

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Nadhea Palpy Aulia

Manajemen STIE Putra Bangsa
Email : nadhepalpya@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dengan jumlah 39 Karyawan, instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linier berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati Karanganyar. Sedangkan variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan untuk variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati.

Kata kunci: *Leader Member Exchang*, *Quality Of Work Life*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of Member Exchange Leaders and Quality of Work Life on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a Variable Intervention in Mitra Sehati Karanganyar Self-Service Employees. The population in this study were all employees with a total of 39 employees, the instrument used in this study was a questionnaire to obtain the primary data required. Quantitative research methods, data obtained by answers from respondents on the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, regression models are tested with classical assumptions in order to meet the requirements and feasible to be used to predict the effect of variables on the appropriate variables. The results of the regression calculations were tested using the t test and the coefficient of determination. The results showed that the leader variable that affects organizational commitment through job satisfaction at Mitra Sehati Karanganyar Self-Service Employees. Whereas the quality of work life variables affect organizational commitment and the quality of work life variables that affect job satisfaction, but job satisfaction cannot mediate the quality of work life variables on organizational commitment to the Mitra Sehati Karanganyar Self-Service Employees.

Keywords: *Leader Member Exchange*, *Quality Of Work Life*, *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, instansi, maupun toko. Oleh sebab itu banyak perusahaan atau organisasi selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi perlu mengelola SDM nya dengan baik untuk dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain.

Penelitian ini mengangkat subjek Swalayan Mitra Sehati. Swalayan Mitra Sehati sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, pakaian

dan barang kebutuhan hidup lainnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat di Kecamatan Karanganyar dan sekitarnya.

Masalah sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan usahanya, berkembang, dan mendapatkan laba.

Swalayan Mitra Sehati menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama dalam merealisasikan program-program tersebut karena pihak manajemen sadar bahwa karyawan merupakan asset penting bagi keberhasilan dan kesinambungan perusahaan dalam jangka panjang.

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan dalam hal memperhatikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Agar kepuasan kerja pegawai tercapai, maka organisasi akan memperhatikan lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya, terutama yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perasaannya, dimana perasaan tersebut akan mempengaruhi seseorang sikap dan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perasaan puas yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dijalani akan berdampak terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko dan beberapa karyawan swalayan Mitra Sehati, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dari masing-masing bagian dalam swalayan Mitra Sehati sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi fokus, terarah dan minim kesalahan, terdapat keinginan para karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi pekerjaannya dan kemampuan para karyawan mentaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Menurut Buhali (2013) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memiliki suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko swalayan Mitra Sehati, komitmen organisasi karyawan sangat baik. Sebagian karyawan swalayan Mitra Sehati memiliki tekad menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen yang mereka berikan yaitu dengan menjadi karyawan yang berdedikasi baik. Rata-rata lamanya karyawan bekerja diatas 3 tahun. Ada salah satu bukti karyawan swalayan Mitra Sehati memiliki komitmen yang tinggi yaitu adanya rasa bangga terhadap perusahaan karena merupakan apresiasi tersendiri bagi karyawan bisa bekerja di swalayan Mitra Sehati.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada swalayan Mitra Sehati adalah *leader member exchange* (LMX) hal ini dikemukakan oleh Wijayanto dkk (2013) yang menunjukkan bahwa LMX berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini disebabkan Adanya kedekatan hubungan antara atasan dengan bawahan. *Leader Member Exchange* adalah

perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain Liden & Maslyn (1998).

Teori kepemimpinan yang banyak dipelajari sebagian besar mengasumsikan bahwa pemimpin memperlakukan semua pengikut mereka dengan cara yang sama. Dalam kenyataannya, pemimpin bisa bertindak dengan sangat berbeda kepada orang yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, pemimpin cenderung memiliki orang-orang kesayangan dalam suatu organisasi. Ringgo dalam Novilidia (2006), dalam konsep *leader member exchange* (LMX) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan dan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasa bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Pada swalayan Mitra Sehati adanya hubungan yang baik antar atasan dan bawahan yang dapat dibuktikan dengan saling bekerja sama, saling membantu saat pelanggan sedang ramai seperti pada saat hari raya dan hari-hari penting lainnya karyawan melakukan kerjanya dengan semaksimal mungkin, seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan melakukan lembur sesuai dengan lembur yang diberikan, bahkan karyawan memiliki inisiatif untuk lembur dan menyelesaikan tugasnya.

Werther & Davis (1985) mengungkapkan organisasi yang memiliki program *quality of work life* berarti perusahaan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan lebih menarik, penuh tantangan dan adanya hadiah atau reward. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan akan meningkat apabila *quality of work life* dapat diterapkan. *Quality of work life* bertanggung jawab untuk pengembangan organisasi. *Quality of work life* muncul sebagai suatu keyakinan bagi para karyawan tentang segala sesuatu yang berkenaan dengan hal-hal yang dialami oleh para karyawan ditempat kerja mereka. *Quality of work life* dapat menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Quality of work life dalam swalayan Mitra Sehati, diantaranya gaji atau imbalan yang diterima karyawan mampu untuk memenuhi standar hidup mereka serta sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku di Kebumen. Lingkungan kerja yang kondusif karena saling menghormati antar karyawan serta adanya tali perikatan seperti persaudaraan membuat nyaman antar semua karyawan dan atasan, selain itu tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap dan mendukung.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah *leader member exchange* dan *quality of work life* dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Swalatan Mitra Sehati dengan adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai intervening, sehingga peneliti perlu dan tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan**

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati”

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh leader member exchange terhadap kepuasan kerja pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
2. Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
3. Untuk mengetahui pengaruh leader member exchange terhadap komitmen organisasi pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
4. Untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasi pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
6. Untuk mengetahui leader member exchange terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan swalayan Mitra Sehati.
7. Untuk mengetahui quality of work life terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan swalayan Mitra Sehati.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Robbins (2008) Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik (Robbins 2008). Menurut Buchana dalam Setiawan (2017) ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Identifikasi Organisasi
Organizational Identification bisa dikaitkan sebagai penghubung psikologis antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja
2. Keterlibatan Kerja
Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu,
3. Loyalitas Organisasional
Organizational Loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia pada organisasi, memiliki perasaan keterikatan dan pengabdian pada organisasi.

Leader Member Exchange

Leader Member Exchange adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menghormati keterampilan dan pengetahuan pemimpin, kesetiaan kepada satu sama lain dan menyukai satu sama lain Liden

& Maslyn (1998). Menurut Liden & Maslyn (1998) ada empat indikator *leader member exchange* yaitu:

1. Afeksi
Afeksi mengacu pada keakraban antara satu individu dengan individu lainnya. Keakraban ini sendiri tidak memandang status sosial.
2. Loyalitas
Loyalty adalah kesetiaan dan dukungan yang diberikan pada individu lain, baik itu karyawan maupun pemimpin.
3. Kontribusi
Kontribusi mengacu pada persepsi bahwa tindakan orang lain juga berhubungan tiap individu di perusahaan.
4. Respek terhadap profesi
Professional respect mengacu pada rasa hormat atau kagum pada pekerjaan yang dilakukan orang lain.

Quality of Work Life

Imanni dan Witjaksono (2014) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sesuatu yang berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Menurut Walton dalam Indaswari (2014) indikator quality of work life terdiri dari:

1. Komunikasi
Komunikasi yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.
2. Pemberdayaan
Pemberdayaan yaitu terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
3. Penghargaan dan Pengakuan
Penghargaan dan pengakuan yaitu bahwa imbalan yang di berikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2003). Menurut Luthans dan Spector (dalam Robbins, 2006) ada lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

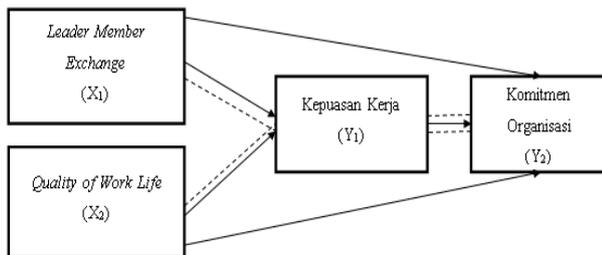
Dalam hal ini di mana pekerjaan memiliki tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Bayaran/gaji
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini biasa dipandang sbagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan untuk promosi
Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan,
4. Pimpinan/atasan
Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja/lingkungan
Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis yang diajukan penelitian adalah:

- H1: Leader member exchange diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H2: Quality of work life diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H3: Leader member exchangeI diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H4: Quality of work life diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H5: Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H6: Leader member exchange diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.
- H7: Quality of work life diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan Swalayan Mitra Sehati.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan Swlayan Mitra Sehati dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 39 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan Swalayan Mitra Sehati; (2) wawancara; (3) Studi pustaka; (4) observasi. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Uji

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir dari pernyataan kuesioner valid sebagai instrument penelitian, dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df)= n-2 didapat nilai r tabel sebesar 0,3160. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Table 1. Hasil Pengujian Validitas *Leader Member Exchange*

No Pernyataan	r Hitung	r table	Keterangan
1	0,576	0,3160	Valid
2	0,625	0,3160	Valid
3	0,629	0,3160	Valid
4	0,656	0,3160	Valid
5	0,635	0,3160	Valid
6	0,595	0,3160	Valid
7	0,486	0,3160	Valid
8	0,653	0,3160	Valid
9	0,549	0,3160	Valid
10	0,525	0,3160	Valid

Table 2. Hasil Pengujian Validitas *Quality of Work Life*

No Pernyataan	r Hitung	r table	Keterangan
1	0,539	0,3160	Valid
2	0,521	0,3160	Valid
3	0,709	0,3160	Valid
4	0,766	0,3160	Valid
5	0,513	0,3160	Valid
6	0,612	0,3160	Valid
7	0,600	0,3160	Valid

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Table 3. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,813	0,3160	Valid
2	0,780	0,3160	Valid
3	0,661	0,3160	Valid
4	0,700	0,3160	Valid
5	0,702	0,3160	Valid

Table 4. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

No Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,538	0,3160	Valid
2	0,580	0,3160	Valid
3	0,723	0,3160	Valid
4	0,640	0,3160	Valid
5	0,495	0,3160	Valid
6	0,590	0,3160	Valid
7	0,754	0,3160	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Menurut Ghazali (2009), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk dan suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila α Cronbach > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel, sebaliknya jika α Cronbach < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Table 5. Hasil Pengujian Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Realibilitas	Keterangan
<i>Leader Member Exchange</i>	0,794	0,60	Reliabel
<i>Quality Of Work Life</i>	0,716	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,773	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,730	0,60	Reliabel

Dari table diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari r_{tabel} atau $\alpha > 0,60$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi tidak ada multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2005).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural I

Variabel	Collinearity statistic	
	tolerance	VIF
<i>Leader Mmember Exchange</i>	0,703	1.423
<i>Quality Of Work Life</i>	0,703	1.423

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural II

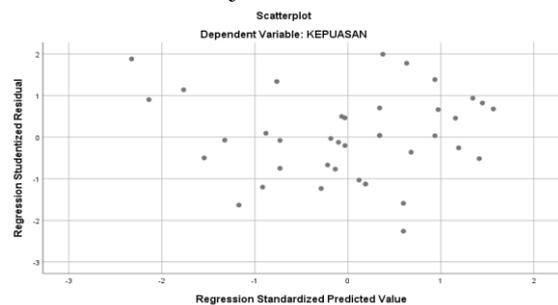
Variabel	Collinearity statistic	
	tolerance	VIF
<i>Leader Mmember Exchange</i>	0,475	2,104
<i>Quality Of Work Life</i>	0,615	1,626
Kepuasan Kerja	0,437	2,290

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

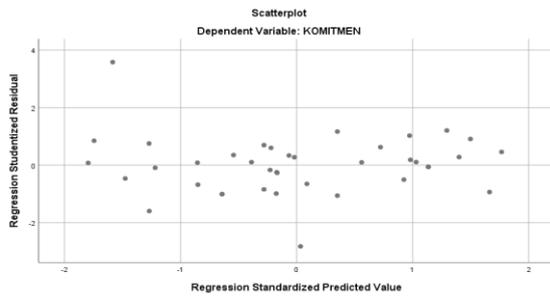
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2011).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

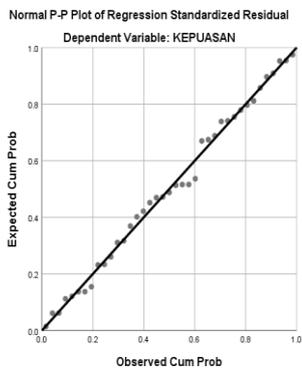


Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

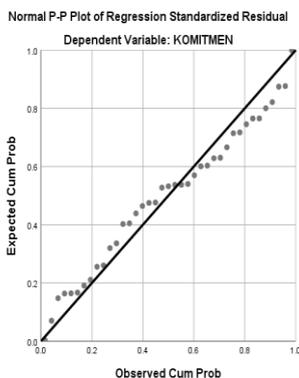
3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan gambar 4 dan 5 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2005) uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel bebas

(Leader Mmber Exchange dan Quality Of Work Life) terhadap variabel intervening (Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (Komitmen Organisasi) dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Menentukan t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k$, yang dimana untuk struktural I memiliki t_{tabel} yaitu 2,02619. Sedangkan untuk struktural II memiliki t_{tabel} yaitu 2,02809 Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	-3.449	2.994		-1.152	.257
LMX	.376	.091	.545	4.151	.000
QWL	.317	.140	.298	2.269	.029

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. *Leader Member Exchange* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Leader Member Exchange (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,151 > t_{tabel} sebesar 2,02619 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05.

b. *Quality Of Work Life* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Quality Of Work Life (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,269 > t_{tabel} sebesar 2,02619 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 < 0.05.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	1.474	2.711		.544	.590
LMX	.219	.098	.289	2.233	.032
QWL	.334	.133	.287	2.516	.017
KEPUASAN	.441	.148	.403	2.979	.005

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. *Leader Member Exchange* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Leader Member Exchange (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,233 > t_{tabel}$ sebesar $2,02809$ dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$.

b. *Quality Of Work Life* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Quality Of Work Life (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,516 > t_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$.

c. Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Kepuasan Kerja (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,979 > t_{tabel}$ sebesar $2,02879$ dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005).

Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.751 ^a	.563	.539	1.53774

a. Predictors: (Constant), QWL, LMX

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,539 atau dapat diartikan sebesar 53,9% kepuasan kerja Karyawan Swalayan Mitra Sehati dipengaruhi oleh *leader member exchange* (X₁) dan *quality of work life* (X₂) sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.849 ^a	.721	.697	1.36729

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, QWL, LMX

b. Dependent Variable: KOMITMEN

Berdasarkan *output* diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,697 atau dapat diartikan 69,7% Karyawan Swalayan Mitra Sehati dipengaruhi oleh variabel *leader member exchange* (X₁), *quality of work life* (X₂), dan kepuasan kerja (Y₁),

sedangkan sisanya 30,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel.

Tabel 12. Hasil Output Analisis Korelasi

Correlations					
		LMX	QWL	KEPUA SAN	KOMIT MEN
LMX	Pearson Correlation	1	.545**	.708**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39
QWL	Pearson Correlation	.545**	1	.595**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39
KEPUA SAN	Pearson Correlation	.708**	.595**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39
KOMIT MEN	Pearson Correlation	.731**	.684**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N		39	39	39

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

Berdasarkan tabel diatas, angka korelasi antara *leader member exchange* terhadap *quality of work life* sebesar 0,545 yang berarti korelasi antara *leader member exchange* terhadap *quality of work life* cukup kuat.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, (Ghozali, 2018).

Struktural I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,563} = \sqrt{0,437} = 0,661$$

$$Y_1 = 0,545 X_1 + 0,298 X_2 + 0,661$$

Struktural II

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,721} = \sqrt{0,279} = 0,528$$

$$Y_2 = 0,289 X_1 + 0,287 X_2 + 0,403 Y_1 + 0,528$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,545$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,298$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,289$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,287$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,403$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,545 \times 0,403) = 0,21963$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,298 \times 0,403) = 0,12009$$

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Pengaruh Total

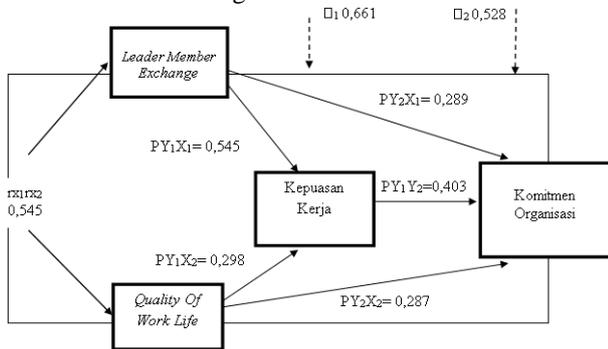
$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,545 + 0,403) = 0,948$$

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,398 + 0,403) = 0,801$$

Diagram Jalur

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

Gambar 6. Diagram Analisis Jalur



Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M), (Ghozali, 2013).

Tabel 13. Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	p-value
2,416	0,015

Hasil uji sobel diatas menunjukkan menunjukkan bahwa *test statistic* > t tabel yaitu 2,416 > 2,02809 dan p-value > α yaitu 0,015 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *leader member exchange* dan variabel komitmen organisasi.

Tabel 16. Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	p-value
1,802	0,071

Hasil uji sobel diatas menunjukkan bahwa *test statistic* > t tabel yaitu 1,802 < 2,02809 dan p-value > α yaitu 0,071 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel *quality of work life* dan variabel komitmen organisasi.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *leader member exchange* dan *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati, dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Mitra Sehati. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil thitung sebesar 4,151 > *t* tabel sebesar 2,02619 (4,151 > 2,02619). Dilihat dari signifikan, *leader member exchange* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Pengaruh *leader member exchange* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan dari Kepala Toko Swalayan Mitra Sehati sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya pendekatan personal antara Kepala Toko dan Karyawan. Adanya pendekatan tersebut membuat Karyawan merasa sangat dihargai sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan semakin dekat dengan Kepala Toko dan memiliki perlakuan yang sama dan adil.

2. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji *t* hitung sebesar 2,269 > *t* tabel sebesar 2,02619 (2,269 > 2,02619). Dilihat dari signifikan, *quality of work life* memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *quality of workLife* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Pengaruh *quality of wowrk life* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa setiap Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri untuk menjadi orang yang merasa mampu mewujudkannya

3. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap komitmen organisasi karyawan Swalayan Mitra Sehati. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan hasil *t* hitung sebesar 2,233 > *t* tabel sebesar 2,02809 (2,233 > 2,02809). Dilihat dari signifikan, *Leader Member Exchange* memiliki nilai signifikan sebesar 0,032 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1).

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Pengaruh *leader member exchange* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan Kepala Toko Swalayan Mitra Sehati pada karyawan sangat baik sehingga karyawan bekerja dengan sangat baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan membuat karyawan merasa betah dan sangat dihargai sehingga membuat karyawan lebih komit dalam organisasi.

4. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $2,516 > t_{tabel}$ sebesar $2,02809$ ($2,516 > 2,02809$). Dilihat dari signifikan, *Quality Of Work Life* memiliki nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_2). Pengaruh *quality of work life* yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa karyawan merasa lingkungan kerja di Swalayan Mitra Sehati sangat baik sehingga mereka lebih komit dan bekerja lebih baik dalam tim ataupun individu.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $2,979 > t_{tabel}$ sebesar $2,02879$ ($2,979 > 2,02879$). Dilihat dari signifikan, kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_2). Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan kepuasan tersebut membuat karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi.

6. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *leader member exchange* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar $= 0,21963$ diperoleh dari perhitungan $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,545 \times 0,403) = 0,21963$. Dari hasil sobel test menunjukkan bahwa *test statistic* $> t$ tabel yaitu $2,416 > 2,02809$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel *leader member exchange* dan variabel komitmen organisasi pada karyawan Swalayan Mitra Sehati. Artinya bahwa *leader member exchange* yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasi.

7. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar $= 0,16039$ diperoleh dari perhitungan $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,398 \times 0,403) = 0,16039$. Dari hasil sobel test menunjukkan bahwa *test statistic* $> t$ tabel yaitu $1,802 < 2,02809$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,071 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel *quality of work life* dan variabel komitmen organisasi pada karyawan Swalayan Mitra Sehati. Dalam hal ini *quality of work life* lebih efektif berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi daripada melalui kepuasan kerja. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan Swalayan Mitra Sehati didapatkan bahwa hasil yang tidak signifikan dari hasil responden dan berarti kepuasan kerja tidak dapat menjadi perantara *quality of work life* dan komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *leader member exchange* dan *quality of work life* pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Swalayan Mitra Sehat.
2. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Swalayan Mitra Sehati..
3. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan Swalayan Mitra..
4. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan Swalayan Mitra Sehati
5. Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap komitmen organisasi.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi hanya dilakukan di Swalayan Mitra Sehati Karanganyar New, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di beberapa wilayah agar memperoleh isu terbaru.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara survei (*cross section*) sehingga hanya dilakukan satu kali pengamatan saja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan eksperimen atau *longitudinal*. Hal ini untuk menunjukan fenomena hubungan antar variabel yang diteliti lebih jelas.

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di Swalayan Mitra Sehati, agar tujuan dapat tercapai, implikasi dari penelitian ini antara lain :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *leader member exchange*, karyawan dan kepala toko harus memiliki rasa saling menghargai dan bekerjasama dengan baik agar hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan rasa komitmen karyawan pada organisasi yang ada di Swalayan Mitra Sehati dengan adanya kerjasama dan komitmen yang baik maka karyawan juga akan merasa puas.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi maka *quality of work life* pada karyawan harus terpenuhi dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang dapat saling bekerjasama membantu satu sama lain antara atasan dan bawahan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman bekerja di Swalayan Mitra Sehati Karanganyar New sehingga karyawan tetap komit terhadap organisasi dan selalu kompak untuk bekerja sama.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Karyawan Swalayan Mitra Sehati. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja maka komunikasi antar karyawan ditingkatkan agar setiap karyawan dapat mengutarakan suatu ide maupun pendapat dan nantinya akan dapat muncul ide-ide baru dari setiap karyawan, dengan cara itu karyawan dapat merasa dihargai dan mereka akan lebih komitmen pada organisasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu loyalitas pegawai yang merasakan kepuasan terhadap tujuan-tujuan organisasi yang dapat mempertahankan keanggotaannya kondisi yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi individu dalam memutuskan untuk tetap bersama organisasi merupakan perilaku atas kesadaran dan kesediaan seseorang guna menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang sudah

berlaku. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada Karyawan Swalayan Mitra Sehati dengan cara meningkatkan *leader member exchange*, *quality of work life* serta kepuasan kerja

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk di dalam penelitian ini. Komitmen organisasi karyawan selain dipengaruhi oleh faktor *leader member exchange*, *quality of work life* dan kepuasan kerja, juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya *reward*, kompensasi serta pengembangan sumber daya manusia yang mungkin dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji sampel atau tempat penelitian lainnya seperti perusahaan manufaktur, instansi pemerintah atau *home industry*.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian. Gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Achmad, Kuncoro, 2001, Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.
- Akbar, Amirul, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.2 Juni 2017|
- Amirullah. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ancok, Djameludin. (2012). Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astitiani, Ni Luh Putu Surya dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Bali: Universitas Udayana. Jurnal Manajemen,

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

- Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.10, No.2, Agustus 2016: 156-167. Diakses pada 12 Desember 2017
- Bernardin and Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits* (7th ed.). Irwin:McGrae-Hill.
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363-378.
- Dansereau, F., Graen, G.B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangg
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C., 1986. Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Fahrizal dan Utama, Mudiarta. 2017. “ Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mue Ubud”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5405-5431 Issn : 2302-8912.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Graen, G. B. dan Uhl Bien, M. 1995. *Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level MultiDomain Perspective*. *Leadership Quarterly*. Vol 6. No 2 (219-247)
- Graen & Cashman. (1975) dalam Suryanto, Dwi. 2005. *Pengaruh Kemiripan Persepsi, Kemiripan Demografis Atasan-Bawahan, Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Peringkat Prestasi Kerja*. Desertasi (Tidak Diterbitkan). Bandung : Fakultas Ekonomi – Manajemen Universitas Padjajaran Bandung.
- Graen, G., Novak, M. A., & Sommerkamp, P., 1982. The effects of leader—member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational behavior and human performance*, 30(1), 109-131
- Gary Yukl.1998.*Kepemimpinan Dalam Organisasi*(alih bahasa Yusuf Udaya),Edisi Bahasa Indonesia,Victory Jaya Abadi.Jakarta
- Griffin, R. W. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Hajar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hidayat, A.A. 2007, *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*,. Penerbit Salemba medika
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imanni, Rifty Nur dan Andre Dwijanto Witjaksono. 2014. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2 Nomor 3, Juli 2014: 1080-1094. Diakses pada 12 Desember 2017.
- Indaswari, Frida Agsutina. 2014. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kamila, R., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Pada Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Kountur, Ronny, 2009, *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Manajemen PPM, Jakarta

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

- Liden, C. R., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensional fifty of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Manajemen Volume 1 Nomor 3, Mei 2013: 931-944. Diakses pada 12 Desember 2017.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Mowday,R.T.,R.M. Steers, dan L.W. Porter (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 (April), pp. 224-47
- Nimran, Umar dan Amirulla. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia & Perilaku Organisasi Malang : Sinar Akademika.
- Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Northouse, Peter Guy. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publications, Ltd
- Novilidia, Ferry. 2006. Organizational Citizenship Behavior karyawan ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan persepsi terhadap dukungan Organisasional. Universitas Sumatra Utara.
- Ouyang, Y., Cheng, C. H., & Hsieh, C. J. (2010). Does LMX enhance the job involvement of financial service personnel by the mediating roles. *Problems and Perspectives in Management*, 8(1), 174-181.
- Pierce, J.L., John W. Newstrom. (2006). *Leader and The Leadership Process*. New York : MicGraw Hill.
- Prihartono, Rifsa Wahyu. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan PT.Rentokil Initial Surabaya. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. Bali: Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8 No.1, Februari 2014: 68-80. Diakses pada 12 Desember 2017.
- Ridwan, 2002. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*.Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Riggio, Ronald E. (2009). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*, Fifth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Printice Hall.
- Rokhman, Wahibur. 2013. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja: Studi Pada BMT Di Kudus. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. *Equilibrium* Volumen 1, No.2, Desember 2013: 200-216. Diakses pada 12 Desember 2017.
- Rokhman, W. (2019, June). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145).
- Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Setiawan, Heri dkk. 2016. Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah Dan Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Nasabah Koperasi Rejo Agung Sukses Cabang Ngaliyan) *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soehartono, Irawan. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudaryatun, Wiji. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)

Variabel Intervening Di BPS Propinsi D.I. Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. JBTI Vol.V, No.1, Februari 2014: 94-125. Diakses pada 12 Desember 2017.

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno Hadi. 1991. Statistik dalam Basic Jilid I. Yogyakarta. Andi Offset.
- Syahril, Rizky Ramadhan dan Titik Nurbiyati. 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. Jurnal Riset Manajemen Vol.3, No.1, Januari 2016: 23-37. Diakses pada 13 Desember 2017.
- Werther , William B. Jr and Keith Davis, Personnel Management and Human Resources. Tokyo : Mc Graw Hill. Kogakusha Ltd, 1998
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Bali: Universitas Udayana. EJurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.10: 6345- 6372. Diakses pada 7 Desember 2017.
- Wijanto, E. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X. *Agora*, 1(1), 627-636.
- Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks