

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
(Studi Pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen)**

Adinda Dayu Kirana, Gunarso Wiwoho

S1 Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Selain itu penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel pemeditasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen yang berjumlah 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sample. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows version 23.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi pada uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 16,5%, variabel komitmen organisasi dipengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 24,4% sedangkan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan karyawan, dan komitmen organisasi sebesar 52%.

**Kata kunci:** kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

**Abstract**

*This study aims to analyze the performance of employees at PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. This study uses variables of quality of work life, job satisfaction, organizational commitment to analyze the influence of job performance of PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. In addition, this study uses variables of job satisfaction and organizational commitment as mediating variables on the job performance of PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. The population in this study were all employees of PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, amounting to 48 employees. The sampling technique used is saturated sample because the number of respondents is relatively small so that the total population is used as a sample. The technique of collecting data using a questionnaire. Analysis of the data used is*

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

*the test instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis and path analysis. Data processing tools using SPSS for windows version 23.0. The results showed that the quality of work life had a positive and significant effect on job performance, job satisfaction and organizational commitment. Job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on job performance. The test results of the coefficient of determination on the hypothesis test indicate that the variable job satisfaction is influenced by the variable quality of work life of 16.5%, the variable organizational commitment is influenced by the quality of work life 24.4% while the variable job performance can be explained by the variable quality of work life, job satisfaction, and organizational commitment by 52%.*

**Keywords:** *quality of work life, job satisfaction, organizational commitment and job performance.*

## PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja organisasi perusahaan tentunya bergantung dari kinerja individu-individu yang ada pada perusahaan tersebut. Permasalahan yang dihadapi bagaimana meningkatkan kinerja individu karyawan untuk selalu siap dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis, karena telah terjadinya perubahan yang sangat signifikan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012:9).

PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen adalah perusahaan yang dikelola oleh daerah atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen semula berada di Gombong yang merupakan instalasi sistem air bersih peninggalan Belanda yang beroperasi sejak tahun 1916. Selanjutnya berdasarkan Perda Kabupaten Kebumen Dati II Kebumen Nomor 8 Tahun 1993 dibentuklah PDAM Kebumen di Gombong dan BPAM Kebumen di Kebumen, diubah berdasarkan Perda Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2002, dan terakhir diubah berdasarkan Perda Kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2010. PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen memiliki tujuan dan sasaran untuk memenuhi air bersih bagi masyarakat Kebumen. Dalam sasaran PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen poin ke dua yaitu "Terpenuhinya pelayanan air bersih yang cukup dan merata dengan

mutu kualitas dan kuantitas yang optimal dari unit pelayanan PDAM untuk masyarakat Kabupaten Kebumen".

Menurut Rivai (2005:63) kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen cukup baik dilihat dari penyelesaian pada setiap pekerjaan atau penugasan yang diberikan bisa selesai tepat waktu dan juga penugasan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, hanya beberapa kasus untuk penyelesaian tugas sempat tidak mencapai target dan masih adanya keluhan dari para pelanggan atas kualitas air yang keruh ataupun berbau, sehingga pemimpin segera melakukan *rolling* kebagian yang lain terhadap beberapa karyawan yang penugasannya tidak mencapai target. Jika kinerja karyawan menurun dan tetap bertahan pada posisi tersebut dan tingkat kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas rendah maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri.

*Quality of Work Life* adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi (Salmani, 2005 dalam Vamous, 2013). kualitas kehidupan kerja yang diberikan organisasi kepada karyawan sangat baik, seperti adanya *reward* kepada karyawan yang hasil kerjanya melebihi target, adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan dan juga sistem kerja yang diterapkan yaitu kekeluargaan sehingga hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

kepuasan dan komitmen para karyawan, apabila karyawan tidak puas dan sudah tidak adanya komitmen tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen baik dikantor dan yang bertugas dilapangan, bahwa untuk karyawan kantor untuk saat ini merasa puas baik dengan pemberian tugas, upah dan insentif, saran dan prasarana dalam kantor. Sedangkan karyawan lapangan, bahwa kurang puasnya pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan yang bertugas dilapangan, karyawan yang ditugaskan dilapangan harus menguasai tentang semua pekerjaan pipa atau untuk pemasangan SR (sambungan rumah) dan juga pekerjaan lebih dikejar target untuk penyelesaian, dan kerja sama antara pihak PDAM dan juga pelaksana yang ada dilapangan terkadang berjalan kurang baik, sehingga kepuasan kerja antara karyawan kantor dan lapangan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen sangat berbeda. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi, namun jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri yang akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan tertarik pada organisasinya, individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2004). komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen sangat tinggi karena banyaknya karyawan yang bekerja adalah pegawai tetap dengan masa kerja diatas 5 tahun sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun mereka merasa tidak ingin meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. Jika tingkat komitmen yang dimiliki karyawan sangat baik tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, semakin baik tingkat komitmen yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dilakukan untuk organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Dari keempat variabel tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai**

**Variabel Pemediasi (Studi pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen)”**.

## **Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
6. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
7. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi Karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) kinerja dibatasi oleh:

1. Kuantitas,
2. Kualitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Kehadiran,
5. Kemampuan bekerjasama.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Marihot, 2007:292).

Menurut Zin (2004:326) telah memodifikasi rumus Walton (1974) yang terdiri dari delapan menjadi tujuh parameter pengukuran kualitas kehidupan kerja, dengan batasan, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan,
2. Partisipasi,
3. Lingkungan kerja,
4. Supervisi,
5. Gaji dan tunjangan,
6. Hubungan sosial,
7. Integrasi kerja.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2009:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Batasan kepuasan kerja menurut Robbins yaitu :

1. Sifat pekerjaan,
2. Pengawasan,
3. Bayaran saat ini,
4. Peluang promosi,
5. Rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko 1992 dalam Sutrisno, 2009:79).

## **Komitmen Organisasi**

Menurut Mobley dalam Andini (2006:21) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kekerapan indentifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik : adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156). Batasan komitmen organisasi, yaitu:

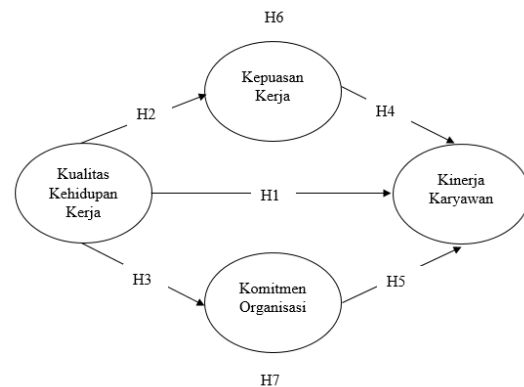
1. Kemauan karyawan,
2. Kesetiaan karyawan,
3. Kebanggaan karyawan.

## **METODE**

### **Model Empiris**

Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel

intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep tersebut maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka pikir sebagai berikut :



Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H2: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H3: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
- H7: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

### **Metodologi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen yang berjumlah 48 karyawan.

Pemilihan metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 48 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih.

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui: wawancara, observasi, kuesioner dan studi

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

pustaka. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu berupa program aplikasi computer yaitu *SPSS for window versi 23.0* analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan interprestasikan.

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat – sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data terdiri dari: analisis deskriptif dan analisis statistika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 dengan menentukan  $r$  tabel yaitu dengan rumus  $df = n - 2$ ,

Dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 48 - 2 = 46$ , diperoleh hasil  $r$  tabel = 0,2845

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,579	0,2845	0,000	Valid
2	0,526	0,2845	0,000	Valid
3	0,440	0,2845	0,002	Valid
4	0,603	0,2845	0,000	Valid
5	0,345	0,2845	0,016	Valid
6	0,562	0,2845	0,000	Valid
7	0,626	0,2845	0,000	Valid
8	0,577	0,2845	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,420	0,2845	0,003	Valid
2	0,737	0,2845	0,000	Valid
3	0,688	0,2845	0,000	Valid
4	0,749	0,2845	0,000	Valid
5	0,689	0,2845	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,577	0,2845	0,000	Valid
2	0,570	0,2845	0,000	Valid
3	0,517	0,2845	0,000	Valid
4	0,682	0,2845	0,000	Valid
5	0,550	0,2845	0,000	Valid
6	0,645	0,2845	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,686	0,2845	0,000	Valid
2	0,605	0,2845	0,000	Valid
3	0,723	0,2845	0,000	Valid
4	0,535	0,2845	0,000	Valid
5	0,627	0,2845	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua item instrumen variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel (0,2845) dengan nilai signifikan sebesar 0,000  $<$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dalam kuesioner dinyatakan Valid (sah).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut, apabila hasil  $\alpha >$  0,60 = reliabel dan hasil  $\alpha <$  0,60 = tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Standard	N of Items	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,657	0,60	8	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,679	0,60	5	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,624	0,60	6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,622	0,60	5	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 24 pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan nilai *Cronbach alpha*  $>$  0,60, sehingga hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel (andal).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

No	Variabel Penelitian	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 2

No	Variabel Penelitian	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 3

No	Variabel Penelitian	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,699	1,431
2	Kepuasan Kerja	0,715	1,399
3	Komitmen Organisasi	0,647	1,544

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

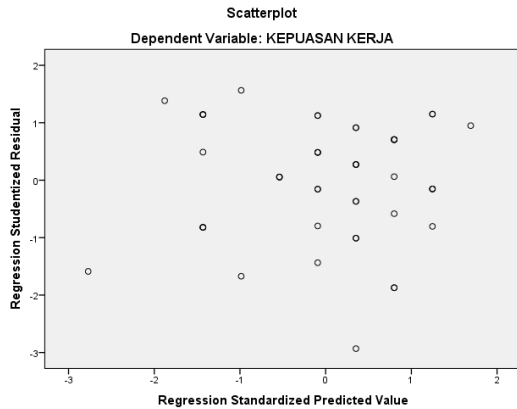
Berdasarkan tabel 6, tabel 7 dan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi dapat digunakan karena tidak terjadi muktikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

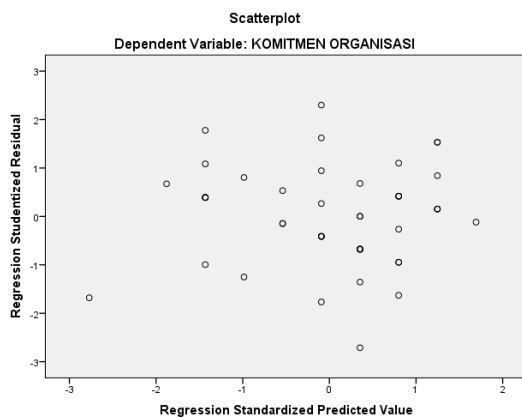
# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

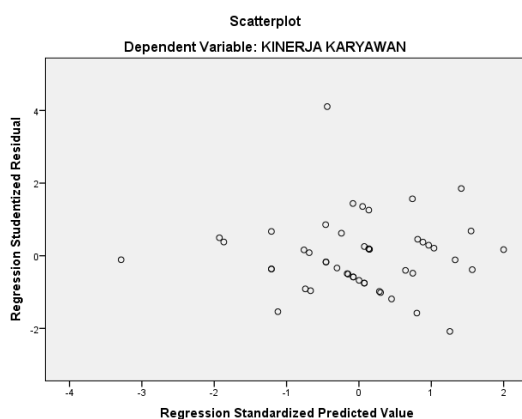
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 3

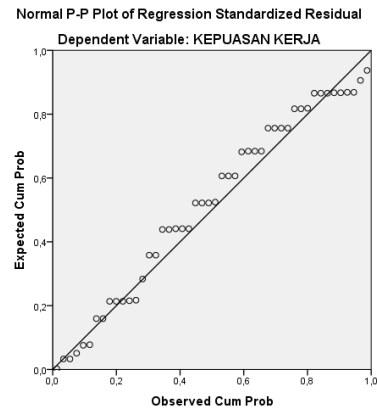


Berdasarkan gambar 1, gambar 2 dan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

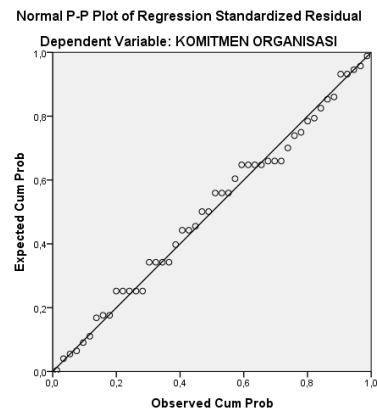
## Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

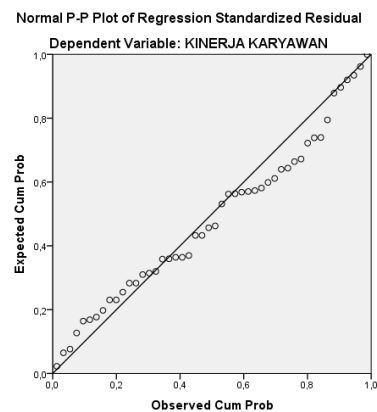
Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Substruktural 2



Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Substruktural 3



Berdasarkan gambar 4, gambar 5 dan gambar 6 diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (kualitas kehidupan

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediiasi

kerja) terhadap variabel intervening (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Penentuan ttabel untuk persamaan I dengan rumus  $df = n - k$  ( $48-1=47$ ), diperoleh angka pada ttabel sebesar 2,01174.

Tabel 9. Hasil Uji t Substruktural 1

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6,991	2,601		2,688	,010		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,330	,103	,428	3,212	,002	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### a. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja

Hubungan uji t pada tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar  $3,212 > t$  tabel sebesar 2,01174. Hasil ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Penentuan t tabel untuk persamaan II dengan rumus  $df = n - k$  ( $48-1=47$ ), diperoleh angka pada t tabel sebesar 2,01174. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8,844	2,457		3,599	,001		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,390	,097	,510	4,021	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### a. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi

Hubungan uji t pada tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar  $4,021 > t$  tabel sebesar 2,01174. Hasil ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

Penentuan ttabel untuk persamaan III dengan rumus  $df = n - k$  ( $48-3=45$ ), diperoleh angka pada ttabel sebesar 2,01410. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t Substruktural 3

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,814	1,927		,942	,351		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,165	,079	,253	2,095	,042	,699	1,431
	KEPUASAN KERJA	,244	,101	,288	2,414	,020	,715	1,399
	KOMITMEN ORGANISASI	,318	,107	,373	2,969	,005	,647	1,544

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### a. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan uji t pada tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X) sebesar  $0,042 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar  $2,095 > t$  tabel sebesar 2,01410. Hasil ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

### b. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan uji t pada tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kualitas kepuasan kerja (Y1) sebesar  $0,020 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar  $2,414 > t$  tabel sebesar 2,01410. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

### c. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan uji t pada tabel 11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (Y2) sebesar  $0,005 < 0,05$  dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar  $2,969 > t$  tabel sebesar 2,01410. Hasil ini menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji R square analisis program SPSS for window version 23.0, dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 1

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F	df1	df2		Sig. F Change
1	,428*	,183	,165	1,57843	,183	10,318	1	46	,002	2,012

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediiasi

Berdasarkan tabel 12 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan I sebesar 0,165 artinya 16,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja sedangkan sisanya sebesar 83,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 2

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,510 <sup>a</sup>	,260	,244	1,49155	,260	16,170	1	46	,000	1,450

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 13 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan II sebesar 0,244 artinya 24,4% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja sedangkan sisanya sebesar 75,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural 3

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,520	1,01353	,551	17,999	3	44	,000	1,551

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 14 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan III sebesar 0,520 artinya 52% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model penelitian ini.

## Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui Kepuasan Kerja (Y1), Komitmen Organisasi (Y2), Kinerja Karyawan (Y3) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X).

### Substruktural 1

$Y_1 = PY_1 X + \epsilon_1$  sebagai persamaan struktural 1

Dimana:

$Y_1$  = Kepuasan Kerja

X = Kualitas Kehidupan Kerja

$\epsilon_1$  = error

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 1

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6,991	2,601		2,688	,010		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,330	,103	,428	3,212	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 15, untuk hasil *coefficient* di atas dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,428 X + \epsilon_1$$

Dimana  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - \phi^2} = \sqrt{1 - 0,183} = \sqrt{0,817} = 0,903$

Keterangan:

- Koefisien regresi X sebesar 0,428 artinya setiap penambahan satu satuan variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,428 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai residu atau error ( $\epsilon_1$ ) = 0,903 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 0,903 (90,3%).

### Substruktural 2

$Y_2 = PY_2 X + \epsilon_2$  sebagai persamaan struktural 2

Dimana:

$Y_2$  = Komitmen Organsasi

X = Kualitas Kehidupan Kerja

$\epsilon_2$  = error

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8,844	2,457		3,599	,001		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,390	,097	,510	4,021	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 16, untuk hasil *coefficient* di atas dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,510 X + \epsilon_2$$

Dimana  $\epsilon_2 = \sqrt{1 - \phi^2} = \sqrt{1 - 0,260} = \sqrt{0,740} = 0,860$

Keterangan:

- Koefisien regresi X sebesar 0,510 artinya setiap penambahan satu satuan variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,510 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai residu atau error ( $\epsilon_2$ ) = 0,860 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 0,860 (86%).

### Substruktural 3



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediiasi

$Y_3 = \beta_3 X + \beta_1 Y_1 + \beta_2 Y_2 + \epsilon_3$  sebagai persamaan struktural 3

$\beta_2 \rightarrow \beta_2 =$

Dimana:

$Y_1$  = Kepuasan Kerja

0,510

$Y_2$  = Komitmen Organisasi

$Y_3$  = Kinerja Karyawan

$X$  = Kualitas Kehidupan Kerja

$\epsilon_3$  = error

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 3

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1,814	1,927		,942	,351		
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	,165	,079	,253	2,095	,042	,699	1,431
KEPUASAN KERJA	,244	,101	,288	2,414	,020	,715	1,399
KOMITMEN ORGANISASI	,318	,107	,373	2,969	,005	,647	1,544

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 17, untuk hasil *coefficient* di atas dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$Y_3 = 0,253 X + 0,288 Y_1 + 0,373 Y_2 + \epsilon_3$

Dimana  $\epsilon_3 = \sqrt{1 - \beta^2} = \sqrt{1 - 0,551} = \sqrt{0,449} = 0,670$

Keterangan:

- Koefisien regresi X sebesar 0,253 artinya setiap penambahan satu satuan variabel kualitas kehidupan kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,253 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Koefisien regresi Y1 sebesar 0,288 artinya setiap penambahan satu satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Koefisien regresi Y2 sebesar 0,373 artinya setiap penambahan satu satuan variabel komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,408 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Nilai residual atau error ( $\epsilon_3$ ) = 0,670 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,670 (67%).

**Perhitungan Pengaruh**

**a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE).**

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE digunakan formula sebagai berikut:

- Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

$\beta_2 \rightarrow \beta_2 =$

0,428

- Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

3. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = 0,253$$

4. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = 0,288$$

5. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$\diamond_2 \rightarrow \diamond_3 = 0,373$$

### b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = (0,428 \times 0,288) = 0,123$$

2. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_2 \rightarrow \diamond_3 = (0,510 \times 0,373) = 0,190$$

### c. Pengaruh Total

1. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = (0,428 \times 0,288) = 0,123$$

2. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_2 \rightarrow \diamond_3 = (0,510 \times 0,373) = 0,190$$

3. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = 0,25$$

4. 3Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

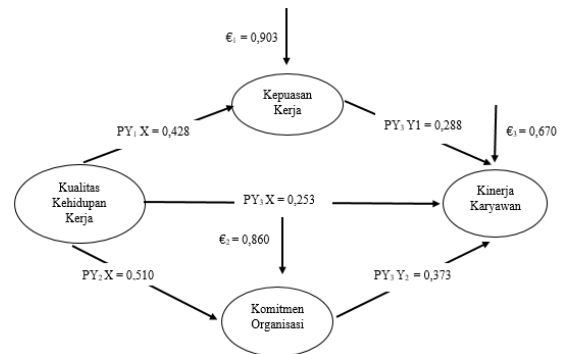
$$\diamond_1 \rightarrow \diamond_3 = 0,288$$

5. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$\diamond_2 \rightarrow \diamond_3 = 0,373$$

### Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat:



# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

Berdasarkan diagram jalur diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh sebesar 0,428 terhadap kepuasan kerja, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh sebesar 0,253 terhadap kinerja karyawan, variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh sebesar 0,510 terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,288 terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,373 terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,123 dan 0,190.

## Implikasi Manajerial

### 1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,095 > t tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa **kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**. Bagi karyawan semakin baik pemberian kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan tentu saja akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrizal, dkk (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang erat antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 3,212 > t tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa **kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**. Semakin baiknya kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Indah Handayani dan Edi Purwanto (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja

terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,095 > t tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa **kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi**. Semakin baiknya kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hajieh Rajabi Farjad dan Shahrnaz Varnous (2013) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen para karyawan di perusahaan.

### 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,414 > t tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Bagi karyawan semakin puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan akan berimbas pada kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### 5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,969 > t tabel sebesar 2,01174 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 < 0,05 hal ini menjelaskan bahwa **komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tri Wahyuni dan Soni Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 6. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

## **karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen**

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebesar 0,123 hal ini menjelaskan bahwa **kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja**. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus meningkatkan kepuasan kerja dahulu sebagai perantara antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mufti Hasan Alfani (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan.

## **7. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen**

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebesar 0,190 hal ini menjelaskan bahwa **komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja**. Apabila ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus meningkatkan komitmen organisasi dahulu sebagai perantara antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ramadhuan (2015) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukan variabel komitmen organisasi sebagai variabel antara/penyela.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

2. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
3. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap perusahaan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen
5. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
6. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin besar pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
7. Variabel komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin besar pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

### **Saran**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen bahwa bagi pihak manajemen harus lebih memperhatikan pendapat karyawan dan juga hubungan sosial, karena dilihat dari indikator kualitas kehidupan kerja, partisipasi dan hubungan sosial yang dimiliki karyawan memiliki nilai terendah. Sebaiknya seluruh karyawan harus sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting ketika adanya sebuah usulan maupun masalah yang ada pada perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai dan juga pihak manajemen harus mampu membuat karyawan untuk bisa

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

menyeimbangkan waktu untuk bekerja maupun untuk keluarga atau urusan diluar perusahaan dengan karyawan yang sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan juga karyawan dapat menyeimbangkan waktu diluar pekerjaan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen bahwa bagi pihak manajemen ataupun atasan secara langsung sebagai bentuk pengawasan, karena dilihat dari indikator kepuasan kerja, pengawasan memiliki nilai terendah, terciptanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan sangatlah penting dengan pemberian pujian atas hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan terjalin baiknya hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.
3. Mengingat pentingnya komitmen organisasi bagi organisasi, sehingga diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasi para karyawannya, karena dilihat dari indikator komitmen organisasi, kesetiaan karyawan memiliki nilai terendah. Dengan menjaga kesetiaan antar karyawan ataupun atasan dan bawahan dan organisasi mampu memberikan yang terbaik untuk karyawan sehingga membuat karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya sehingga berat untuk meninggalkan organisasi dan untuk terus menjadi salah satu bagian dari PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen bahwa karyawan harus bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karena dilihat dari indikator kinerja karyawan ketepatan waktu yang dimiliki karyawan memiliki nilai terendah. Sebaiknya pihak manajemen mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat terselesaikan tepat waktu dan pemberian *reward* bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya *reward* yang diberikan diharapkan mampu memberikan semangat ataupun dampak yang positif bagi kinerja karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen.
5. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mengembangkan jumlah variabel lain dan yang berpengaruh sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih bisa ditingkatkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Reomani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, J. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Vamous, Shahmaz. 2013. *Study of Relationship of Quality of Organizational Commitment*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business: 449.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja  
Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi

Zin, Razali Mat. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. International Journal of Business.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja  
Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi