

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru

SRIE WANTI SETYANI<sup>1</sup>; MACHASIN<sup>2</sup>; DENY SETIAWAN<sup>3</sup>

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293  
E-mail : sriewantisetyani@gmail.com

Submit : 2021-05-27

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

**Abstract:** This study aims to determine the effect of quality of work life and leadership on job satisfaction and commitment. to determine the effect of satisfaction on commitment. And to determine the effect of quality of work life and leadership on commitment through job satisfaction of PDAM Tirta Siak employees. The population in this study were employees of PDAM Tirta Siak Pekanbaru City as many as 131 people. While the sample used was 99 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is the data analysis used in this study is SEM. The results showed that the quality of work life had an effect on job satisfaction. Leadership has an effect on job satisfaction. Quality of work life affects employee commitment. Leadership has an effect on employee commitment. Job satisfaction has a significant effect on employee commitment. Quality of work life has a significant effect on employee commitment through job satisfaction. Leadership has a significant effect on commitment through job satisfaction.

**Keywords:** *Quality of Work Life, Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment*

---

Sumber daya manusia adalah salah satu daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian setiap organisasi tentu memiliki berbagai anggota yang terus menerus berusaha, bekerja, beraktivitas demi mencapai tujuan bersama perkumpulan tersebut. Pemerintahan yang baik dapat terwujud apabila meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan tersebut. Instansi yang berwenang dalam pelayanan air adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Di Provinsi Riau salah satu Perusahaan Daerah Air Minum berada di Kota Pekanbaru yang bernama Tirta Siak yang berupaya memberikan pelayanan terbaiknya untuk memenuhi kebutuhan akan air bersih di Kota Pekanbaru, namun dalam perjalanannya sering mendapat keluhan dari masyarakat atau

pelanggannya. Keluhan masyarakat tentang semakin sulitnya untuk mendapatkan air bersih tampaknya masih menjadi kendala yang sepenuhnya belum dapat diatasi oleh pemerintah daerah dalam hal ini PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Dengan perkembangan kota Pekanbaru yang semakin pesat sejak beberapa tahun terakhir, kemampuan PDAM untuk melayani kebutuhan penduduk yang sudah berjumlah 1.064.000 jiwa (Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru, 2020) semakin jauh dari memadai. Jaringan instalasi pipa PDAM hanya mampu menjangkau sekitar sepertiga wilayah kota tepatnya hanya mampu melayani 12.468 pelanggan.

Untuk memenuhi harapan dari pelanggan tentu membutuhkan suatu komitmen organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung.

Menurut Sutrisno (2014) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita.

Komitmen organisasi sebagai keinginan kuat yang dimiliki pekerja untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi.

Komitmen karyawan PDAM Tirta Kota Pekanbaru terhadap organisasi dapat dilihat berdasarkan indikator yang diantaranya adalah sikap karyawan yang akan bekerja secara sukarela serta berbuat yang terbaik untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk melihat capaian target serta realisasi yang ditetapkan lebih jelasnya bahwa target produksi air (m<sup>3</sup>) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak dalam setiap tahun selalu meningkat, namun tidak sejalan dengan nilai realisasi yang diperoleh. Dengan demikian distribusi air yang dilakukan perusahaan tidak dapat memenuhi harapan pelanggan dengan maksimal yang mengakibatkan para pelanggan enggan untuk membayar tagihan, sehingga akan berdampak pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian distribusi air yang dilakukan perusahaan tidak dapat memenuhi harapan pelanggan dengan maksimal.

Menurut Sopiah (2010:163) faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Luthans (2015:249)

mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan.

Robbins (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen. Agar perusahaan terus menjadi lebih baik, tentunya bukan hanya tanggungjawab pimpinan saja, akan tetapi juga tanggungjawab semua termasuk semua pegawai yang ada, untuk itu kepuasan karyawan sangat perlu diperhatikan. Kepuasan karyawan akan menentukan hasil kerja yang dikerjakan sehingga memberikan dampak pada pekerjaan itu sendiri, salah satunya adalah cara mereka menyelesaikan pekerjaan mereka itu sendiri.

Akan tetapi faktanya banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan yang diinstruksikan, sehingga mengakibatkan jumlah pelanggan yang cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya dikarenakan karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan dari perusahaan, terutama dalam hal pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan. Bahwa dalam lima tahun terakhir jumlah pelanggan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru cenderung mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan jumlah pelanggan yang memutuskan untuk berhenti berlangganan lebih banyak ketimbang yang baru berlangganan. Salah satu aspek menurunnya pelanggan PDAM dikarenakan permasalahan kurangnya informasi komunikasi yang terjadi antara pelayanan perusahaan dengan para pelanggannya, sehingga keluhan akan kinerja PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru semakin meningkat.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen dan kepuasan seseorang

diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan, mental dan fisik pada saat bekerja. Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan membawa pengaruh yang positif terhadap organisasi.

Cascio (2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Salah satu aspek yang dapat dilihat dari kualitas kehidupan kerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru adalah kompensasi yang diperoleh secara adil yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu perusahaan harus memperhatikan masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada lingkungan karyawan. faktor sekecil apapun dapat menimbulkan perubahan yang sangat besar. Dalam menanggulangi masalah ini, perusahaan harus memperhatikan setiap faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan baik didalam maupun diluar lingkungan organisasi yaitu kepemimpinan.

Peran kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di instansi yang ia pimpin adalah dengan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan agar dapat meningkatkan komitmennya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan upah/gaji yang sesuai, memperhatikan kebutuhan rohani, suasana kerja yang harmonis, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, dan memberikan kesempatan karyawan untuk maju dan

berkembang. Ini merupakan suatu tantangan bagi pemimpin perusahaan agar pengelolaan sumber daya manusia yang ada mampu memberikan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa ada suatu kesenjangan (*gap*) beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan bukti yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu beragam dan berkaitan dengan kinerja perusahaan, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya. Dengan demikian, berdasarkan kesenjangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti meneliti “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru”.

### **Komitmen**

Menurut pendapat yang dikemukakan Luthans (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Dessler (2000) dalam Elshifa (2018) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya.

Menurut Edison, Emron, Anwar Yohny (2017) menyatakan komitmen merupakan dorongan emosional dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju dan berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi untuk meningkatkan kompetensi. Sutrisno (2014) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi

akan menjaga nama baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja, karena itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sunarto (2008) komitmen karyawan adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan.

Robins, (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sopiah (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Sedangkan di sisi lain, Gibson, Ivancevich (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

### **Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian pendapat Robins (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangklisan 2014).

Davis (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan kepada manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Noor, 2009).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. (Luthans 2010). Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari 2012). Faktor-faktor internal misalnya motivasi,

tujuan, harapan, dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis et al. 2011).

### **Kepemimpinan**

Menurut Machasin (2018) kepemimpinan adalah terjemahan dari *leadership*, kepemimpinan berbeda arti dengan pemimpin. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pemimpin dapat juga disebut manager, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang seharusnya dimiliki oleh manajer. Dalam pengertian umum, kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.

Robins (2015) pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Hasil yang baik yang di tunjukkan karyawan dan organisasi di pengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. (Zainal dan Rivai 2014) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan para pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. (Riyanti 2012) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur pengaruh atas tingkat antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu, SEM merupakan alternatif alat yang digunakan untuk penelitian ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, SEM adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Ferdinand 2013).

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. Waktu penelitian dari bulan Desember 2021 sampai dengan selesai.

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah pendekatan survei. Metode ini mencoba menghubungkan variabel dan menguji pengaruh tersebut. Dengan demikian penelitian akan melalui proses verifikasi kebenaran pengaruh antar variabel dan proses deskripsi dimana pengaruh tersebut diberikan penjelasan atau signifikansinya. Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder berupa tanggapan responden yang terekam dalam hasil kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru sebanyak 131 orang.

Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Ridwan & Kuncoro (2014) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Untuk memudahkan penelitian maka perhitungan sampel dibulatkan menjadi 99 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun kuesioner yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan dan loyalitas konsumen Hotel Melati di Kabupaten Indragiri Hulu.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural (Variance) Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan *software smart PLS. Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. (Jogiyanto dan Abdillah 2015).

PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*. (Jogiyanto dan Abdillah 2015).

## HASIL

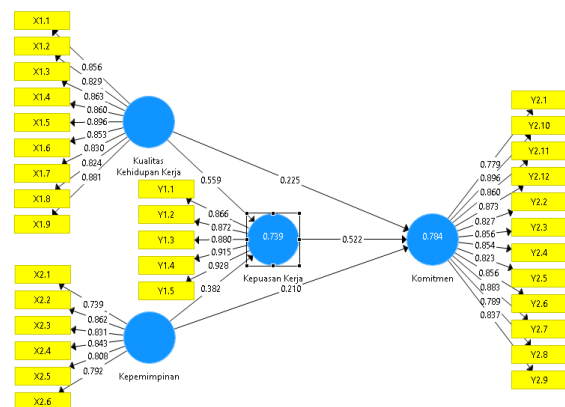
### Analisis SEM (Structural Equation Model)

Metode pendugaan SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan struktural dengan ukuran sampel relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normalitas multivariate. Perancangan model struktural hubungan antara variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

### Diagram Jalur Model Struktural PLS

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

Gambar 2 Diagram Jalur Model Struktural PLS



### Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterian dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 1 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen	0,739	0,734
Kepuasan Kerja	0,784	0,777

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2021

Dari Tabel 1, diperoleh nilai R Square variabel komitmen sebesar 0,739. Artinya adalah sebesar 73,9% variabel komitmen dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai R Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,784. Artinya sebesar 78,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan, sisanya sebesar 21.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*, *standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 2 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,382	0,387	0,077	4,931	0,000
Kepemimpinan -> Komitmen	0,210	0,218	0,100	2,105	0,036
Kepuasan Kerja -> Komitmen	0,522	0,521	0,142	3,678	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,559	0,555	0,073	7,635	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen	0,225	0,217	0,102	2,206	0,028

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2021

Tabel 2 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.559, dengan t statistic 7.635 dan p value 0.001. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja” diterima.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.225, dengan t statistic 4.931 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja” diterima.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen

Berdasarkan Tabel di atas, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.225, dengan t statistic 2.206 dan p value 0.028. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen” diterima.



### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.210, dengan t statistic 2.105 dan p value 0.036. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan komitmen. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen” diterima.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.522, dengan t statistic 3.678 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen” diterima.

### Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel 3

Tabel 3 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen	0,199	2,702	0,007
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Komitmen	0,292	3,401	0,001

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2021

Dari Tabel 3 diatas, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien koefisien 0.199, dengan t statistic 2.702 dan p value 0.031. hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen melalui kepuasan kerja. dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen melalui kepuasan kerja” diterima.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hubungan kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.292, dengan t statistic 3.401 dan p value 0.001. Hasil tersebut lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja” diterima.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif akan menghasilkan kerjasama tim yang solid, membuat karyawan merasa puas dan merasa, pekerjaan saat ini telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Artinya semakin baik



- kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pimpinan berani mengambil resiko agar bawahannya nyaman dalam bekerja sehingga sebagian karyawan merasa, pekerjaan saat ini telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Jadi semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
  3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menentukan tingkat komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif akan menghasilkan kerjasama tim yang solid, membuat karyawan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja maka komitmen akan meningkat.
  4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam menentukan komitmen. Pimpinan berani mengambil resiko agar bawahannya nyaman dalam bekerja sehingga sebagian karyawan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi. Jadi semakin baik kepemimpinan maka komitmen akan meningkat.
  5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. komunikasi yang efektif antara sesama rekan kerja mampu menghasilkan kerjasama tim yang solid dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu mencapai target kerja masing masing bagian sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Artinya, semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen.
  6. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif akan menghasilkan kerjasama tim yang solid, membuat karyawan merasa puas dan merasa, pekerjaan saat ini telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan membuat karyawan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk mengejar serta mencapai target kerja masing-masing bagian. Hal ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang baik, diikuti dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen.
  7. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen melalui kepuasan kerja. Pimpinan yang selalu berani mengambil resiko membuat karyawan merasa nyaman dan merasa puas atas pekerjaan mereka, sehingga mereka selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari perusahaan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan diikuti kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen.

## DAFTAR RUJUKAN

- Cascio, W. F. 2013. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw – Hill. Comparison.
- Davis, Keith dan Newstorm J. W. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elshifa, Aria. 2018. “Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan)." *Economicus* 9(1):26–39.
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian. Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2015. *Organisasi, perilaku, Struktur dan proses, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan, Abdillah. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM. Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kartikandari, Darufitri. 2012. "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul." *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen* 4(2):41–48.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., dan Erin Tjam. 2011. "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life." *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service* 14:9–15.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. diedit oleh Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi Offset.
- Machasin. 2018. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UR Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Noor, Arifin. 2009. "Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul." *Majalah Usahawan* 10(27).
- Ridwan, Engkos, dan Achmad Kuncoro. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path. Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanti, Dewi. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5(1):1–15.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi. Edisi ke Sepuluh)*. diedit oleh Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. 10 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2008. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tangklisan, Hessel Nogi S. 2014. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainal, dan Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.