



KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

I Putu Andika Prawira Wikan¹ I Gusti Made Suwandana²

Article history:

Submitted: 27 Mei 2023

Revised: 30 Juni 2023

Accepted: 3 Juli 2023

Keywords:

Organizational Commitment;

Quality of Work Life;

Work Morale;

Kata Kunci:

Komitmen Organisasional;

Kualitas Kehidupan Kerja;

Semangat Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Binsis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

andikaprawira14@gmail.com

Abstract

Quality human resources can produce maximum performance, before achieving maximum performance, employees must have high morale, with high morale within these employees, they will carry out their work properly and try their best to help achieve company goals. This research was to explain the mediating role of organizational commitment on the effect of quality of work life on employee morale. This research was conducted at the Grand Inna Kuta Hotel, the reason for choosing Grand Inna Kuta as the research was because there were indications of low employee morale. The sample in this study were all Grand Inna Kuta employees, totaling 160 people. The data collection method was through interviews and questionnaires. The results of this study are the quality of work life has a positive and significant effect on work morale, the quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on morale. Organizational commitment significantly mediates the relationship between quality of work life and work morale.

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang maksimal, sebelum mencapai kinerja yang maksimal para karyawan tentunya harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan tingginya semangat kerja di dalam diri karyawan ini maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berusaha maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Inna Kuta, alasan terpilihnya Grand Inna Kuta sebagai penelitian karena terdapat indikasi rendahnya semangat kerja karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Grand Inna Kuta yang berjumlah 160 orang dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Komitmen organisasional secara signifikan memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja.

Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: gungdesuwandana@unud.ac.id²

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis mendorong perusahaan untuk beradaptasi agar dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan terbaiknya agar memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan yang berpotensi dan berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan jika mampu meningkatkan semangat kerja yang dimiliki karyawannya, karena karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan lebih cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya, minimnya kesalahan, absensi yang kecil, dan terjadinya perpindahan karyawan akan semakin minim.

Menurut (Hasibuan, 2018:60), semangat kerja yang dimiliki karyawan ditunjukkan dari keinginan dan kesungguhan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai hasil kerja yang maksimal dan terdapat kemauan serta kesenangan dalam dirinya dalam mengerjakan pekerjaannya. Turipan (2017) mengungkapkan semangat kerja yakni sebuah sikap karyawan yang melakukan pekerjaannya secara optimal yang memandang positif pekerjaannya sebagai suatu hal penting. Semangat kerja karyawan akan dapat ditingkatkan apabila perusahaan dapat memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan. Adapun beberapa faktor penunjang dari semangat kerja antara lain kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional (Refiza, 2016).

Perusahaan dengan kualitas yang baik akan memiliki kehidupan kerja yang baik pula yaitu terdapatnya kesejahteraan karyawan dan terwujudnya daya saing dan kompetisi karyawan yang positif (Priyono, 2020). Kualitas kehidupan kerja dimana karyawan merasakan kesejahteraan baik secara psikologis dan fisik di tempatnya bekerja. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dari keadaan karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap organisasinya (Kumasey *et al.*, 2017). Dengan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka pegawai akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dan keinginan tetap berada dalam organisasi tanpa adanya keinginan keluar dari organisasinya. Singh (2018) komitmen organisasi bermakna bahwa karyawan memiliki perasaan setia dalam dirinya terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi memberikan dinamika psikologis yaitu dengan kualitas kerja kehidupan yang dimiliki karyawan itu baik maka akan berdampak terhadap tingginya komitmen organisasionalnya, begitu pula sebaliknya ketika kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu tidak baik atau rendah maka akan berdampak rendahnya komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga didukung oleh adanya komitmen organisasional dalam diri karyawan yang memegang peran yang sangat penting salah satunya adalah pada semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena adanya sebuah acuan yang dijadikan sebuah dorongan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Berberoglu, 2015). Oleh karena itu kualitas kehidupan kerja yang dimiliki pegawai dalam mempengaruhi semangat kerja akan memiliki pengaruh yang besar atau positif apabila memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasinya. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja pada perusahaan maka perusahaan perlu menciptakan komitmen organisasional karyawannya dahulu sebagai pemediator hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja yang dimiliki karyawan (Indaswari, 2014). Hasil penelitian (Sulaimiah, 2017) menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

Penelitian ini dilakukan salah satu hotel berbintang 4 dikawasan Kuta Bali yaitu Grand Inna Kuta. Grand Inna Kuta adalah salah satu hotel yang memiliki persaingan yang tinggi baik di tingkat domestik maupun internasional, maka dari itu perusahaan diharapkan mampu kompetitif untuk

menghadapi tantangan global. Untuk memaksimalkan pelayanan dan dapat mengembangkan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualitas yang baik. Dengan dimiliki karyawan yang berkualitas maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal pula, sebelum mencapai hasil kerja yang maksimal para karyawan tentunya harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan tingginya semangat kerja di dalam diri karyawan ini maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berusaha maksimal untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Grand Inna Kuta perlu memperhatikan semangat kerja karyawannya.

Hasil pra survei dengan 10 orang karyawan pada Grand Inna Kuta mengindikasikan bahwa terdapat rendahnya semangat kerja karyawan. Berdasarkan wawancara lebih lanjut yang dilakukan dengan karyawan Grand Inna Kuta, karyawan mengatakan masalah rendahnya semangat kerja timbul karena adanya kurangnya gaji oleh perusahaan dan suasana kerja yang kurang baik. Seperti perusahaan kurang memperhatikan kepuasan karyawan terkait kompensasi dan jam lembur yang menyita waktu istirahat mereka, perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawan yang memperoleh prestasi kerja, dan jarang melakukan kegiatan yang dapat membangun suasana kerja yang lebih baik.

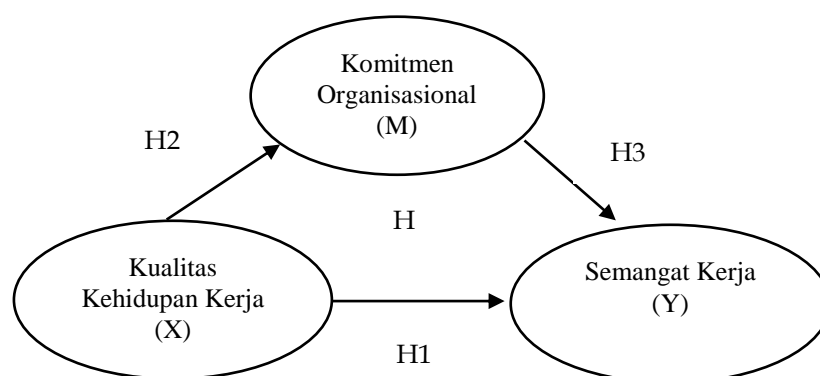
Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian yaitu:

H1: kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H2: kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H3: komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H4: komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif metode asosiatif digunakan untuk mengetahui komitmen organisasional sebagai pemediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang dilakukan di Hotel Grand inna Kuta. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 160 orang yaitu menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga populasi penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian. Sumber data diperoleh melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji analisis jalur, uji sobel dan uji VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klarifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Presentase Responden (%)
1	Usia	17 – 26 tahun	31	19.4
		27 – 36 tahun	64	40.0
		37 – 46 tahun	47	29.4
		> 46 tahun	18	11.3
Total			160	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	112	70.0
		Perempuan	48	30.0
Total			160	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	23	14.4
		Diploma	78	48.8
		Sarjana	47	29.4
		Pascasarjana	12	7.5
Total			160	100
4	Lama Bekerja	1-5 tahun	57	35.6
		6-10 th	78	48.8
		> 10 th	25	15.6
Total			160	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil tabel 1 menunjukkan dalam karakteristik usia yang mendominasi adalah respondenga berusia 27-36 tahun yaitu sebanyak 64 orang dibandingkan usia lainnya, dan yang paling sedikit yaitu responden berada pada usia >46 tahun yaitu sebanyak 18 orang. Hal ini berarti Hotel Grand Inna Kuta menganggap karyawan dengan rentang usia 17-26 tahun adalah usia yang memiliki produktivitas dan aktif dalam bekerja. Karakteristik jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 112 orang dibandingkan responden perempuan yang hanya berjumlah 48 orang. Hal ini memiliki arti bahwa Hotel Grand Inna Kuta didominasi oleh karyawan laki-laki yang dianggap lebih kuat dan fleksibel dalam bekerja.

Karakteristik pendidikan didominasi oleh responden yang memiliki jenjang diploma sebanyak 78 orang dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Hal ini menyatakan bahwa posisi di Hotel Grand Inna Kuta didominasi oleh lulusan diploma khususnya dibidang pariwisata karena dianggap telah memiliki keahlian dan siap bekerja di industri.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Semangat kerja (Y)	Y.1	0,653	Valid
	Y.2	0,793	Valid
	Y.3	0,587	Valid
	Y.4	0,678	Valid
	Y.5	0,512	Valid
	Y.6	0,511	Valid
	Y.7	0,507	Valid
	Y.8	0,587	Valid
Kualitas kehidupan kerja (X)	X.1	0,578	Valid
	X.2	0,611	Valid
	X.3	0,636	Valid
	X.4	0,484	Valid
	X.5	0,630	Valid
	X.6	0,467	Valid
	X.7	0,774	Valid
	X.8	0,811	Valid
	X.9	0,484	Valid
	X.10	0,523	Valid
	X.11	0,609	Valid
	X.12	0,526	Valid
	X.13	0,564	Valid
Komitmen organisasional (M)	M.1	0,722	Valid
	M.2	0,504	Valid
	M.3	0,633	Valid
	M.4	0,662	Valid
	M.5	0,587	Valid
	M.6	0,516	Valid
	M.7	0,686	Valid
	M.8	0,694	Valid
	M.9	0,777	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan smasing-masing variabel sudah memiliki nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) lebih besar dari 0,30, yang membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada ketga variabel diatas sudah memenuhi syarat validitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Y (Semangat kerja)	0,750	Reliabel
M (Komitmen organisasional)	0,830	Reliabel
X (Kualitas kehidupan kerja)	0,817	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki hasil masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan kuesioner sudah reliabel dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	0	16	63	81	4.41	Sangat Tinggi
2	Terdapat suasana yang bersahabat dalam perusahaan	0	2	30	84	44	4.06	Tinggi
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	13	75	72	4.37	Sangat Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.	0	0	18	89	53	4.22	Sangat Tinggi
5	Saya memiliki jiwa yang tenang dalam bekerja	0	2	31	86	41	4.04	Tinggi
6	Tingkat absensi saya rendah	0	0	14	76	70	4.35	Sangat Tinggi
7	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya	0	1	8	90	61	4.32	Sangat Tinggi
8	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi, serta fasilitas yang memadai membuat gairah bekerja saya meningkat	0	1	17	97	45	4.16	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Semangat Kerja							4,24	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap semangat kerja dengan nilai rata-rata tertinggi 4,41 terletak pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” artinya sebagian besar karyawan Hotel Grand Inna Kuta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan nilai rata-rata terendah yakni 4,04 pada pernyataan “Saya memiliki jiwa yang tenang dalam bekerja” artinya beberapa karyawan Hotel Grand Inna Kuta belum memiliki jiwa yang tenang dalam bekerja. Total nilai rata-rata semangat kerja yaitu 4,24 ini termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, artinya karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki semangat kerja yang sangat tinggi.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan oleh organisasi	0	1	25	94	40	4.08	Baik
2	Saya mendapat dampak positif dari partisipasi yang saya berikan	0	3	31	82	44	4.04	Baik
3	Organisasi sering mendorong saya untuk memberikan pendapat	1	12	65	57	25	3.58	Baik
4	Organisasi selalu memberikan pengembangan karir bagi setiap karyawan.	0	9	57	67	27	3.70	Baik
5	Organisasi memberikan apresiasi terhadap kemampuan karyawan	0	2	27	88	43	4,08	Baik
6	Organisasi membimbing dengan baik	0	4	40	69	47	3.99	Baik
7	Gaji saya sesuai standar penggajian yang berlaku	0	2	26	88	44	4.09	Baik
8	Organisasi memberikan gaji tepat waktu	0	1	26	87	46	4.11	Baik
9	Saya mendapatkan bonus jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	18	94	48	4.19	Baik
10	Organisasi memberikan tunjangan sosial	0	2	31	86	41	4.04	Baik
11	Suasana kerja membuat saya nyaman bekerja	0	2	30	84	44	4.06	Baik
12	Hubungan kerja saya dengan sesama karyawan membuat saya nyaman	0	0	13	75	72	4.37	Baik
13	Peraturan yang ditetapkan pada organisasi tempat saya bekerja membuat saya aman dalam bekerja	0	0	18	89	53	4.22	Sangat Baik
Rata-rata Skor Variabel Kualitas Produk						4,04	Baik	

Sumber: data primer diolah, 2023

Data pada tabel 5 menunjukkan hasil jawaban kualitas kehidupan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi yakni 4,37 pada pernyataan “Hubungan kerja saya dengan sesama karyawan membuat saya nyaman” artinya sebagian besar karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Nilai rata-rata terendah yaitu 3,58 terletak pada pernyataan “Organisasi sering mendorong saya untuk memberikan pendapat” artinya organisasi belum sepenuhnya mendorong karyawan Hotel Grand Inna Kuta dalam memberikan pendapat untuk kemajuan perusahaan. Total nilai rata-rata kualitas kehidupan kerja 4,04 yang tergolong dalam kategori baik, yang memiliki arti karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa ikut memiliki Organisasi	0	0	15	63	82	4.42	Sangat Tinggi
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.	0	0	14	76	70	4.35	Sangat Tinggi
3	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini	0	1	8	90	61	4.32	Sangat Tinggi
4	Saya merasa dengan bekerja di organisasi ini merupakan kesempatan terbaik	0	1	17	97	45	4.16	Tinggi
5	Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi	0	0	19	99	42	4.14	Tinggi
6	Saya merasa jika bekerja pada organisasi ini merupakan suatu kebutuhan	0	2	14	99	45	4.17	Tinggi
7	Saya masih ingin bertahan di organisasi	0	2	19	99	40	4.11	Tinggi
8	Saya ingin ingin menghabiskan sisa karir di organisasi ini	0	2	18	91	49	4.17	Tinggi
9	Saya tidak tertarik pada tawaran pekerjaan dari organisasi lain yang mungkin lebih baik dari organisasi ini	0	3	35	69	53	4.08	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Komitmen Organisasional							4,21	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,42 pada pernyataan “Saya merasa ikut memiliki organisasi” artinya sebagian besar karyawan Hotel Grand Inna Kuta telah merasa ikut dalam memiliki organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,08 pada pernyataan “Saya tidak tertarik pada tawaran pekerjaan dari organisasi lain yang mungkin lebih baik dari organisasi ini”. Hal ini berarti karyawan Hotel Grand Inna Kuta masih memiliki ketertarikan jika diberikan tawaran pekerjaan yang lebih baik di luar organisasi saat ini. Total nilai rata-rata komitmen organisasional 4,21 tergolong ke dalam kategori sangat tinggi, yang memiliki arti karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki komitmen organisasional yang sangat tinggi.

Tabel 7.
Hasil Analisis Jalur 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. Uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	11.474	0,503		6,922	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X)		0,031	0,788	16,070	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

b. R square: 0,620

c. Sig.F: 0,000

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil dari analisis jalur 1, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 1 sebagai berikut:

$$M = 0,788 X + e1 \dots \dots \dots (1)$$

Tabel 8.
Hasil Analisis Jalur 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig. Uji t
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	3.114	0,106		2,983	0,003
Kualitas Kehidupan Kerja (X)		0,028	0,191	3,790	0,000
Komitmen Organisasional	0,666	0,044	0,764	15,170	0,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. R square: 0,849

c. Sig.F: 0,000

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil dari analisis jalur 2, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,191 X + 0,764 M + e2 \dots \dots \dots (2)$$

Hasil analisis jalur 1 dan 2 diperoleh hasil e1 sebesar 0,616 dan e2 sebesar 0,389. Koefisien determinasi dengan nilai total 0,943 mengartikan bahwa sebanyak 94,3 persen semangat kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional, sisanya sebesar 5,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (M) sebesar 0,788. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X) terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 0,191. Pengaruh langsung komitmen organisasional (M) terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 0,764. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) dengan komitmen organisasional (M) sebagai variabel mediasi sebesar: Pengaruh tidak langsung = $\beta_1 \times \beta_3 = 0,788 \times 0,764 = 0,602$. Total pengaruh variabel Kualitas kehidupan kerja (X) terhadap Semangat kerja (Y) dengan komitmen organisasional (M) sebagai variabel perantara adalah sebesar 0,793.

Hasil uji sig. F model II sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang simultan terhadap semangat kerja.

Hasil uji t didapatkan nilai sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai beta 0,191, yang mengindikasikan ke arah positif. Hal ini memiliki arti bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan dalam meningkatkan semangat kerja, sehingga H1 diterima. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semangat karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Dalam penelitian ini dijelaskan produk karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan diikuti dengan semangat kerja karyawan yang sangat tinggi. Hasil ini dibuktikan melalui jawaban responden yang terletak pada variabel kualitas kehidupan kerja dimana sebagian besar karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan serta jawaban responden pada variabel semangat kerja dimana sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indaswari (2014), Indah & Edi (2018) serta Yuhista dkk. (2017) bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil uji t didapatkan nilai beta 0,788 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan ke arah positif. Hal ini memiliki arti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti H2 diterima. Artinya kualitas kehidupan kerja karyawan yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan diikuti dengan komitmen organisasional yang sangat tinggi. Hasil ini dibuktikan dengan hasil jawaban karyawan pada variabel kualitas kehidupan kerja dimana sebagian besar karyawan merasa peraturan pada organisasi menjadikan karyawan merasa aman dalam bekerja serta jawaban karyawan pada variabel komitmen organisasional dimana sebagian besar karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi Hotel Grand Inna Kuta. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widnyana & Kartika (2020), Asharini dkk. (2018), Oreyo *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil uji t didapatkan nilai sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai beta nilai beta 0,764 yang memiliki arah positif. Hal ini memiliki arti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang berarti H3 diterima. Artinya komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan pula. Hasil penelitian ini dijelaskan karyawan Grand Inna Kuta memiliki komitmen organisasional dan semangat kerja yang sangat tinggi. Hasil ini dibuktikan dengan jawaban responden pada variabel komitmen organisasional dimana sebagian besar karyawan Hotel Grand Inna Kuta telah merasa ikut dalam memiliki organisasi serta jawaban responden terhadap variabel semangat kerja dimana sebagian besar karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini sejalan dengan hasil penelitian Febriani & Supartha (2019), Henny (2020), Memari *et al.* (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil uji Sobel diperoleh $Z = 14,632 > 1,96$, yang berarti variabel komitmen organisasional secara signifikan memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja, maka H4 diterima. Hasil uji VAF diperoleh nilai sebesar 75,9 persen terletak diantara 20 persen hingga 80 persen, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasional dikatakan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*). Hal ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat sehingga karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Kuta memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, diikuti dengan komitmen organisasional dan semangat kerja yang sangat tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmayudi

(2020), Kurniawan *et al.* (2021) dan Giarto (2018) yang menyatakan komitmen organisasional secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan dan menjelaskan teori pada penelitian untuk menyusun hipotesis yaitu peran komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja. Hasil teoritis dari penelitian ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni adanya komitmen organisasional melalui kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis untuk Hotel Grand Inna Kuta dan juga untuk perusahaan lain untuk menggunakan penelitian ini sebagai referensi.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan dan penelitian dapat diambil berbagai kesimpulan yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik maka karyawan akan semangat karyawan dalam bekerja akan mengalami peningkatan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Komitmen organisasional secara signifikan memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat sehingga karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Saran penelitian ini yaitu perusahaan perlu memberikan pelatihan atau workshop kepada karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik secara fisik maupun mental agar dapat memberikan pelayanan dengan maksimal. Perusahaan juga perlu untuk turut mengajak karyawan dalam berdiskusi dan berbagi pendapat dalam memecahkan permasalahan dalam bekerja. Selain itu karyawan juga agar diberikan kewenangan untuk memecahkan masalah sendiri dan diberikan ruang untuk berinovasi selama bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan baik dari kompensasi, fasilitas maupun jenjang karir kepada seluruh karyawan secara adil guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan meneliti variabel di luar dari variabel penelitian ini dalam meningkatkan semangat kerja.

REFERENSI

- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146–159.
- Berberoglu, A. (2015). Organizational commitment and perceived organizational performance among health care professionals: Empirical evidence from a private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1 (J)), 64–71.
- Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Caesar, K., Wahyudi, I., & Indrawati, A. D. (2017). pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4887–4918.
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, (1997), “An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants’ Attitudes and Job Performance”. *Production and Inventory Management Journal*, Second Quarter.
- Farjad, H R. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9): 449-456

- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Work-Family Enrichment: It's Mediating Role In The Relationships Between Dispositional Factors And Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 73.
- Giarto S.B. (2018). Effects Of Quality Of Work Life On Employee Performance With Job Satisfaction And Organizational Commitment As Mediating Variables at PT. Solusky Yogyakarta. *Jurnal UNDIP Semarang*. Vol.4. No.2. Hal. 2-30.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Indaswari, F. A. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal UNDIP Semarang*, 14(05), 1–7.
- Kumasey, A. S., Bawole, J. N., & Hossain, F. (2017). Organizational commitment of public service employees in Ghana: do codes of ethics matter? *International Review of Administrative Sciences*, 83(1\suppl), 59–77.
- Kurniawan, F., Rachman, B., & Saputra, P. P. (2021). Pertukaran sosial melalui program corporate social responsibility (CSR) PT Timah Tbk pada masyarakat desa Tanjung Gunung. *Jurnal Sosial Sains*, 1(4), 247–259.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research*, 5(1), 54.
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 2 Nomor 2 Edisi Agustus 2017
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of organizational commitment on employees job performance." A study of Meli bank. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164–171.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality of Worklife Of Employees In Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431–442.
- Nawawi, Hadin. (2003). MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Oreyo, B. A., Kalei, A., & Onyango, R. (2021). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment in The Banking Sector in Uasin Gishu County, Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (1), hal. 752 – 765
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
- Rathamani, P., and Ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry - Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management*. 8(3). 54-59.
- Refiza, R. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 5(2).
- Ristiana, Merry. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 9 No.1, hal. 56-70.
- Singh, N. (2018). Factors affecting high employee turnover in Indian Manufacturing sector. In *Harnessing Human Capital Analytics for Competitive Advantage* (pp. 209–225). IGI Global.
- Tan, S. K., Fauziah, W., Yusoff, W., Kian, S., Talha, M., & Idris, M. (2013). Herzberg' s Two-Factor Theory On Work Motivation : Does It Works For Todays Environment. *Global Journal Of Commerce & Management Perspective*, 2(5): 18–22.
- Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 9–21.
- Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (qwl) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir barat lampung. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2), 74–92.