwa diperoleh R² sebesar 0,377 atau dalam persen

sebesar 37,7%. Maka dari itu menyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 37,7% dan sisanya dipengaruhi variabel diluar model.

Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinasi R² Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,371	2,412

a. Predictors: (Constant), X.QualityOfWorkLife
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.6.2. Koefisien Determinasi R² Persamaan II

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien uji ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R² sekitar 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R² kecil menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan untuk penjelasan variabel dependen sangat terbatas, namun jika nilai koefisien determinasi R² mendekati 1, maka variabel independen yang digunakan dapat memperoleh informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen (Jaya, 2018). Nilai koefisien determinasi R² diterima jika nilai F hitung tinggi diatas 4 (Duli, 2019).

Dari hasil uji koefisien tabel 4.22. dibawah ini determinasi persamaan kedua dapat dilihat bahwa diperoleh R² sebesar 0,521 atau dalam persen sebesar 52,1%. Maka dari itu menyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* , dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memberikan pengaruh sebesar 52,1% dan sisanya dipengaruhi variabel diluar model.

Tabel 4.22. Hasil Koefisien Determinasi R² Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,512	2,625

a. Predictors: (Constant), Z.KomitmenOrganisai, X.QualityOfWorkLife
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Jika t hitung > t tabel dan sig < 0.05, maka Ha diterima dan H0 ditolak sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, namun jika t hitung < t tabel dan sig > 0.05, maka Ha ditolak dan H0 diterima sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Astuti, 2019).

4.7.1. Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I

Pada hasil uji T persamaan I diperoleh besar nilai t_{hitung} dari variabel *Quality of Work Life* yaitu sebesar 7,852. Selanjutnya nilai t_{hitung} nya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df=(n-k-1)$. (jumlah data-jumlah variabel-1), maka $(104-3-1) = 100$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984.

Berdasarkan tabel 4.23. dibawah ini nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana nilai t_{hitung} variabel *Quality of Work Life* sebesar $7,852 > 1,984 t_{tabel}$ dan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu artinya H2 diterima dan berpengaruh secara signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang mana hipotesis *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula komitmen keorganisasian yang dimiliki. Demikian pula, ketika kualitas kehidupan kerjanya rendah, maka akan berkomitmen rendah pula pada perusahaan,.

Tabel 4.23. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000
	X.QualityOfWork Life	,586	,075	,614	7,852	,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.7.2. Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II

Pada hasil uji T persamaan II diperoleh besar nilai t_{hitung} dari variabel *Quality of Work Life* yaitu sebesar 7,852. Selanjutnya nilai t_{hitung} nya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df=(n-k-1)$. (jumlah data-jumlah variabel-1), maka $(104-3-1) = 100$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,984.

Berdasarkan tabel 4.24. dibawah ini nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana nilai t_{hitung} variabel *Quality of Work Life* sebesar $2,906 > 1,984$ t_{tabel} dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ oleh karena itu H1 diterima dan berpengaruh secara signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang mana hipotesis

quality of work life berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila implikasi *quality of work life* karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of work life* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Selanjutnya tabel 4.24. dibawah ini nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar $6,174 > 1,984 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H3 diterima dan berpengaruh secara signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang mana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	1,764		,891	,375
	X.QualityOfWorkLife	,299	,103	,253	2,906	,004
	Z.KomitmenOrganisasi	,665	,108	,538	6,174	,000

a. Dependent Variable: Y.KinerjaKaryawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4.8. Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Webley, (1997), bahwa Analisis jalur

merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Ghodang, 2020).

Analisis Path Persamaan I

Tabel 4.25. Analisis Path Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000
	X.QualityOfWorkLife	,586	,075	,614	7,852	,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.25. diatas analisis path persamaan I menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* diketahui t hitung sebesar 7,852 > dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H2 diterima hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh nilai konstan 0,586 variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasi

Tabel 4.26. Nilai R Square Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,371	2,412

a. Predictors: (Constant), X.QualityOfWorkLife

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.26. diatas bahwa besarnya nilai R Square persamaan I yaitu 0,377 hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel *quality of work life*

terhadap komitmen organisasi sebesar 37,7% sementara sisanya tidak ada dalam model penelitian. Nilai e_1 dicari dengan rumus:

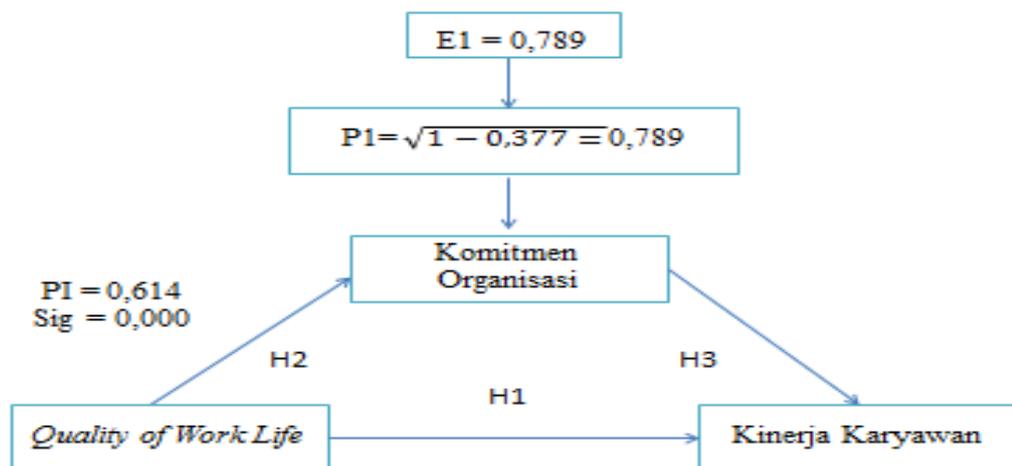
$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{1 - R \text{ Square}} \\ &= \sqrt{1 - 0,377} \\ &= \sqrt{0,623} \\ &= \sqrt{0,789} \end{aligned}$$

Maka dari nilai e_1 dapat dimasukkan kedalam rumus model regresi I yaitu menjadi

$$Z = 7,851 + 0,586 X + 0,789,$$

Berikut gambar 4.1. dibawah ini diagram hasil analisis jalur persamaan I

Gambar 4.1. Analisis Jalur Persamaan 1



Analisis Path Persamaan II

Tabel 4.27. Analisis Path Persamaan II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	1,764		,891	,375
	X. Quality of Work Life	,299	,103	,253	2,906	,004
	Z. Komitmen Organisasi	,665	,108	,538	6,174	,000

a. Dependent Variable: Y. Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.27. di atas analisis path persamaan II menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* diketahui t hitung sebesar 2,906 > dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti H1, diterima hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh nilai konstan 0,299 variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian tabel 4.27. di atas variabel komitmen organisasi diketahui t hitung sebesar 6,174 > dari t tabel 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H3 diterima, hal tersebut dikarenakan terdapat pengaruh nilai konstan 0,665 komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28. Nilai R Square Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,512	2,625

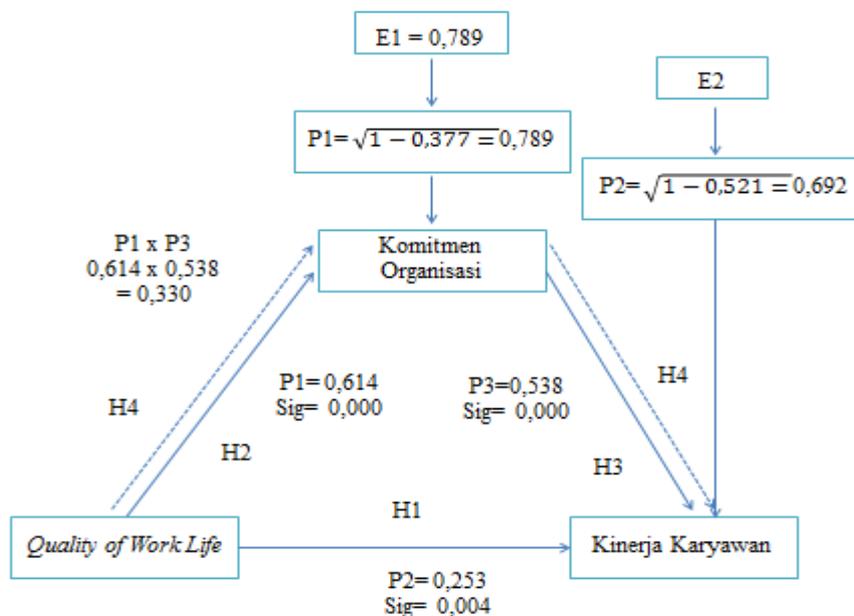
a. Predictors: (Constant), Z.KomitmenOrganisai, X.QualityOfWorkLife

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Sedangkan pada tabel 4.28 diatas hasil nilai R Square diperoleh hasil pula koefisien (R²) sebesar 0,521 yang berarti sekitar 52,1%. Nilai e₂ pada persamaan regresi II dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut $e_2 = \sqrt{1 - R\text{ Square}} = \sqrt{1 - 0,521} = 0,692$. Nilai e₁ kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi I menjadi $Y_2 = 1,571 + 0,299 X_1 + 0,665 Y_1 + 0,692$.

Berikut gambar 4.2. dibawah ini hasil diagram analisis model regresi II yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.2. Analisis Jalur Persamaan 11



Berdasarkan gambar 4.2. diagram diatas terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel quality of work life terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,330 yang diperoleh dari hasil perkalian antara pengaruh langsung PI dengan P3. Jadi pengaruh tidak langsungnya $0,330 > 0,253$ nilai pengaruh langsung antara quality of work life terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa variabel mediasi komitmen organisasi (Z) dapat bisa memediasi pengaruh quality of work life (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9. Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Hipotesis variabel mediasi dapat diuji dengan uji Sobel (uji Sobel). Uji Sobel dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Standar koefisien a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung Sab (*indirect effect*) (Ghozali, 2018):

Diketahui : a = 0,586; b = 0,665; SE_a = 0,075, SE_b = 0,108

$$\begin{aligned}
 Z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}} \\
 &= \frac{(0,586)0,665}{\sqrt{(0,665^2 0,075^2) + (0,586^2 0,108^2)}} \\
 &= \frac{0,38969}{\sqrt{(0,442225)(0,005625) + (0,343396)(0,011664)}} \\
 &= \frac{0,38969}{\sqrt{0,0024875156 + 0,004005371}} \\
 &= \frac{0,38969}{\sqrt{0,0028880527}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,38969}{0,0537406057}$$

$$= 4.836156$$

Berdasarkan dari perhitungan uji sobel diatas, diketahui bahwa nilai z sebesar $4.836156 > 1,96$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memediasi hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan karena hasilnya $4.836156 > 1,96$.

4.10. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji T peran *quality of work life* terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung dari variabel *quality of work life* dari persamaan I sebesar **7,852**. Berdasarkan nilai t_{hitung} tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,852 > 1,984$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel ini memiliki skor tertinggi yaitu “Perusahaan saya memberi kesempatan kepada setiap karyawan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang relatif” dengan rata-rata skor 4,14 dan terletak pada skala 3,40 – 4,20. Skala tersebut memperlihatkan bahwa item tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan *quality of work life* juga bisa diukur dilihat dari keterlibatan karyawan dengan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi (manajemen partisipatif) yaitu ketika karyawan berkesempatan ikut aktif mengikuti kegiatan diluar maupun dalam dapat mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga

nantinya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan dapat bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut (Sherina et al., 2021) mengatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. apabila implikasi *quality of work life* karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi *quality of work life* karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. *Quality of work life* adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa *quality of work life* seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan *positive feeling* yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Irmayanth & Surya, 2020), sehingga hipotesis H1 diterima dan signifikan.

2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis uji T peran *quality of work life* terhadap komitmen organisasi diperoleh t hitung dari variabel *quality of work life* dari persamaan II sebesar **2,906**. Berdasarkan nilai t_{hitung} tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu **2,906** > 1,984 serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Kemudian diperoleh t hitung dari variabel komitmen organisasi dari persamaan II yaitu sebesar 6,174 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa *quality of work life*

berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Perumda PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo.

Variabel *quality of work life* dari pertanyaan kuesioner kedua memiliki skor tinggi yaitu “Perusahaan tempat kerja saya memiliki kenyamanan lingkungan kerja yang aman, keselamatan pekerjaan, dan juga memberi perhatian kesehatan kepada karyawan” dengan rata-rata skor 3,87 dan terletak pada skala 3,40 – 4,20. Skala tersebut memperlihatkan bahwa item tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* selain manajemen partisipatif *quality of work life* juga bisa dapat diukur dengan adanya lingkungan kerja yang baik/mendukung seperti sarana fasilitas lengkap, terjaminnya kesejahteraan karyawan dari segi gaji dan lain sebagainya, sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan dampaknya karyawan akan merasakan kenyamanan dan akan menimbulkan kecintaanya dalam pekerjaannya sehingga dapat munculnya komitmen organisasi tersebut

Penelitian (Helmy, 2021) berpendapat bahwa *quality of work-life* menjadi salah satu determinan penting komitmen organisasi karyawan. *Quality of work-life* merupakan bentuk respon perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercermin dari keterlibatan karyawan dalam menentukan langkah serta kebebasan karyawan untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Dalam Mardiansyah & Rusdiah, (2022) *quality of work life* sebagai pembentuk hubungan antara pihak manajemen dengan karyawannya sehingga hubungan dapat berjalan dengan baik dan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal (komitmen) dan bertahan di dalam organisasi. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *quality of*

work life yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula, sehingga hipotesis H2 diterima dan signifikan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis Uji t dalam penelitian ini memperoleh t hitung dari variabel komitmen organisasi dari persamaan II yaitu sebesar 6,174 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi jika semakin baik komitmen organisasi terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan,

Menurut penelitian (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi. Artinya semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu komitmen organisasi dapat diukur dengan komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Penting untuk diingat bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, pengembangan karier, dan kondisi kerja. Namun, secara umum, karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi memiliki kecenderungan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Maka dari itu manajemen perlu berperan dalam membangun komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat

bisa menyebabkan karyawan merasakan keterikatan secara emosional dan psikologis terhadap organisasi sehingga akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka akan lebih cenderung melakukan usaha ekstra, berkolaborasi dengan baik, dan menciptakan hasil yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo, artinya jika komitmen organisasional karyawan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sehingga hipotesis H3 diterima dan signifikan.

4. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan Uji Sobel (Sobel Test). Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai $Z = 4.836156 > 1,96$ yang berarti variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga hipotesis keempat diterima dan signifikan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja khususnya terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh positif jika memasukan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, jadi dalam hal meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja dari karyawan tersebut (Sugiarta & Adnyani, 2021).

Tabel 4.29. Klasifikasi Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef.	T	Sig.	Kesimpulan
H1	<i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,614	7,852	0,000	Diterima
H2	<i>Quality of Work Life</i> terhadap Komitmen Organisasi	0,253	2,906	0,004	Diterima
H3	Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,538	6,174	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.30. Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Z	Z>196	Kesimpulan
H4	<i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi	4.836156	4.836156 > 1,96	Diterima

Sumber: Data Primer, diolah 2023

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pemaparan mengenai *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung variabel *quality of work life* sebesar 7,852 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,852 > 1,984$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Jadi bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel *quality of work life* terhadap variabel kinerja karyawan.
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diperoleh t hitung dari variabel *quality of work life* dari persamaan II sebesar **2,906**. Berdasarkan nilai t_{hitung} tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,906 > 1,984$ serta nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Kemudian diperoleh t hitung dari variabel komitmen organisasi dari persamaan II yaitu sebesar 6,174 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel *quality of work life* terhadap variabel komitmen organisasi.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung dari variabel komitmen organisasi dari

persamaan II yaitu sebesar 6,174 lebih besar daripada t tabel 1,984 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

4. *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi dilihat dari nilai atau skor z sebesar $4.836156 > 1,96$. Jadi bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel penelitian ini dibatasi hanya pada variabel *quality of work life*, variabel kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi, sehingga terdapat kemungkinan variabel lain yang dapat digunakan dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Keterbatasan dalam metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, sehingga terkadang jawaban dari responden tidak menjelaskan keadaan yang sebenarnya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

Bagi Organisasi/Perusahaan

1. Organisasi/perusahaan kepada karyawan perlu memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang relatif (manajemen partisipatif) kegiatan diluar maupun didalam, supaya agar mendapatkan

pengalaman dan pengetahuan yang luas, sehingga nantinya ketika bekerja dip perusahaan dapat bisa menerapkannya dan saling berbagi ilmu kepada karyawan lain, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Perusahaan juga perlu meningkatkan/mengembangkan komitmen normatif. Mengembangkan komitmen normatif di perusahaan adalah penting untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasi mematuhi nilai-nilai, etika, dan norma-norma yang telah ditetapkan. Komitmen normatif membantu menciptakan lingkungan kerja yang etis, mengurangi risiko pelanggaran hukum, dan membangun reputasi perusahaan yang baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel baru seperti variabel *worklife balance*, perilaku inovasi kerja, pemberdayaan karyawan, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian (lokasi penelitian) melakukan penelitian pada instansi perusahaan-perusahaan besar seperti perusahaan BUMN, BUMD, yayasan, dan perusahaan lainnya, sehingga gambaran tentang *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi komitmen organisasi pada karyawan semakin luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol, 47(2), 33–38.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.35760/Psi.2019.V12i1.1917>
- Astuti, Septin Puji. (2019). *Modul Praktikum Statistika*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Surakarra.
- Astuti, S.P. (2020). *Statistika*. Yogyakarta: Gerbang Media Aksara.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Nominal*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/Nominal.V7i1.19781>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/Jaki.V6i2.2018.156-163>
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Christy, Y.-, Setiana, S.-, & Cintia, P.-. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 199–211. <https://doi.org/10.28932/Jam.V10i2.1085>
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. New Jersey; Printice Hall Inc.
- Direktorat Air Minum. (2021). Kinerja Bumd Air Minum Wilayah Ii. In *Buku Kinerja Bumd Air*.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (H. Rahmadhani, A. D. Nabila, & W. Imaniar (Eds.); 1st Ed.). DEEPUBLISH.

- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200.
- Farmi, N., Apridar, & Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 5(2), 84–93.
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagemnet Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Periwisata Kabupaten Demak). *Akses: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/Akses.V17i1.6506>
- Febrianti, F., & Setiawan, R. (2022). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Dan Organuzational Commitment Pada Karyawan Customer Service Di Bank Umum Kota Surabaya. *Jurnal Angora*, 10(2), 1–15.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Adityanurpratama_12808144059.pdf
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (CetakanDe). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Gupta, A., & Muiita, S. R. (2013). Relationship Between Entrepreneurial Personality, Performance, Job Satisfaction And Operations Strategy: An Empirical Examination. *International Journal Of Business And Management*, 8(2), 86–95. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p86>
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading M.A : Addison-Wesley.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 439–447.
- Hariyadi, T., & Soamole, A. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 08(01), 26–48.

- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-Member Exchange Dan Quality Of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V4i2.1907>
- Irmayanth, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Ni. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572–1593.
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisasional Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Bptpm Kota Pekanbaru. *Jurnal El-Riyasah*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.24014/Jel.V8i1.4404>
- Jefryansyah, J., & Muhajirin, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Keamanan Terhadap Keputusan Pembelian Barang Secara Online. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 85–94. <https://doi.org/10.30812/Target.V2i1.703>
- John & Luis dalam Wayne, Wood (2003). Quality of work life gives recommendations; some changes already in the works June 20, 2003, diambil tanggal 20 April 2010, dari <http://www.mc.vanderbilt.edu/reporter/index.html?ID=2735>
- Joko, Tiarapuspa, & Ikhwan, H. (2022). Efek Peningkatan Quality Of Work Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), 10515–10524. <https://doi.org/10.36312/Jisip.V6i3.3465/Http>
- Latifah, U. (2020). *Pengaruh Kontrak Psikologi, Motivasi, Dan Person-Organizational FIT (PO-FIT) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)* [SKRIPSI]. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Luthans dalam Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta senenan jepara. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, Hal. 11-21
- Mardiansyah, M., & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis (JAMBAK)*, 1(1), 25–38.
- Muhson, A. (2022). *Teknik A Nalisis Kuantitatif T Eknik A Nalisis Kuantitatif*. 1–7.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi*

- & *Ekonomi Syariah*), 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Nadia Farmi, Apridar, N. B. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 5(2), 84–93.
- Nasution, S. (2017). Variabel Penelitian. *Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA)*, 05(02), 1–9.
- Nugrahani, I. R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang *jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , Vol . 11 No . 1 Juli 2022 E - ISSN : 2654-5837 , Hal 496 – 502. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Prameiswari, P. Y. M., & Ardana, I. K. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *E-Jurnal Manajemen*, 11(5), 989–1008.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan*, 2(1), 43–56.
- Putra, I. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2227–2246.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). ` Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(April), 53–64.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2015). *Organizational Behaviour* (16th ed.). Boston: Pearson education.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Saklani dalam Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah. (2004). Quality of work life among factory worker in Malaysia. *Procedia- Sosial andbehavioural sciences* 35. Hal. 739-745.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setiawati, L., & Dewi, L. S. I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 305–324.
- Sherina, V., Bulan, T. R. N., & Ardiani, W. (2021). Efek Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatera Upt Medan). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 76–84. <https://doi.org/10.38076/idejeb.V2i2.96>
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work Of Life Teori Dan Implementasinya. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 921–930.
- Sugiarta, G. O., & Adnyani, G. A. D. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 532–540.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9(2), 952–962.
- Syafari, E. M., Ninin, R. H., & Abidin, F. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Milenial. *Jurnal Psikologi*, 5(2).
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 10, 342-351.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widagdo, S., Rachmaningsih, E. K., & Handayani, Y. I. (2019). Resource Based View: Strategi Bersaing Berbasis Kapabilitas Dan Sumberdaya. In *Mandala Press*. [http://repository.unmuhjember.ac.id/9257/1/BUKU RBV.Pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/9257/1/BUKU%20RBV.Pdf)
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM*.

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Sukoharjo

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kuliah/skripsi, maka saya:

Nama : Felyana Agustin

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan “**Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Komitmen Organisasi (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo)**”.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan kuesioner. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi atau memberikan tanda lingkaran pada poin jawaban yang tersedia.

1. Nama :
2. Usia : a. 18-25 tahun b. 26-35 tahun
c. 36-45 tahun d. 46-55 tahun
e. >56 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat b. Diploma c. S1/S2
5. Devisi/Jabatan :
6. Lama bekerja : a. 1-5 tahun b. 6-10 tahun
c. 11-15 tahun d. 16-20 tahun
e. >20 tahun
7. Pendapatan : a. Rp.1.000.000 - Rp.5.000.000
b. Rp.6.000.000 - Rp.10.000.000
c. > Rp. 10.000.000

B. Petunjuk Pengisian :

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

Alternatif pilihan :

- | | | | | | |
|----|-----------------|-----|-----|-----------------------|-----|
| SS | : Sangat Setuju | (5) | TS | : Tidak Setuju | (2) |
| S | : Setuju | (4) | STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |
| N | : Netral | | | | |

Quality Of Work Life (X1)						
No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Manajemen Partisipatif (<i>participatory of management</i>)						
1.	Perusahaan saya memberi kesempatan kepada setiap karyawan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang relatif (mengikuti kegiatan senam, hadir rapat, apel pagi, dan berbagai kegiatan lainnya).					
Lingkungan kerja yang baik, sehat, dan aman (<i>safety, health & work environment</i>).						
2.	Perusahaan tempat kerja saya memiliki kenyamanan lingkungan kerja yang aman, keselamatan pekerjaan, dan juga memberi perhatian kesehatan kepada karyawan.					
Desain Pekerjaan						
3.	Perusahaan saya menciptakan desain pekerjaan yang membuat karyawan/pegawai memiliki keleluasaan dalam pekerjaannya & dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. (karyawan lebih ditekankan keahliannya contoh dibidang administrasi keuangan, teknis lapangan, hubungan masyarakat, dll).					
Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (<i>human resources development</i>)						
4.	Dalam pekerjaan saya setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan (<i>training</i>) & kesempatan pengembangan potensi diri lainya (pelatihan					

	teknisi lapangan, pengaduan, administrasi)					
Penghargaan kerja (<i>working reward</i>)						
5.	Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi (naik jabatan, selebrasi/perayaan, bonus/naik gaji, mendapat waktu cuti tambahan, dst).					

Kinerja Karayawan (Y)						
No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kuantitas Pekerjaan (<i>quantity of work</i>)						
1.	Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.					
Kualitas Pekerjaan (<i>quality of work</i>)						
2.	Saya merasa bekerja secara maksimal dan jarang melakukan kesalahan (teliti, rapi, lengkap).					
Ketepatan waktu						
3.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu sesuai detline yang telah ditentukan (menangani permasalahan pengaduan terkait penggunaan air, menyelesaikan rekapan harian keuangan pembayaran tagihan air).					
Efektivitas						
4.	Saya selalu memanfaatkan penggunaan sumber daya organisasi secara baik dan maksimal (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).					
Kemandirian (<i>dependability</i>)						
5	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan, (menangani permasalahan pengaduan terkait penggunaan air, menyelesaikan rekapan harian keuangan pembayaran tagihan air). tanpa melibatkan batuan orang lain.					

Komitmen Organisasi (Z)						
No	Pernyataan	Skala Jawaban				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)						
1.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi (memberikan pelayanan yang baik dalam penyediaan air bersih).					
2.	Saya memiliki visi misi yang sama dengan organisasi saya. (menjadi perusahaan sehat berwawasan lingkungan)					
Komitmen Kontinyu (<i>continuance commitment</i>)						
3.	Saya sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini (sulit mendapatkan pekerjaan baru, faktor ekonomi menurun dst).					
Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)						
5	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya (tetap bertahan diperusahaan karena institusi telah banyak memberikan manfaat dan jasa).					

Lampiran 3 Identitas Responden

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Devisi/Jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	Diploma	Administrasi Keuangan	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Administrasi Keuangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	Diploma	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	Diploma	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000

36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	Diploma	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	Diploma	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	Diploma	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Perempuan	Diploma	Hubungan Masyarakat	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	16-20 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-

Tahun			Keuangan		Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Koordinator	>20 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	>20 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
>56 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Administrasi Keuangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	Diploma	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000

46-55 Tahun	Laki-Laki	Diploma	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Teknisi Lapangan	16-20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
>56 Tahun	Perempuan	SMA/Sederajat	Administrasi Keuangan	>20 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
36-45 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
36-45 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	6-10 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	
26-35 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	11-15 Tahun	Rp.6.000.000- Rp.10.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
>56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000

Tahun					
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	6-10 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Perempuan	SI/S2	Hubungan Masyarakat	11-15 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
46-55 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Hubungan Masyarakat	11-15 Tahun	Rp.6.000.000-Rp.10.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
26-35 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Hubungan Masyarakat	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Perempuan	SI/S2	Administrasi Keuangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
18-25 Tahun	Laki-Laki	SI/S2	Teknisi Lapangan	1-5 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000
> 56 Tahun	Laki-Laki	SMA/Sederajat	Teknisi Lapangan	>20 Tahun	Rp.1.000.000-Rp.5.000.000

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Penelitian
Quality Of Work Life

No.Res	X1	X2	X3	X4	X5	Jumlah X
1	4	5	4	5	5	23
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	3	4	4	19
4	3	3	3	4	4	17
5	3	4	4	4	4	19
6	3	5	4	3	3	18
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	3	4	22
10	4	4	4	4	5	21
11	4	5	4	5	5	23
12	4	5	4	5	5	23
13	4	4	4	4	5	21
14	5	4	5	5	4	23
15	5	4	4	5	4	22
16	4	5	4	5	5	23
17	4	4	5	4	4	21
18	3	4	5	4	5	21
19	4	4	5	4	5	22
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	4	5	4	22
22	4	4	4	4	5	21
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	5	4	4	23
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	3	19
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	3	2	17
31	4	4	4	4	4	20
32	3	4	3	3	3	16
33	4	4	4	4	5	21
34	5	5	5	4	5	24

35	4	5	4	4	4	21
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	2	2	2	12
38	4	3	3	3	3	16
39	4	2	2	2	3	13
40	4	3	3	3	3	16
41	3	3	3	4	3	16
42	3	4	4	3	3	17
43	5	5	2	2	2	16
44	4	3	3	3	3	16
45	5	2	2	2	4	15
46	5	2	3	2	4	16
47	2	2	2	2	2	10
48	3	3	3	3	3	15
49	4	2	2	3	4	15
50	5	2	3	3	3	16
51	5	3	3	4	4	19
52	2	2	2	2	2	10
53	5	3	3	2	2	15
54	5	5	3	3	2	18
55	5	4	4	4	3	20
56	5	3	3	2	3	16
57	5	3	4	4	3	19
58	5	4	3	3	4	19
59	4	5	4	3	3	19
60	5	5	5	4	4	23
61	2	2	2	2	2	10
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	5	4	3	20
64	4	5	4	4	4	21
65	3	4	5	4	5	21
66	5	5	5	4	4	23
67	5	3	3	2	2	15
68	4	4	4	3	3	18
69	4	4	4	4	4	20
70	4	3	3	5	4	19
71	5	4	4	4	4	21
72	5	5	3	3	3	19
73	3	4	3	4	4	18

74	4	3	3	3	3	16
75	4	5	2	5	3	19
76	4	4	3	4	4	19
77	5	3	3	4	4	19
78	4	5	3	3	4	19
79	4	3	3	3	3	16
80	4	5	5	5	5	24
81	4	4	3	3	3	17
82	4	4	4	5	5	22
83	5	4	3	3	3	18
84	5	5	3	4	3	20
85	5	2	2	3	4	16
86	3	4	4	4	4	19
87	4	4	3	4	3	18
88	5	3	2	3	3	16
89	5	5	3	3	2	18
90	5	5	3	4	3	20
91	5	4	3	2	3	17
92	4	4	4	4	5	21
93	3	3	3	3	3	15
94	5	4	4	5	5	23
95	5	3	4	3	3	18
96	4	4	4	2	3	17
97	4	2	3	3	5	17
98	4	4	4	5	3	20
99	3	3	3	3	3	15
100	5	5	3	4	4	21
101	5	5	2	3	2	17
102	5	5	5	3	3	21
103	3	3	3	3	3	15
104	5	5	3	4	5	22

**Tabulasi Data Penelitian
Kinerja Karyawan**

No. Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jumlah Y
1	5	4	5	4	5	23
2	4	5	5	3	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	3	18
5	5	5	4	5	5	24
6	4	3	5	3	4	19
7	4	4	4	5	5	22
8	5	5	4	5	5	24
9	4	4	4	5	4	21
10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	4	4	4	21
12	5	4	4	4	5	22
13	4	5	5	5	4	23
14	5	5	4	4	4	22
15	4	4	5	4	5	22
16	4	4	5	5	5	23
17	5	5	4	5	5	24
18	4	4	4	5	3	20
19	4	3	3	4	4	18
20	4	3	3	5	2	17
21	4	4	3	4	4	19
22	4	5	4	5	4	22
23	5	5	5	4	4	23
24	5	4	5	4	4	22
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	5	21
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	3	3	15
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	5	5	4	22
32	4	3	2	4	5	18
33	4	3	4	3	3	17
34	5	4	4	4	3	20
35	5	5	5	5	5	25

36	4	2	2	2	2	12
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	3	3	3	17
39	5	2	3	2	3	15
40	4	5	2	2	2	15
41	4	3	3	3	3	16
42	4	4	3	2	2	15
43	3	2	2	5	3	15
44	2	2	2	2	2	10
45	5	2	3	3	2	15
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	2	2	2	2	2	10
49	3	3	3	4	3	16
50	3	3	3	3	3	15
51	3	2	4	3	4	16
52	3	3	4	4	3	17
53	4	5	5	4	2	20
54	4	3	4	4	2	17
55	5	5	5	5	5	25
56	3	3	3	3	3	15
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	3	4	21
61	5	4	5	3	4	21
62	5	5	5	5	5	25
63	4	4	5	4	3	20
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	3	5	4	5	5	22
67	5	5	5	5	5	25
68	5	3	4	3	2	17
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	4	24
72	3	3	3	3	5	17
73	5	5	5	4	3	22
74	4	4	4	4	4	20

75	4	4	3	3	3	17
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	4	4	5	23
78	4	4	4	5	5	22
79	4	3	3	4	3	17
80	5	5	5	5	4	24
81	3	3	3	3	3	15
82	5	5	5	5	4	24
83	5	5	3	3	5	21
84	5	4	3	3	4	19
85	3	3	3	3	3	15
86	5	4	5	5	4	23
87	5	3	3	4	4	19
88	3	3	3	3	3	15
89	4	4	3	3	3	17
90	4	4	3	5	5	21
91	4	3	3	3	3	16
92	4	3	3	4	3	17
93	4	4	3	3	3	17
94	5	5	5	5	5	25
95	5	3	3	4	4	19
96	3	5	3	3	3	17
97	5	3	3	3	3	17
98	3	3	3	3	3	15
99	5	4	3	3	3	18
100	4	3	5	4	5	21
101	3	3	3	3	3	15
102	5	3	4	4	4	20
103	5	5	4	3	3	20
104	5	5	5	5	4	24

**Tabulasi Data Penelitian
Komitmen Organisasi**

No. Res	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Jumlah Z
1	4	5	5	4	4	22
2	5	5	3	3	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	3	3	5	21
5	4	5	5	4	3	21
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	4	5	4	23
8	5	4	4	4	5	22
9	4	5	5	5	5	24
10	5	4	4	5	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	5	5	24
13	5	5	4	5	4	23
14	4	4	5	4	4	21
15	5	4	5	4	5	23
16	4	4	5	4	4	21
17	5	5	4	3	4	21
18	3	4	3	2	3	15
19	4	5	3	2	3	17
20	5	3	2	2	4	16
21	5	5	4	4	5	23
22	5	3	4	5	4	21
23	4	3	3	2	4	16
24	4	5	3	4	4	20
25	4	4	3	4	3	18
26	3	3	4	5	3	18
27	3	4	3	4	3	17
28	3	4	2	4	2	15
29	3	3	4	3	3	16
30	5	4	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	3	5	2	2	2	14
33	5	5	2	2	5	19
34	4	4	3	3	5	19
35	4	4	4	3	5	20

36	4	4	3	3	3	17
37	4	4	3	3	2	16
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	15
40	4	5	3	2	2	16
41	4	4	3	3	4	18
42	4	4	2	3	4	17
43	3	3	3	2	5	16
44	3	3	3	3	4	16
45	3	3	3	3	3	15
46	4	3	2	2	4	15
47	3	3	2	2	5	15
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	4	16
50	3	3	3	3	3	15
51	4	3	3	3	3	16
52	5	3	3	3	3	17
53	4	4	2	2	4	16
54	5	4	3	3	3	18
55	5	5	5	5	5	25
56	4	3	3	3	3	16
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	5	4	4	21
60	5	4	4	4	4	21
61	4	4	4	5	4	21
62	4	3	5	5	5	22
63	4	4	5	3	4	20
64	4	4	5	4	5	22
65	3	3	4	5	5	20
66	4	5	4	4	5	22
67	2	4	4	4	4	18
68	4	4	3	3	3	17
69	5	3	3	3	5	19
70	4	4	4	4	4	20
71	4	3	4	5	5	21
72	3	5	2	4	4	18
73	3	3	3	3	5	17
74	4	3	3	3	4	17

75	4	5	4	2	3	18
76	5	3	3	3	5	19
77	5	4	3	3	4	19
78	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	15
80	5	5	5	5	4	24
81	3	3	2	2	5	15
82	5	4	5	5	5	24
83	4	4	3	3	4	18
84	4	3	3	4	5	19
85	3	3	3	3	4	16
86	5	4	3	3	4	19
87	4	3	3	4	5	19
88	3	3	3	3	3	15
89	4	4	4	2	3	17
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	2	3	4	17
92	4	4	4	4	5	21
93	4	3	3	3	3	16
94	5	5	5	5	5	25
95	5	3	3	3	3	17
96	3	3	3	3	3	15
97	4	4	1	2	4	15
98	4	5	3	3	3	18
99	3	3	3	2	5	16
100	5	4	4	4	4	21
101	4	4	2	2	4	16
102	5	5	4	3	3	20
103	5	3	3	3	3	17
104	5	4	4	4	5	22

Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif Responden

HASIL UJI DESKRIPTIF RESPONDEN
Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	26	25,0	25,0	25,0
	26-35 Tahun	31	29,8	29,8	54,8
	36-45 Tahun	16	15,4	15,4	70,2
	46-55 Tahun	22	21,2	21,2	91,3
	>56 Tahun	9	8,7	8,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	59,6	59,6	59,6
	Perempuan	42	40,4	40,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	44	42,3	42,3	42,3
	Diploma	10	9,6	9,6	51,9
	S1/S2	50	48,1	48,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Devisi/Jabatan

		Devisi/Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi Keuangan	25	24,0	24,0	24,0
	Hubungan Masyarakat	26	25,0	25,0	49,0
	Teknisi Lapangan	53	51,0	51,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	34	32,7	32,7	32,7
	6-10 Tahun	28	26,9	26,9	59,6
	11-15 Tahun	25	24,0	24,0	83,7
	16-20 Tahun	2	1,9	1,9	85,6
	> 20 Tahun	15	14,4	14,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendapatan

		Pendapatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Rp.1.000.000 - Rp.5.000.000	77	74,0	74,0	74,0
	Rp.6.000.000 - Rp.10.000.000	27	26,0	26,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibitas

Hasil Uji Validitas
Quality Of work Life

		Correlations					
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TotalX
X.1	Pearson Correlation	1	,320	,495**	,373*	,101	,640**
	Sig. (2-tailed)		,084	,005	,042	,596	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	,320	1	,426*	,392*	,367*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,084		,019	,032	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	,495**	,426*	1	,153	,245	,646**
	Sig. (2-tailed)	,005	,019		,419	,192	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	,373*	,392*	,153	1	,622**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,042	,032	,419		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	,101	,367*	,245	,622**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,596	,046	,192	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX	Pearson Correlation	,640**	,702**	,646**	,753**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	,496**	,370*	,200	,435*	,702**
	Sig. (2-tailed)		,005	,044	,288	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,496**	1	,424*	,328	,484**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,005		,020	,077	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,370*	,424*	1	-,026	,563**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,044	,020		,893	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,200	,328	-,026	1	,079	,442*
	Sig. (2-tailed)	,288	,077	,893		,678	,015
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,435*	,484**	,563**	,079	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,016	,007	,001	,678		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalY	Pearson Correlation	,702**	,797**	,700**	,442*	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	TotalZ
Z.1	Pearson Correlation	1	,307	,141	,162	,650**	,617**
	Sig. (2-tailed)		,099	,456	,391	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.2	Pearson Correlation	,307	1	,242	,162	,255	,537**
	Sig. (2-tailed)	,099		,197	,391	,173	,002
	N	30	30	30	30	30	30
Z.3	Pearson Correlation	,141	,242	1	,582**	,488**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,456	,197		,001	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.4	Pearson Correlation	,162	,162	,582**	1	,323	,707**
	Sig. (2-tailed)	,391	,391	,001		,082	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Z.5	Pearson Correlation	,650**	,255	,488**	,323	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,173	,006	,082		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalZ	Pearson Correlation	,617**	,537**	,755**	,707**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Relibilitas

Quality Of Work Life

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	5

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	5

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	5

Lampiran 7 Analisis Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik

Persamaan I

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40027266
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,055
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000		
	X.QualityOf WorkLife	,586	,075	,614	7,852	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1,520		
	X.QualityOf WorkLife	,018	,047	,038	,382	,703

a. Dependent Variable: ABS_Res1

Persamaan II

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59915836
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,050
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,571	1,764		,891	,375		
X.QualityOf WorkLife	,299	,103	,253	2,906	,004	,623	1,604
Z.Komitmen Organisasi	,665	,108	,538	6,174	,000	,623	1,604

a. Dependent Variable: Y.KinerjaKaryawan

Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,067	1,064		2,881	,005
X.Quality OfWorkLife	,002	,062	,004	,035	,972
Z.KomitmenOrgani sai	-,056	,065	-,107	-,857	,393

a. Dependent Variable: ABS_Res2

Lampiran 8 Analisis Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Ketepatan Modal
Koefisien Determinasi R² Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,371	2,412

a. Predictors: (Constant), X.QualityOfWorkLife

Koefisien Determinasi R² Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,512	2,625

a. Predictors: (Constant), Z.KomitmenOrganisai, X.QualityOfWorkLife

Lampiran 9 Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000
	X.QualityOfWork Life	,586	,075	,614	7,852	,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	1,764		,891	,375
	X.QualityOfWorkLife	,299	,103	,253	2,906	,004
	Z.KomitmenOrganisai	,665	,108	,538	6,174	,000

a. Dependent Variable: Y.KinerjaKaryawan
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Lampiran 10 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Path Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,851	1,423		5,519	,000
	X.QualityOfWork Life	,586	,075	,614	7,852	,000

a. Dependent Variable: Z.KomitmenOrganisai

Analisis Path Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	1,764		,891	,375
	X.QualityOfWork Life	,299	,103	,253	2,906	,004
	Z.KomitmenOrga nisai	,665	,108	,538	6,174	,000

Lampiran II Tabel r Product Moment

Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 12 Tabel t

Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

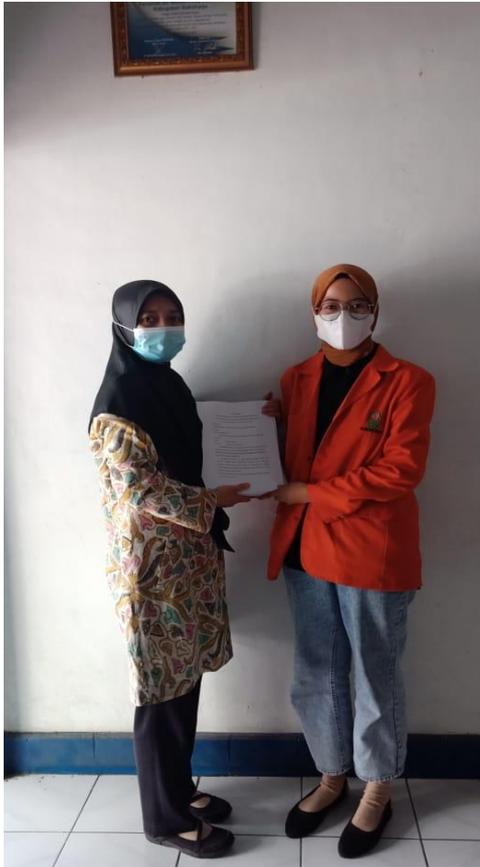
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526	
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520	
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515	
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510	
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505	
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500	
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496	
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492	
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488	
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484	
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480	
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476	
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473	
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470	
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466	
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463	
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460	
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457	
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454	
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452	
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449	
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447	
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444	
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442	
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439	
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437	
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435	
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433	
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431	
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429	
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427	
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425	
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423	
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421	
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420	

79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Lampiran 13 Dokumentasi



*Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup***DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Felyana Agustin
 Tempat, Tanggal Lahir : Pacitan, 27 Agustus 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Kasri, Rt: 03/Rw: 11, Desa: Wonokarto, Kec:
 Ngadirojo, Kab: Pacitan.
 No. HP : 083871890921
 E-mail : Felya981@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

TK Wonoasri : 2004 - 2007
 SDN Wonoasri I : 2007 - 2013
 SMPN II Ngadirojo : 2013 - 2016
 SMAN I Barat : 2016 - 2019
 UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 - 2023

RIWAYAT ORGANISASI

OSIS SMPN II Ngadirojo : 2013/2015
 Dewan Ambalan Pramuka SMPN II Ngadirojo : 2013/2015
 Drumband SMPN II Ngadirojo : 2013/2015
 Palang Merah Indonesia SMPN II Ngadirojo : 2013/2015
 OSIS SMAN I Barat : 2016/2018
 MENWA Yon 957 Putra Menjangan UIN RMS : 2019/2023

Lampiran 15 Bukti Cek Plagiatisme

Muna_Felyana MBS			
ORIGINALITY REPORT			
20%	18%	4%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		4%
2	repository.upstegal.ac.id Internet Source		2%
3	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper		1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper		1%
5	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper		1%
6	Submitted to Morgan Park High School Student Paper		1%
7	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper		1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper		1%
9	Submitted to Universitas Nasional Student Paper		1%

10	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	1 %
11	ejournal.unisbablitar.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
14	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
17	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
18	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %
20	prosiding.unipar.ac.id Internet Source	<1 %
