BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian yang telah dilakukan oleh Setyo Budiari Giarto (2018) dengan judul "Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 80 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Adinda Dayu Kirana (2019) 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)". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 48

karyawan. Hasil dari penelitian ini 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%.

Penelitian yang dilakukan oleh Crensia Selsagislin Chavadinda Mawaryogka dan Sukamto (2019) dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi". Sampel dalam penelitia ini terdiri dari 66 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan dilakukan pada penelitian ini. Untuk itu terkait dengan penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel kualitas kehidupan kerja,

kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Dari hasil wawancara peneliti memilih sampel yang representatatif untuk menjawab pertanyaan, representatif adalah bagian dari suatu populasi yang berupaya mencerminkan secara akurat karakteristik kelompok yang lebih besar. Peneliti memilih 10 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu yang memenuhi karakteristik untuk menjawab pertanyaan, berikut hasil wawancara.

Peneliti: “Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kualitas kehidupan kerja pegawai tidak mencapai target dalam bekerja?”

Narasumber: “Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, faktor penyebab yang belum mencapai target seperti lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang nyaman dapat membuat seorang pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sulit untuk berkonsentrasi. Kemudian Faktor restrukturisasi kerja belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, para pegawai diberi tugas yang monoton, padahal para pekerja yang didominasi para ahli dalam bidang teknis diyakini sangat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Jika target kinerja belum mencapai maka imbalan pun terhambat”.

Fenomena yang berkaitan dengan Kepuasan kerja juga terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Rokan Hulu, berikut hasil wawancara yang telah dilakukan:

Peneliti: “Permasalahan apa yang terjadi pada pegawai sehingga kepuasan kerja menghambat kinerja?”.

Narasumber: “permasalahan yang terjadi karena pegawai merasa atasannya tidak mengkomunikasikan atau mengarahkan peran pegawai sedang bekerja, sehingga pegawai merasa tidak berperan dalam pekerjaan dan juga membuat pegawai merasa tidak ambil bagian dari pekerjaannya. Kurangnya hubungan antar rekan kerja sehingga pegawai merasa tidak puas”.

Fenomena yang berkaitan dengan Komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, berikut hasil wawancara yang sudah dilakukan:

Peneliti: “Mengapa komitmen organisasi menghambat kinerja pegawai?”.

Narasumber: “karena kehadiran yang tidak tepat waktu, sehingga akhirnya pegawai tidak terlalu loyalitas dan berkomitmen kepada instansi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung mengakibatkan pegawai memilih beralih profesi. Pegawai merasa direndahkan atau diremehkan satu sama lain, hal tersebut akan timbul rasa tidak bangga pada organisasi”.

Berikut disajikan tabel analisis pencapaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, dengan Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pegawai DPMPD Rokan Hulu 2023

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Ket
1.	Meningkatnya Program Administrasi Pemerintahan Desa	Persentase Desa yang administrasi pemerintahan desa yang sesuai aturan	Persentase	100%	70%	Belum Berhasil
2.	Meningkatnya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Fasilitas Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja	Persentase	100%	100%	Berhasil
3.	Meningkatnya Program Peningkatan Kerjasama Desa	Persentase Desa yang Melakukan Kerjasama	Persentase	100%	80%	Belum Berhasil
4	Terlaksananya Pemenuhan Fasilitas Kebutuhan Operasional Perkantoran	Persentase Pemenuhan Fasilitas Kebutuhan Operasional Perkantoran	Persentase	100%	100%	Berhasil

Sumber: Renja 2023 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa bahwa terdapat pencapaian kinerja yang berhasil dan belum berhasil.

Tabel 1.2 Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan		✓			
2	Mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan				✓	
3	Dalam bekerja saya bisa mencapai target kerja yang telah ditentukan		✓			
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada didalam organisasi				✓	
5	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan		✓			
6	Melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan				✓	
7	Saya lebih mengutamakan kuantitas daripada kualitas				✓	

Dari Tabel 1.2 diatas, terdapat pernyataan setuju dengan total nilai 40% dan tidak setuju 60% maka dapat disimpulkan kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa mengalami permasalahan pada kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel kualitas kehidupan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja serta komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Dari keempat variabel tesebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Peneltian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi
4. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
6. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai
7. Untuk menguji dan menguraikan pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Penelitian ini juga mengasih kesempatan dalam menggunakan teori sumber daya manusia secara langsung.

2. Bagi Instansi

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja instansi dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dibidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan bagi pihak lain dapat dijadikan referensi sebagai acuan penelitian yang akan datang.

1.5 Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pertama memuat isinya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori, Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan untuk membahas permasalahan yang diangkat, kerangka konseptual yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode, pendekatan, dan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang dapat menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang ruang lingkup penelitian meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, Teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian, Teknik Analisis Data.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Didalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis data penelitian, menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan apa yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan menjelaskan saran apa yang dapat direkomendasikan atas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Setiawati *et al* (2019:85) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematik didalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukkan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Menurut Hartini (2021) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Menurut Qurbani dan Solihin (2021) konsep kualitas kehidupan kerja merujuk kepada "filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja; memperkenalkan perubahan budaya organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional dari karyawan".

Menurut Fernandes *et al* (2021) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti

bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Hastati *et al*. (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli diatas mengenai kualitas kehidupan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerja dan organisasi yang memutuskan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

2.1.1.1. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Adapun indikator menurut Hartini (2021) kualitas kehidupan kerja meliputi:

1. sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. Sistem

imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Menurut Nawawi (2019:56) menyatakan terdapat Sembilan indikator dalam penerapan kualitas kehidupan kerja meliputi:

1. Partisipasi

   Pekerja Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, keritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dan lain-lan, dalam rangka mengembangkan dan memajukan organisasi, sehingga nantinya dapat disampaikan didalam dan diluar lingkungan organisasi, pengikutsertaan itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada munculnya perasaan memiliki dan perasaan ikut bertanggung jawab pada keberhasilan atau kegagalan tujuan perusahaan, sebagai manifestasi

dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Pengembangan Karir

   Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para pekerja yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan obyektif sebagai dasar dalam memberikan bonus, insentif melaksanakan konsultasi karir, mempromosikan karyawan untuk suatu jabatan yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat perhatian dalam pembinaan karirnya cenderung akan bekerja dengan kinerja yang tinggi.

3. Penyelesaian Konflik

   Konflik terbagi menjadi dua, pertama konflik yang tidak fungsional dapat berdampak kinerja menjadi rendah, contohnya konflik antar pekerja, pekerja dengan manajer dan antar manajer setingkat. Kedua konflik fungsional yang perlu dikelola (manajemen konflik) dengan mendorong untuk meningkatkan prestasi agar berlangsung persaingan secara sportif dan jujur sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para pekerja. Untuk pencegahan terjadinya konflik perlu ditetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk kepada siapa dan bagaimana cara penyampaian masalah sebelum menjadi konflik. Dan perlu ditetapkan pula siapa yang berkewajiban dan

berwenang menyelesaikan setiap terjadi konflik sesuai jenjang jabatan manajerial yang ada di organisasi, agar tidak berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

4. Komunikasi

   Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam proses pertukaran informasi, agar setiap pekerja memperoleh informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Kesehatan kerja

   Penyelenggaraan poliklinik atau rumah sakit atau sekedar menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan pekerja maupun keluarganya, merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.

6. Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

   Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi. Oleh sebab itu manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dengan mengikutsertakan pekerja dalam asuransi cacat tubuh atau asuransi jiwa. Perhatian dan pelaksanaan kesehatan lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan kinerja karena pekerja mengetahui bahwa diri dan keluarganya mendapat perlindungan yang layak dalam bekerja.

7. Keamanan kerja

Program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pensiun.

8. Kompensasi yang layak

   Penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif dan bonus yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

9. Kebanggaan

   Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para pekerja dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan untuk kepentingan masyarakat, seperti program *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Fernandes (2019) antara lain:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2.1.1.2. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitias kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan *turn over*, Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi. mengurangi stres dan *turn over* juga berdampak pada kinerja yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja suatu organisasi.
b. Meningkatkan motivasi, motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kualitas kerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi.
c. Meningkatkan kebanggaan kerja, menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan maupun perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

d. Meningkatkan kompetensi, kompetensi yang tinggi dimiliki oleh organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan meningkatkan kualitas pada kinerja.
e. Meningkatkan kepuasan, semakin tinggi kepuasan yang dimiliki akan semakin maksimal dalam bekerja.
f. Meningkatkan komitmen, memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dua cara yaitu dengan mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

2.1.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2020:199) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Menurut Darmawan (2020) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi kayawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Rivai (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Wisudayanti dan Mustika (2021) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan

ketidakpuasan kerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2022) kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan yang rendah memegang perasaan negatif.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli diatas mengenai kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel seperti pergantian, ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi bisnis. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan perputaran kerja berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu berhubungan dengan perputaran yang rendah, dan sebaliknya jika banyak pekerja yang tidak puas maka perputarannya tinggi.

2.1.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2020:202) antara lain:

1. Kesetiaan, Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran, Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan, Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahnnya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji, Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kepuasan kerja tidak langsung, Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan kerja, Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Darmawan (2020) Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu

1. Pekerjaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta

perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan, Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja, Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut Rivai (2019) indikator kepuasan kerja diukur dari:

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. *Supervisi*, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya *supervisi* yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Jika perusahaan mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2019) manfaat kepuasan kerja yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, ongkos per unit dapat diperkecil.

2.1.3. Pengetian Komitmen Organisasi

Menurut Syamsudin (2022) karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022:116) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Sopiah (2020:155) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Siwi *et al* (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan seseorang untuk tetap mempertahankan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan keberhasilan organisasi. komitmen organisasi merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau lebih. Secara teori seorang karyawan mengalami kekuatan ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance* yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan (Sulistiawan, 2021).

Dari berbagai definisi tersebut, pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan

tujuan organisasi, keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

2.1.3.1 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sari *et al* (2021) indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Kemauan karyawan

   Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan karyawan

   Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan diperusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

   Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan

perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Purnomo (2020) menyatakan bahwa:

1. Komitmen Afektif

   Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

   Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan resiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3. Komitmen Normatif

   Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Adapun indikator-indikator komitmen menurut Mardyana dan Riana (2019), yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.
2. Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.
3. Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat diperusahaan.
4. Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing.

2.1.3.2. Manfaat Komitmen Organisasi

Adanya komitmen organisasi yang kuat tentu bermanfaat bagi banyak pihak. Baik anggota organisasi maupun organisasi yang menaungi masing-masing mendapatkan manfaat. Diantara manfaat didapatkan adalah:

a. Anggota organisasi akan bekerja secara totalitas.
b. Inisiatif anggota organisasi untuk kemajuan organisasi tinggi sehingga akan melahirkan banyak inovasi.
c. Lingkungan kerja yang dinamis menjadikan suasana tidak monoton atau membosankan.
d. Tingkat solidaritas tinggi, baik antar anggota maupun antar departemen, sehingga tercipta atmosfer yang saling bahu membahu.
e. Anggota merasakan kenyamanan sehingga mereka merasakan bahagia.
f. Anggota organisasi bersedia melakukan yang terbaik, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi ada.
g. Organisasi menjadi tempat yang dirindukan.
h. Organisasi berkembang cepat karena orang-orang yang ada di dalamnya bahagia dan bertanggung jawab.

2.1.4. Pengetian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kusuma (2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi

organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Bangun (2019:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Busro (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut Abidin dan Sasongko (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai defenisi diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.1.4.1. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara (2019:75) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja

   Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

3. Pelaksanaan tugas

   Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Busro (2020):

a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat

dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

e. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Kusuma (2020) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Jumlah Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

5. Kehadiran

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

2.1.4.2. Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
b. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan.
c. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.

2.1.5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi telah banyak dilakukan. Berikut penulis mencantumkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	I Putu Widnyana Putra dan AA. Sagung Kartika Dewi(2020)	Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Oganisasional Sebagai Variabel Mediasi	kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika kualitas kehidupan kerja yang diperoleh oleh karyawan tinggi maka dapat meningkatkan komitmen organisasional menjadi semakin tinggi sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Setyo Budiari Giarto, (2018)	Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Oganisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta	kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berlanjut ke halaman 33

Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
3.	Adinda Dayu Kirana, (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen)	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%.
4.	Crensia Selsagislin Chavadinda Mawaryogka, Sukamto, (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yaitu dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
5.	Raja Cendana Sedana, Ida Bagus Ketut Surya (2022)	Peran Komitmen Organisasional Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasonal, komitmen organisasonal berpengaruh positif pada kinerja karyawan, serta komitmen organisasonal merupakan variabel

Berlanjut ke halaman 34

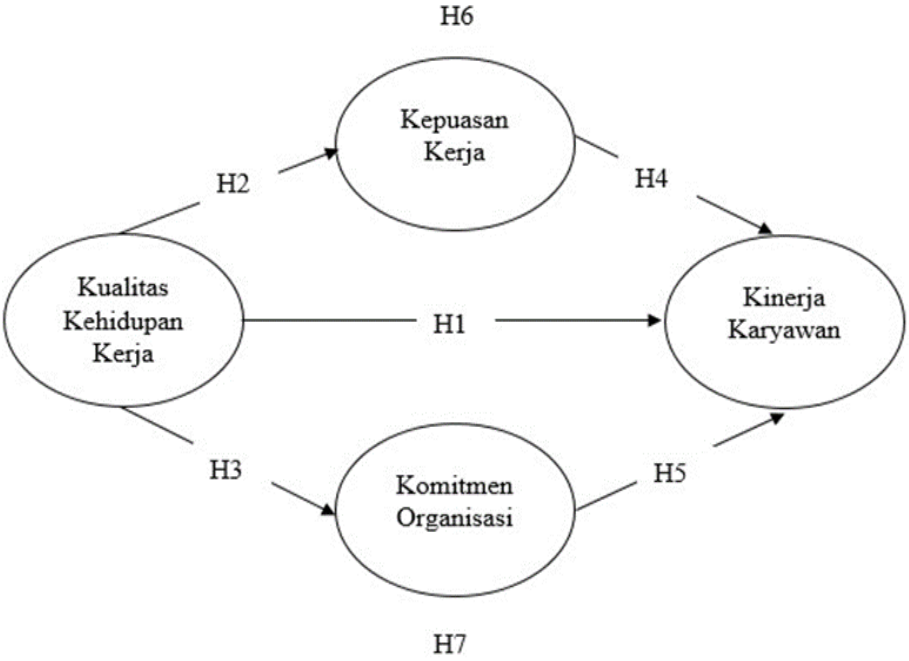
Lanjutan tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan di AMO SPA Bali	mediasi dari pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan. Amo Spa Bali harus tetap memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan agar merasa termotivasi, sehingga akan meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan pada Amo Spa Bali.

Sumber: I Putu Widnyana Putra et al.,(2020), Setyo Budiari Giarto (2018), Adinda Dayu Kirana (2019), Crensia Selsagislin Chavadinda Mawaryogka et al.,(2019), Raja Cendana Sedana et al.,(2022).

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoretis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak kemudian dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat**.** Berdasarkan uraian dalam kajian teori diatas maka penulis menguraikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Adinda Dayu Kirani (2019)

Keterangan:

: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

: Variabel penelitian

X : Variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja)

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Z : Variabel Mediasi (Z1: Kepuasan Kerja, Z2: Komitmen Organisasi

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu:

H1: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H2: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H3: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H4: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H5: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H6: Diduga komitmen organisasi memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

H7: Diduga kepuasan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian serta sekaligus sebagai tempat pelaksanaannya penelitian. Tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan desa yang terletak dijalan Jl.Tuanku Tambusai KM. 04 Komplek Perkantoran Pemda, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2023 sampai waktu yang belum diketahui.

Tabel 3.1
Jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Msayarakat dan Pemerintahan Desa

No	Jabatan	Jumlah
1.	Plt. Kepala DPMPD	1
2.	Kasubbag, Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1
3.	Kasubbag, Umum, Perlengkapan dan Keuangan	1
4.	Pelaksana	3
5.	Honorer	11
Bidang Fasilitasi Keuangan		
6.	Kabid. Fasilitasi Keuangan Aset Desa	1
7.	Aspirasi Muda	1
8.	Pelaksana	1
9.	Honorer	4
Bidang Bina Pemerintahan Desa		
10.	Kabid. Bina Pemerintahan Desa	1
11.	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	1
12.	Pelaksana	1

Berlanjut ke halaman 38

Lanjutan tabel 3.1

No	Jabatan	Jumlah
13.	Honorer	4
Bidang Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat dan Fasilitator Bumdes		
14.	Kabid. Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat	1
15.	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	2
16.	Pelaksana	1
17.	Honnorer	3
Jumlah		**38**

Sumber: Daftar Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Dinas Pemberdayaan Msayarakat dan Pemerintahan Desa

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2019:126) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa yang berjumlah 38 pegawai.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Hair *et al* (2018) ukuran sampel yang lebih kecil dari 100 dapat diterima, minimal ukuran sampel pada analisis SEM-PLS adalah 30-100. Adapun dalam

penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 38 orang pegawai yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Sugiyono (2019:194) mengatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan desa, yang berkaitan dengan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2019:195) mengatakan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), Kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung penelitian sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Pengambilan data yang dilakukan dengan cara langsung ke lokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu seperti wawancara dan kusioner.

2. Kuesioner (angket)

   Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Wawancara

   Wawancara merupakan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk menentukan skala pengukuran setiap variabel, pemeriksa harus menggunakan alat statistik agar perhitungan variabel dapat dilakukan dengan benar. Definisi operasional adalah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan

landasan teoritis yang ada, adapun defenisi operasional variabel dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kualitas kehidupan kerja	Menurut Hartini (2021) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerja dan organisasi yang memutuskan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif.	1.Sistem imbalan yang inovatif 2.Lingkungan kerja 3.Restrukturisasi kerja **(*Sumber: Hartini*, 2021)**	Likert
2.	Kepuasan kerja	Menurut Darmawan (2020) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi kayawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	1.Pekerjaan itu sendiri 2.Atasan 3.Teman sekerja **(*Sumber: Darmawan, 2020*)**	Likert
3.	Komitmen organisasi	Siwi *et al* (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan seseorang untuk tetap mempertahankan dalam	1.Kemauan karyawan 2.kesetiaan karyawan 3.kebanggaan karyawan pada organisasi **(*Sumber: Sari et al, 2021*)**	Likert

Berlanjut ke halaman 42

Lanjutan tabel 3.2

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
		Organisasi dengan tujuan meningkatkan keberhasilan organisasi.		
4.	Kinerja pegawai	Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab ***(Sumber: Mangkunegara, 2019:75)***	Likert

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Skala Pengukuran

Penelitian ini mengunakan skala *likert*. Skala l*ikert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono, 2019). Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan skala *likert* dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: *Sugiyono (2019)*

3.6.2. Uji Instrumen

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang mana sangat berperan dalam menentukan validitas (keabsahan) suatu hasil penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian. Berbagai tes diperlukan untuk menentukan validitas (keabsahan) metode ini.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data pada penelitian yakni analisis jalur (*path analysis*) dengan software *SmartPLS* 4.

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 3.4 Krieria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skala /Skala Skor	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber: Muhidin dan Abdurrahman (2020)

3.7.2. Analisis *Structural Equation Modeling*

Metode pengolahan data pada penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang yang powerful karena tidak banyak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dan jumlah sampel kecil. Tujuan PLS adalah *Partial Least Square* membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Menurut Dedi Rianto (2023) *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode konfirmasi yang memberikan sarana komprehensif untuk menilai dan memodifikasi model pengukuran serta model struktural. Metode tersebut memiliki kemampuan untuk menilai unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas suatu model pengukuran.

Pemodelan Persamaan Struktural adalah metode statistik yang semakin banyak digunakan dalam studi ilmiah di bidang Ilmu Sosial. *Structural Equation Modeling* terdiri dari dua dasar komponen sebagai model struktural dan model pengukuran.

3.7.2.1. Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Menurut Dedi Rianto (2023:111) Validitas instrumen sangat penting untuk diperhatikan oleh peneliti. Validitas didefinisikan sebagai ketepatan hasil suatu tes, validitas instrumen penelitian atau dataset mengukur cakupan informasi aktual dari dataset yang dikumpulkan atau dianalisis. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan validitas, dalam kasus analisis SEM, ini memberi para peneliti bukti bahwa hasilnya dapat ditafsirkan secara akurat. Saat memeriksa validitas, penilaian dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama: Validitas konvergen dan Validitas diskriminan.

a) *Convergent Validity*

Menurut Dedi Rianto (2023:111) Validitas konvergen indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized outer loading. standardized outer loading* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7. nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

b) *Discriminant Validity*

Menurut Dedi Rianto (2023:115) Validitas diskriminan adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5. Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai *cross loading* faKtor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

c) *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan indikator reflektif dapat digunakan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* atau *dillon-goldstein's*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk/variabel. Sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability*. Nilai *Composite Reliability* sebesar > 0.7 dan nilai *Cronbach's alpha* > 0.7, hasil tersebut memperlihatkan reliabilitas yang baik dan dapat disimpulkan semua nilai telah reliabel (Dedi Rianto, 2023:118).

3.7.2.2. Metode Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, dimana perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya

laten eksogen. Variabel secara signifikan berpengaruh terhadap variabel laten endogen.

Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural untuk melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah pada jalur (koefisien jalur) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada uji t atau CR (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (metode resampling).

a) *R-Square*

R-Squared (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen. *R-Squared* juga dikenal sebagai koefisien determinasi. Ini adalah model yang baik untuk analisis regresi linier. Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 5 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Nilai *R-Square* (R^2) untuk mengetahui kekuatan prediksi model struktural dalam analisis SEM-PLS. Kriteria nilai *R-square* yang mendekati 0.67 dinilai kuat, 0.33 sebagai moderat, dan 0.19 sebagai lemah (Dedi Rianto, 2023:121).

b) *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*. Menurut Sugiyono (2021), koefisien jalur menentukan

kuatnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dalam PLS terdapat 3 pengaruh yang digunakan untuk pengujian hipotesis, tetapi, dalam penelitian ini menggunakan *direct effect dan indirect effect*.

3.7.3. Pengujian Hipotesis (*Path Analysis*)

Pengujian Hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signfikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang di tunjukkan oleh nilai *t-statistics*, harus di atas 1,96. Sehingga kriteria penerimaan penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan Ho ditolak ketika *t-statistics* > 1,96. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai $p < 0,05$.

3.7.4. Sobel *Test*

Uji sobel digunakan untuk memeriksa apakah variabel mediasi merupakan efek mediasi yang signifikan antara variable independen dan variabel dependen atau tidak (Gozali, 2016). Jika perhitungan uji sobel menunjukkan nilai p-*value* lebih kecil dari 0,05 maka variable mediasi signifikan dimana varibel mediasi mampu menjembatani variable X ke Y.