



---

## **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**I Gede Oka Sugiarta<sup>1</sup> I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

---

### *Abstract*

---

#### **Keywords:**

*Quality of work life;  
Employee performance;  
Organizational Commitment.*

*Employee performance is an important thing to advance a company, good performance is needed so that company goals can be achieved. Several factors that affect an employee's performance include quality of work life and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of quality of work life on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. Samples were taken as many as 58 employees and using saturated samples. Data collection in this study was carried out by interview and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is Path Analysis and Sobel Test. Based on the results of the analysis, it was found that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, the quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment is a mediating variable from the influence of quality of work life. on employee performance.*

---

#### **Kata Kunci:**

*Quality of work life;  
Employee performance;  
Organizational Commitment.*

---

#### **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk memajukan suatu perusahaan, diperlukan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan diantaranya *quality of work life* dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Sampel yang diambil sebanyak 58 orang karyawan dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

---

#### **Koresponding:**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Udayana, Bali,  
Indonesia  
Email:  
okasugiarta177@gmail.com*

## PENDAHULUAN

Provinsi Bali terkenal dengan daya tarik wisatanya, salah satunya yaitu wisata alam atau olahraga seperti arung jeram (*rafting*), *atv adventure* dan *cycling adventure*. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan X yang bergerak pada wisata alam atau olahraga dengan wahana yang paling diminati wisatawan yaitu wahana *rafting*. Namun, semenjak terjadi pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan pariwisata di Bali. Makadari itu, untuk dapat bertahan menghadapi persaingan antar perusahaan maka perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang tercermin dari kinerja, kualitas kehidupan kerja maupun komitmen organisasional tersendiri (Putra & Dewi, 2020).

Wartono (2017) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian target kerja sesuai dengan tanggungjawan masing-masing pada periode waktu tertentu. Kinerja menjadi faktor penting mempertahankan eksistensi usaha (Akbar, 2017). Hasil pra-survei yang dilakukan pada 10 orang karyawan Perusahaan X diketahui bahwa beberapa karyawan *rafting guide* yang tidak memberikan usaha maksimal dalam melakukan pekerjaan dan kurang dalam memberikan pelayanan yang baik kepada para tamu sehingga kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal. Ditinjau dari kualitas kehidupan kerja di perusahaan, dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti komunikasi di tempat kerja tidak berjalan dengan baik, tidak adanya tanggungan keselamatan kerja terhadap karyawan, dan kurangnya dalam memberikan suatu apresiasi terhadap karyawan yang telah memberikan kinerja yang maksimal dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal serta kurang memiliki rasa semangat dan kinerja yang baik terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasional dapat berpengaruh rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Kesetiaan yang dimiliki akan menyebabkan karyawan bersedia bekerja keras, memiliki rasa rela berkorban, dan peduli terhadap eksistensi perusahaan (Putra, 2018). Untuk meningkatkan komitmen organisasional para karyawan dapat dilakukan dengan *atkan quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja bagi karyawan (Anggraini, 2019). Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian Tripathy (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Handayani (2008) komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian berbeda dilakukan oleh Christiadi dkk. (2014) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian maka penelitian ini menambahkan variabel mediasi, seperti penelitian Arifin *et al.* (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Giarto (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Komitmen organisasional memediasi secara signifikan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian dilakukan pada Perusahaan X yang terletak di Kabupaten Gianyar, dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di wisata alam dan olahraga yang memiliki permasalahan pada kinerja karyawanannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu metode *sampling* jenuh sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 58 orang. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesione dan melakukan wawancara dengan responden. Sebagai instrument penelitian, maka hasil data kuesioner yang telah terkumpul perlu diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reabilitas. Data kemudian diuji dengan menggunakan uji analisis jalur dan uji sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	20-25 Tahun	23	39.7
		26-30 Tahun	31	53.4
		31-35 Tahun	4	6.9
		>35 Tahun	0	0
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
2	Jenis Kelamin	Laki – laki	42	72.4
		Perempuan	16	27.6
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	36	62.1
		Diploma	19	32.8
		S1	3	5.2
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	25	43.1
		6-10 Tahun	31	53.4
		> 10 Tahun	2	3.4
		<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

*Sumber:* data penelitian, 2021

Responden yang memiliki usia 26-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 53,4 persen karena usia 26-30 merupakan usia produktif dalam bekerja dan dapat mendukung aktivitas fisik dalam perusahaan. Perusahaan ini membutuhkan tenaga fisik yang kuat sangat dibutuhkan dan menjadi patokan utama dalam kegiatan ini, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 72,4 persen. Di lihat pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK mendominasi dengan persentase sebesar 62,1 persen karena pendidikan terakhir yang diperlukan dalam perusahaan SMA/SMK dan perusahaan tidak mementingkan pendidikan asalkan karyawan mampu bekerjasama dengan perusahaan. Jika di lihat dari lama bekerja, yang bekerja selama 6-10 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 53,4 persen karena dalam jangka waktu 6-10 tahun

lama bekerja karyawan mengindikasikan bahwa karyawan sudah mampu bekerjasama dengan perusahaan dan mengetahui segala tugas-tugas yang harus dijalankan.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa *quality of work life*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan, yang dapat dilihat melalui skor *Cronbach's Alpha*. Hasil uji didapatkan bahwa pada masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan sebesar 0,982, *quality of work life* sebesar 0,985 dan komitmen organisasional sebesar 0,967 memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya mematuhi perintah dari atasan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum karyawan teliti dan jujur dalam bekerja, karyawan juga memberikan ide untuk pekerjaan pada perusahaan namun variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dan Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 yang masuk kriteria sedang, yang berarti secara umum responden belum dapat bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan belum berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

Variabel *quality of work life* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan standar penggajian yang berlaku dipasaran kerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik, peraturan yang ditetapkan pada perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja namun variabel *quality of work life* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap kemampuan setiap karyawan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 yang masuk kriteria sedang, yang berarti secara umum responden menganggap perusahaan belum selalu memberikan apresiasi terhadap kemampuan setiap karyawan. Variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya bangga dapat menjadi anggota dalam perusaha ini”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum karyawan merasa terdapat kecocokan nilai dengan perusahaan, karyawan merasa perusahaan ini sebagai sumber inspirasi dan karyawan juga merasa perusahaan ini merupakan yang terbaik sebagai tempat bekerja, namun variabel komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan perusahaan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,24 yang masuk kriteria Sedang, yang berarti secara umum responden belum bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan perusahaan.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Sub-Struktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.596	0.363		4.402	0.000
<i>Quality Of Work Life</i>	0.504	0.097	0.569	5.183	0.000
$R^2$	: 0,324				

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$M = 0,569 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel *quality of work life* memiliki koefisien sebesar 0,569 berarti *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan apabila *quality of work life* meningkat maka komitmen organisasional akan mengalami peningkatan.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Sub-Struktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.463	0.385		1.204	0.234
<i>Quality Of Work Life</i>	0.524	0.108	0.530	4.842	0.000
Komitmen Organisasional	0.337	0.122	0.302	2.757	0.008
R <sup>2</sup> : 0,554					

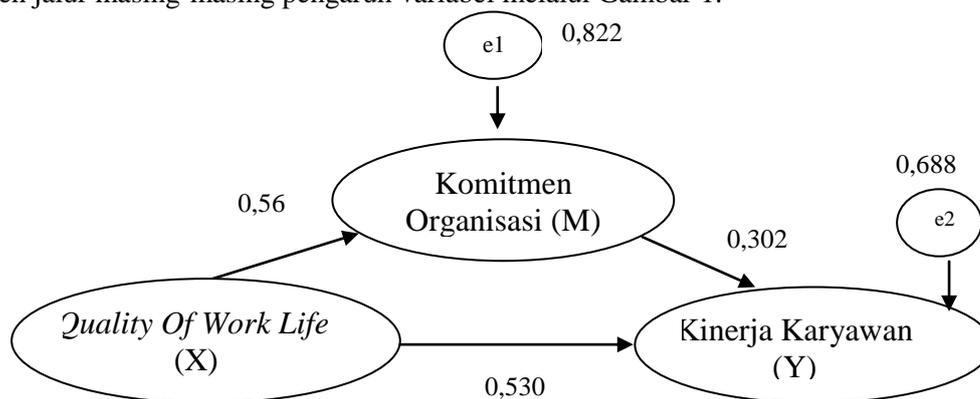
Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = 0,530X + 0,302M + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa variabel *quality of work life* memiliki koefisien sebesar 0,530 berarti *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila *quality of work life* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Variabel komitmen organisasional memiliki koefisien sebesar 0,302 berarti komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,698, maka kesimpulannya adalah 69,8% variabel kinerja karyawan pada Perusahaan X dipengaruhi oleh *quality of work life* dan komitmen Organisasional, sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berikut ini disajikan nilai-nilai koefisien jalur masing-masing pengaruh variabel melalui Gambar 1.



**Gambar 1.**  
**Model Analisis Jalur**

Hasil uji statistik pada diperoleh nilai koefisien Beta sebesar 0,530 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Artinya *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin baik *quality of work life* maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis pertama diterima. Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* berdasarkan penelitian sebelumnya dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu berdasarkan dari penelitian Indrasari Meithiana *et al.* (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dalam penelitian Hasmalawati (2018), Augustine (2016), Nugrahei (2018), Efendi (2020), dan Purnomo (2019) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik pada diperoleh nilai koefisien Beta sebesar 0,569 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Artinya *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kata lain semakin baik *quality of work life* pada Surya Bintang Adventure, maka semakin meningkat komitmen organisasional pada perusahaan, sehingga hipotesis kedua diterima. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional hal ini dikemukakan oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni berdasarkan hasil penelitian dari Kaunang (2017) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Hasjrat Abadi. Demikian pula pada penelitian Parvar (2013), Lubis (2018), Akar (2018), dan Traiyotee (2019) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji statistik pada diperoleh nilai koefisien Beta sebesar 0,302 dan nilai Sig. sebesar 0,008 < 0,05. Artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin meningkat sehingga hipotesis ketiga diterima. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya komitmen organisasional juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikemukakan dalam penelitian Vipraprastha *et al.* (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Vipraprastha (2018), Nathania (2018), Muis (2018), Usmany (2016), dan Adam (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai  $Z = 2,253 > 1,96$  yang berarti variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasional, sehingga komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga hipotesis keempat diterima. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja khususnya terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh positif jika memasukan variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, jadi dalam hal meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja dari karyawan tersebut (Ramadhoan, 2015). Dalam penelitian Arifin *et al.* (2018) menyatakan kualitas kehidupan kerja atau QWL memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Demikian pula pada penelitian Giarto (2018), Putra (2020), dan Noviana (2014) bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen Sumber daya Manusia dan ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai *quality of work life*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), teori pertukaran sosial adalah teori yang paling penting untuk memahami suatu perilaku seseorang di tempat kerja. Implikasi teoritis hasil penelitian ini juga dapat memberikan rujukan tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas mengenai kinerja karyawan, *quality of work life* dan komitmen organisasional. Selain itu hasil penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai kinerja karyawan, *quality of work life*, komitmen organisasional. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa *quality of work life* dan komitmen organisasional yang tinggi secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika *quality of work life* yang tinggi diperoleh dengan meningkatkan komitmen organisasional maka komitmen organisasional akan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi dari pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah memberikan apresiasi berupa hadiah atau reward ketika karyawan mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga akan membangkitkan motivasi karyawan dan karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai rasa kebersamaan agar karyawan mampu melakukan pekerjaan pekerjaan demi kemajuan organisasi dan juga menumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga akan menumbuhkan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian (lokasi penelitian).

## REFERENSI

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020, February). The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* Vol 1 No 1 (pp. 260-264). Atlantis Press.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, Vol 7 No 2 pp, 169-180.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, vol 12 no 1 pp, 64-75.
- Arifin, A., Qomarius, I., Sullaida, S., Nurmala, N., & Novita, Y. (2018). Organizational Commitment As An Intervening Variable, The Influence Of The Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Quality of work life, Against The Employeeperformance: A Case Study: In *The Regional Public Servicewomen's And Children*. *Ijer-Indonesia Journal Of Educational Review*, vol 5 no 2. No: 1-12
- Efendi, S., & Pratama, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, vol 16 no 2. Pp: 1-7

- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta.
- Handayani, W. (2008). Dampak komitmen organisasi, *self efficacy* terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM SAMPOERNA Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, vol 8 no 2 pp, 70–78.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, vol 3 no 2 pp, 1-9.
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of work life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, vol 4 no 1 pp, 42-48.
- Kaunang, F. F., Pio, R. J., & Roring, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, vol 3 no 1. Pp:1-15
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol 1 nol 1), pp: 9-25.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, vol 6 no 1 pp. 1-9
- Noviana, U., & Tristiana, R. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol 3 no 10 pp, 135.
- Purnomo, M., & Ardhiyah, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, vol 6 no 2 pp, 43-54.
- Putra, A. D., & Sintasah, D. K. (2018). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7. No. 8. Pp:4237-4266.
- Putra, P. W., & Dewi, S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9. No. 6. Pp: 2227-2246.
- Ramadhono, R. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel antara (Intervening Variable). *JEPE: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol 13 no 2 pp, 199-217.
- Traiyotee, P., Taeporamaysamai, P., & Saksamrit, N. (2019, March). Quality Of Work Life Affecting On Organizational Commitment Through Organizational Citizenship Behavior: A Case Study Of PT Gas Service Stations Employess In The Northeast, Thailand. In *International Academic Multidisciplinary Research Conference In Vienna 2019*.
- Tripathy, L. K. (2017). *Impact of Quality of Work Life on Job Performance*. *International Journal of Business Marketing and Management*, vol 2 no 10 pp, 11–14.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 37 no 2 pp, 38-44.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, vol 9 no 02 pp, 20503-20518.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, vol 4 pp 2. Pp: 1-10