

PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lisa Setiawati¹

I Gusti Ayu Manuati Dewi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: lisasetiawt21@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada Hotel *The One* Legian Badung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 72 karyawan yang ditentukan dengan sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner. Analisis jalur dan uji Sobel digunakan sebagai teknik analisis data. Temuan riset menunjukkan bahwa *quality of work life* memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. *Quality of work life* memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan, komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan *quality of work life* mampu dimediasi oleh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bertujuan untuk menguji teori pertukaran sosial dan kaitannya dengan variabel penelitian.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

One important factor for the success of a company is employee performance. This study aims to analyze the role of organizational commitment in mediating the effect of quality of work life on employee performance at Hotel The One Legian Badung. This study used a sample of 72 employees which was determined by saturated sampling. The method used in this study is the method of interviews and questionnaires. Path analysis and Sobel's test were used as data analysis techniques. Research findings show that quality of work life influences employee performance positively and significantly. Quality of work life influences organizational commitment positively and significantly, organizational commitment influences employee performance positively and significantly, and quality of work life can be mediated by organizational commitment to employee performance. The implications of this study aim to examine social exchange theory and its relation to research variables.

Keywords: *Employee Performance, Quality of Work Life, Organizational commitment*

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan wisata favorit di Indonesia yang memberikan pesona serta keunikan tersendiri bagi para wisatawan adalah Pulau Bali. Kehadiran pariwisata Bali tentu memmanifestasikan berbagai macam peluang bisnis salah satunya adalah bisnis di bidang pelayanan jasa yakni jasa perhotelan. Hotel adalah penyedia jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersial (Durachim & Hamzah, 2017).

Peran SDM sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, salah satu yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada layanan yang ditawarkannya. Tentunya setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan juga tercapai. Untuk mencapai sasaran, karyawan bukan hanya sebagai objek, melainkan juga sebagai subjek atau pelaku. Mereka dapat bertindak sebagai perancang, pelaksana, dan pengawas yang selalu terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka memiliki pemikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka dalam bekerja (Putra & Rahyuda, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Hotel *The One Legian*, yang merupakan sebuah hotel di Jalan Legian No.117, Kuta, Badung, Bali. Karyawan yang bekerja pada Hotel *The One Legian* berjumlah sebanyak 72 orang karyawan. Jumlah karyawan Hotel *The One Legian* ini bervariasi tergantung dari banyaknya bidang, tugas maupun bagian yang ada dalam perusahaan.

Pihak manajemen hotel mengalami permasalahan karena cukup sering mendapat keluhan dari wisatawan yang menginap. Keluhan yang terjadi disebabkan oleh pelayanan yang kurang optimal kepada wisatawan. Distribusi jenis keluhan wisatawan yang berkunjung pada Hotel *The One Legian* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Keluhan Wisatawan Hotel The One Legian pada Tahun 2021

Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan
Layanan Kamar	14
Keterampilan Karyawan	18
Makanan dan Minuman	4
Kebersihan Kamar	10
Fasilitas	10
Hiburan	5
Lokasi	4
Jumlah	65

Sumber: Human Resource Development The One Legian, 2022

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah keluhan terbesar terjadi pada keterampilan karyawan yaitu sebesar 18 keluhan, ditambah lagi dengan keluhan layanan kamar sebesar 14 keluhan. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan Hotel *The One Legian* di dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. Selain itu, banyaknya keluhan yang terjadi juga diakibatkan oleh jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan jumlah kamar yang ada di Hotel *The One Legian*.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja serta ketepatan waktu yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan agar sebuah perusahaan dapat terus berkembang dan berhasil dalam suatu persaingan, atau setidaknya dapat terus bertahan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dibantu dengan meningkatkan komitmen organisasional melalui *quality of work life* yang optimal dalam suatu perusahaan.

Quality of work life merupakan gambaran mengenai kualitas hubungan pribadi dengan kondisi kerja secara keseluruhan (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Kualitas kehidupan kerja terdiri dari keterlibatan karyawan, pengembangan karir, pemecahan masalah, komunikasi, kesejahteraan, keamanan kerja, lingkungan kerja yang aman, kompensasi yang adil dan kebanggaan dalam bekerja (Oktafien & Yuniarsih, 2018). Langkah yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam menciptakan produktivitas kinerja dan mencapai tujuan yaitu dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja dari karyawan. Penerapan *quality of work life* yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan maupun bagi sumber daya yang ada di dalamnya.

Hasil pra survei melalui metode wawancara dengan 5 orang karyawan, yaitu 1 orang karyawan marketing, 1 orang karyawan *front office*, 1 orang karyawan *housekeeping*, 1 orang karyawan *accounting* dan 1 orang karyawan *receptionist* pada Hotel *The One* Legian menunjukkan bahwa keluhan yang telah terindikasi sebagai masalah di Hotel *The One* Legian juga dipengaruhi oleh rendahnya kualitas kehidupan kerja. Persepsi karyawan Hotel *The One* Legian tentang kualitas kehidupan kerja disebabkan ketidakpuasan terhadap gaji yang mereka terima dari perusahaan. Perusahaan kurang memperhatikan kepuasan dari karyawan terkait kompensasi dan jam lembur yang menyita waktu istirahat mereka, perusahaan kurang menghargai kontribusi karyawan yang memperoleh prestasi kerja, dan perusahaan jarang melakukan kegiatan yang dapat membangun suasana kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sintaasih & Astitiani (2019), Irmayanthi & Surya (2020), Priyono (2020), dan Farmi *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Hafizh *et al.* (2021) bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut dan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga didukung oleh komitmen organisasional karyawan yang memegang peranan penting dalam kinerja karyawan, karena kesetiaan itu menjadi standar dan dorongan bagi mereka untuk menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Berberoglu & Secim, 2015). Komitmen organisasional adalah keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi atau sebaliknya keinginan organisasi untuk mempertahankan anggotanya dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Putra & Dewi, 2020). Kepentingan mengetahui komitmen organisasional karyawan terletak pada kemampuan untuk memperhatikan atau memahami perilaku kerja mereka, yang dapat tercermin dari seberapa tinggi atau rendahnya komitmen organisasional

yang dimiliki. Komitmen yang rendah di dalam sebuah organisasi menandakan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. (Mardyana & Riana, 2019). Ketika seorang karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, itu dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

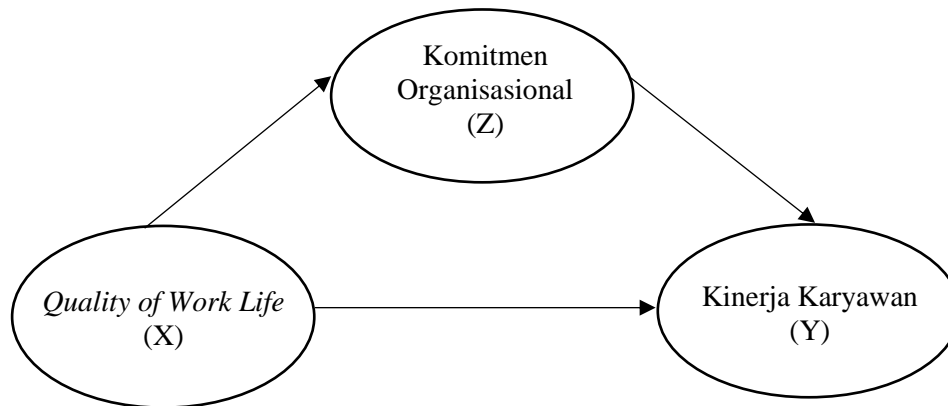
Quality of work life memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional. Ketika *quality of work life* seorang karyawan baik, maka komitmen organisasionalnya akan tinggi. Sebaliknya, ketika *quality of work life* seorang karyawan buruk, maka komitmen organisasionalnya pun juga rendah, yang menyebabkan *turnover* dalam organisasi. Gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat menumbuhkan keinginan yang kuat di kalangan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Hasil penelitian terdahulu oleh Burhannudin *et al.* (2019), Dame *et al.* (2021), Yasa *et al.* (2021), dan Prameiswari & Ardana (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Peningkatan *quality of work life* memiliki dampak yang lebih besar atau positif pada produktivitas karyawan jika komitmen organisasi dianggap sebagai mediator. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui *quality of work life*, maka mereka harus terlebih dahulu membangun atau meningkatkan komitmen organisasional sebagai perantara *quality of work life* (Sugiarta & Adnyani, 2023).

Landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah *Social Exchange Theory*. Fung *et al.* (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial adalah perspektif yang menyatakan bahwa ketika suatu organisasi telah memperlakukan karyawannya dengan baik, maka karyawan tersebut cenderung memiliki sikap dan perilaku yang lebih produktif terhadap organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa ketika seorang manajer memahami apa yang dibutuhkan setiap karyawan dan mampu menawarkan imbalan kinerja yang sebanding, karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan yang terbaik. Alasan menggunakan teori ini sebagai teori dasar adalah karena teori ini mendasari semua permasalahan yang dihadapi di Hotel *The One Legian* mengenai hubungan antara *quality of work life*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat menawarkan kualitas hidup yang baik, maka karyawan juga akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya. Variabel-variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain, sehingga dapat dikatakan bahwa peristiwa pertukaran sosial terjadi antara karyawan dan perusahaan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari satu variabel endogen yaitu kinerja karyawan, satu variabel eksogen yaitu *quality of work life*, dan satu variabel mediasi yaitu komitmen organisasional, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil penelitian Pasaribu & Indrawati (2016), yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika manajer mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan mendorong komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Sintaasih & Astitiani (2019) yang menjelaskan bahwa *quality of work life* terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan jika tugas atau pekerjaan selesai tepat waktu, karyawan berhak menerima bonus dari perusahaan.

Hasil penelitian Hermawati *et al.* (2022) juga membuktikan bahwa *quality of work life* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan studi Irmayanthi & Surya (2020) mendukung pernyataan bahwa *quality of work life* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Faktanya, semakin tinggi *quality of work life*, semakin tinggi pula kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan.

H₁: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agus & Selvaraj (2020) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara *quality of work life* dan komitmen organisasional. Karyawan yang merasakan *quality of work life* yang baik cenderung lebih terikat dengan perusahaan karena mereka merasa diperhatikan dengan baik. Hal ini biasanya menimbulkan suatu tanggung jawab dalam diri karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan yang memenuhi kebutuhan mereka. Dengan komitmen yang tinggi, karyawan cenderung merasa adanya rasa memiliki dan merasa kewajiban untuk mempertahankan keanggotaannya di sebuah perusahaan.

Hasil penelitian Aisyah & Wartini (2016) mengemukakan fakta yang serupa, bahwa *quality of work life* memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *quality of work life* di suatu perusahaan atau organisasi, maka akan tercipta peningkatan

komitmen organisasional yang diperlihatkan oleh organisasi tersebut. Penelitian Prameiswari & Ardana (2022) juga menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan berkorelasi kuat dengan komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi.

H₂: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Mardiyana & Riana (2019) pada Krisna Oleh - Oleh menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki efek positif dan penting terhadap kinerja karyawan, meningkatnya dedikasi karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Chiu *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Soomro & Shah (2019) juga menemukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan komitmen afektif dianggap sebagai faktor paling penting yang mendorong individu untuk terlibat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi (Oyewobi *et al.*, 2019).

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis peran komitmen organisasional dalam memediasi hubungan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Acheampong *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas organisasi secara aktif dan produktif dipengaruhi oleh *quality of work life* yang mereka alami. Dalam hal ini, komitmen organisasional dapat dianggap sebagai penghubung antara *quality of work life* dan kinerja karyawan, seperti yang telah ditemukan dalam penelitian ini. Kristianti & Soliha (2015) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional menjadi perantara pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Giarto (2018) juga menyatakan hal yang sama bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kualitas hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kata lain kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Putra & Dewi (2020) menegaskan hasil penelitian tersebut dengan memperhatikan bahwa *quality of work life* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan komitmen organisasional sebagai mediator parsial. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *quality of work life*, penting untuk memperkuat atau menciptakan komitmen organisasional sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

H₄: Komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (relasional) kausalitas, artinya penelitian ini bersifat kausal, dengan tujuan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono,

2018). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah *quality of work life* (X) sebagai variabel eksogen, komitmen organisasional (Z) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen. Lokasi penelitian dilakukan di Hotel *The One Legian* yang berlokasi di Jalan Legian No.117, Kuta, Badung, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah *quality of work life*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 karyawan Hotel *The One Legian*, yang merupakan populasi penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner. Instrumen penelitian yang tepat harus melalui beberapa tahap pengujian agar kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat ukur data. Tahap pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang diterapkan pada penelitian ini ialah analisis jalur dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk profil responden penelitian. Dari hasil survei terhadap para karyawan di Hotel *The One Legian*, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja, sebagaimana tertera pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki - laki	60	83,3
		Perempuan	12	16,7
		Jumlah	72	100
2	Usia	20-25 tahun	23	31,9
		26-30 tahun	15	20,8
		31-35 tahun	14	19,4
		36-40 tahun	18	25,0
		41-50 tahun	2	2,8
		Jumlah	72	100
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	12	16,7
		S1	45	62,5
		SMA/SMK	15	20,8
	Jumlah	72	100	
4	Masa Kerja	1-3 tahun	16	22,2
		3-5 tahun	8	11,1
		6-8 tahun	28	38,9
		9-11 tahun	20	27,8
		Jumlah	72	100

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Tabel 2 memperlihatkan hasil karakteristik responden yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dengan total 72 orang karyawan. Apabila dilihat dari jenis kelamin, karyawan Hotel *The One Legian* yang berjenis kelamin laki-laki

mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 83,3 persen. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan pihak manajemen hotel terkait spesifikasi dari jenis kelamin dan sistem kerja yang diterapkan oleh Hotel *The One Legian*. Apabila dilihat dari usia, karyawan Hotel *The One Legian* yang berumur 20-25 tahun mendominasi dengan presentase sebanyak 31,9 persen. Hal ini dikarenakan Hotel *The One Legian* lebih berminat merekrut karyawan *fresh graduate* dengan rentang usia tersebut sehingga lebih menunjang aktivitas mereka. Apabila dilihat dari pendidikan, karyawan Hotel *The One Legian* yang mempunyai pendidikan dengan tingkat S1 mendominasi dengan persentase sebanyak 62,5 persen. Hal ini dikarenakan standar minimal yang diinginkan pihak manajemen hotel untuk menempati jabatan tertentu adalah S1. Di lihat dari masa kerja, karyawan Hotel *The One Legian* yang telah bekerja dengan waktu lebih dari 6 sampai 8 tahun mendominasi dengan presentase sebanyak 38,9 persen. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar dari karyawan dianggap memiliki komitmen didalam melakukan pekerjaan sehingga sedikit kemungkinan untuk mencari kerja di tempat lain.

Jawaban responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan mengklasifikasikan nilai rata-rata jawaban responden dalam skala pengukuran yang ditetapkan dalam lima kategori. Jenis-jenis akan diformat untuk rentang median, yaitu batas tertinggi dikurangi batas terendah dibagi dengan total yang digunakan $(5-1) : 5 = 0,80$. Kriteria pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Kriteria Deskripsi Variabel

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup Tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila mempunyai nilai koefisien korelasi $r > 0,30$. Hasil uji validitas pada penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kinerja karyawan (Y)	Y _{1.1.1}	0,904	Valid
		Y _{1.1.2}	0,944	Valid
		Y _{1.1.3}	0,953	Valid
		Y _{1.2.1}	0,951	Valid
		Y _{1.2.2}	0,974	Valid
		Y _{1.2.3}	0,928	Valid
		Y _{1.3.1}	0,926	Valid

Bersambung..

Lanjutan Tabel 4.

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
		Y _{1.3.2}	0,973	Valid
		Y _{1.3.3}	0,962	Valid
		X _{1.1.1}	0,947	Valid
		X _{1.1.2}	0,951	Valid
		X _{1.1.3}	0,839	Valid
		X _{1.2.1}	0,958	Valid
		X _{1.2.2}	0,910	Valid
		X _{1.2.3}	0,945	Valid
2.	Quality of work life (X)	X _{1.3.1}	0,867	Valid
		X _{1.3.2}	0,905	Valid
		X _{1.3.3}	0,901	Valid
		X _{1.3.4}	0,911	Valid
		X _{1.4.1}	0,834	Valid
		X _{1.4.2}	0,811	Valid
		X _{1.4.3}	0,923	Valid
		Z _{1.1.1}	0,937	Valid
		Z _{1.1.2}	0,835	Valid
		Z _{1.1.3}	0,938	Valid
3.	Komitmen organisasional (Z)	Z _{1.2.1}	0,951	Valid
		Z _{1.2.2}	0,963	Valid
		Z _{1.3.1}	0,939	Valid
		Z _{1.3.2}	0,887	Valid

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Tabel 4. menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti, telah terbukti valid berdasarkan uji yang dilakukan. Hal ini terlihat dari nilai *pearson correlation* setiap instrumennya melebihi 0,30, yang menandakan bahwa semua instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan dapat dijadikan sebagai pengukur variabel-variabel tersebut.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,963	Reliabel
2.	Quality Of Work Life (X)	0,989	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional (Z)	0,954	Reliabel

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Tabel 5. menampilkan hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,963, *quality of work life* sebesar 0,989 dan komitmen organisasional sebesar 0,954, dengan nilai di atas 0,60 tercermin dari hasil *Cronbach Alpha*, sehingga dapat dikatakan semua instrumen tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Deskripsi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
Kinerja Tugas									
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak pengawasan atasan	1	17	14	15	25	262	3,64	Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan standar kerja yang ditetapkan	8	6	20	26	12	244	3,39	Cukup
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7	8	14	25	18	255	3,54	Tinggi
Kinerja Adaptif									
4	Saya dapat mengatasi perubahan situasi kerja yang terjadi dari waktu ke waktu	0	18	6	21	27	273	3,79	Tinggi
5	Saya dapat mengatasi perubahan situasi kerja yang terjadi saat bekerja dalam tim	0	12	13	22	25	276	3,83	Tinggi
6	Saya merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan yang dijalankan	7	7	21	28	9	241	3,35	Cukup
Kinerja Kontekstual									
7	Saya suka menangani tanggung jawab ekstra	3	15	20	22	12	241	3,35	Cukup
8	Saya biasa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan	2	16	13	24	17	254	3,53	Tinggi
9	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dalam pemecahan masalah	1	17	7	29	18	262	3,64	Tinggi
Rata-rata								3,56	Tinggi

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya dapat mengatasi perubahan situasi kerja yang terjadi saat bekerja dalam tim” memiliki skor rata-rata 3,83 dengan kriteria tinggi, artinya secara umum responden dapat mengatasi perubahan situasi kerja yang terjadi saat bekerja dalam tim. Pernyataan “Saya merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan yang dijalankan dan saya suka menangani tanggung jawab ekstra” memiliki skor rata-rata 3,35 dengan kriteria

cukup tinggi namun merupakan rata-rata terendah dibandingkan dengan klaim lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tidak nyaman dengan fleksibilitas kerja dan tidak ingin mengambil tanggung jawab tambahan.

Deskripsi jawaban responden mengenai variabel *quality of work life* dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap *Quality of Work Life*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
		Partisipasi							
1	Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan oleh organisasi	1	14	21	29	7	243	3,38	Cukup Tinggi
2	Saya mendapat dampak positif dari partisipasi yang saya berikan	0	15	13	30	14	259	3,60	Tinggi
3	Organisasi sering mendorong saya untuk memberikan pendapat	2	11	17	28	14	257	3,57	Tinggi
Pertumbuhan dan Pengembangan									
4	Organisasi selalu memberikan pengembangan karir bagi saya	2	13	23	23	11	244	3,39	Cukup Tinggi
5	Organisasi memberikan apresiasi terhadap kemampuan saya	1	12	14	32	13	260	3,61	Tinggi
6	Organisasi membimbing saya dengan baik	0	15	12	37	8	254	3,53	Tinggi
Sistem Imbalan yang Inovatif									
7	Gaji saya sesuai standar penggajian yang berlaku	1	14	24	25	8	241	3,35	Cukup Tinggi
8	Organisasi memberikan saya gaji tepat waktu	0	15	12	32	13	259	3,60	Tinggi
9	Saya mendapatkan bonus jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	12	14	25	20	267	3,71	Tinggi
10	Organisasi memberikan saya tunjangan sosial	1	12	14	28	17	264	3,67	Tinggi
Lingkungan Kerja									
11	Suasana kerja membuat saya nyaman bekerja	2	11	24	27	8	244	3,39	Cukup Tinggi
12	Hubungan kerja saya dengan sesama karyawan membuat saya nyaman	1	12	13	32	14	262	3,64	Tinggi
13	Peraturan yang ditetapkan pada organisasi tempat saya bekerja membuat saya aman dalam bekerja	0	14	14	33	11	257	3,57	Tinggi
Rata-rata								3,53	Tinggi

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Variabel *quality of work life* pada pernyataan “Saya mendapatkan bonus jika saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” memiliki skor rata-rata 3,71 dengan kriteria tinggi, berarti responden pada umumnya menerima bonus karena menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pernyataan “Gaji saya sesuai dengan standar penggajian yang berlaku” memiliki skor rata-rata 3,35 dengan kriteria cukup tinggi namun memiliki rata-rata terendah dibandingkan dengan klaim lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa gajinya menyimpang dari tingkat gaji yang berlaku.

Deskripsi jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
<i>Affective Commitment</i>									
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini	0	16	21	29	6	241	3,35	Cukup
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	2	12	14	36	8	252	3,50	Tinggi
3	Saya bangga terhadap perusahaan tempat saya bekerja	0	16	17	27	12	251	3,49	Tinggi
<i>Continuance Commitment</i>									
4	Saya merasa rugi apabila keluar dari perusahaan ini	1	15	22	28	6	239	3,32	Cukup
5	Saya menganggap bekerja pada perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan	0	15	18	25	14	254	3,53	Tinggi
<i>Normative Commitment</i>									
6	Saya akan tetap tinggal di perusahaan karena komitmen saya terhadap perusahaan	6	9	15	27	15	252	3,50	Tinggi
7	Saya akan tetap loyal terhadap perusahaan	0	16	21	28	7	242	3,36	Cukup
Rata-rata								3,43	Tinggi

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Variabel komitmen organisasional pada pernyataan “Saya menganggap bekerja pada perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan” memiliki skor rata-rata 3,53 dengan kriteria tinggi, berarti responden menganggap bekerja di perusahaan itu kebutuhan. Pernyataan “Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan ini” memiliki skor rata-rata 3,32 dengan kriteria cukup tinggi namun memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak mengalami kerugian saat keluar

dari perusahaan.

Proses analisis data dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS. Hasil dari perhitungan sub-struktural pertama dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,090	0,321		3,390	0,001
Quality Of Work Life	0,663	0,088	0,669	7,530	0,000
R ² : 0,447					

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 9, dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Z = p2X + e1$$

$$Z = 0,669X$$

Persamaan struktural ini menyatakan nilai koefisien variabel *quality of work life* 0,669 yang berarti bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Ketika *quality of work life* meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Hasil perhitungan sub-struktural kedua ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10.
Hasil Analisis Jalur Sub-Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,158	0,290		-0,545	0,588
Quality of work life	0,419	0,099	0,363	4,231	0,000
Komitmen organisasional	0,652	0,100	0,560	6,524	0,000
R ² : 0,719					

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 10, dapat dirumuskan persamaan struktural yang dihasilkan sebagai berikut.

$$Y = \beta1X + \beta3Z + e2$$

$$Y = 0,363X + 0,560Z$$

Persamaan struktural ini mengindikasikan bahwa koefisien variabel *quality of work life* senilai 0,363, menunjukkan bahwa *quality of work life* memberikan

pengaruh positif pada kinerja karyawan. Saat *quality of work life* meningkat, produktivitas karyawan juga meningkat. Koefisien variabel komitmen organisasional senilai 0,560, yang berarti bahwa komitmen organisasional juga memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Ketika komitmen organisasional meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11.

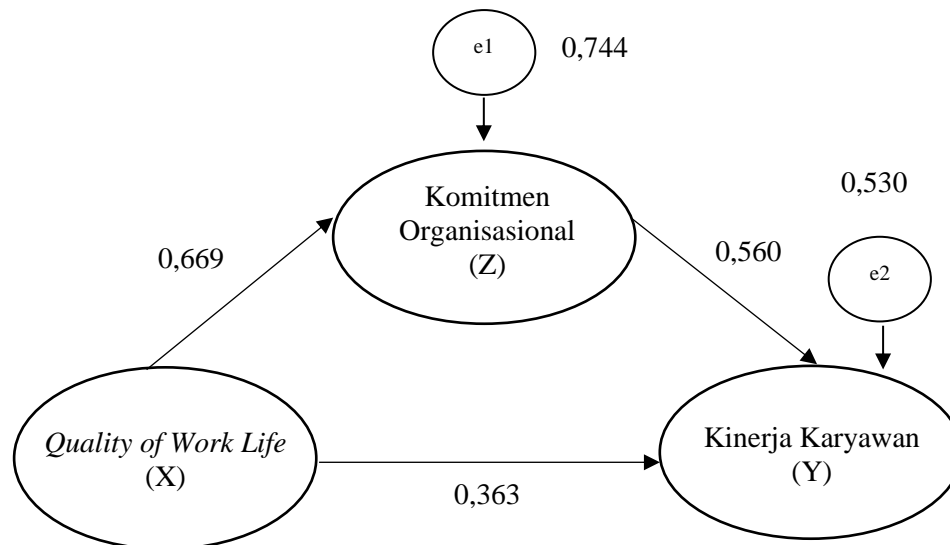
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,669		0,669	0,000	Signifikan
Z→Y	0,560		0,560	0,000	Signifikan
X→Y	0,363	0,375	0,738	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Tabel 11. menampilkan ringkasan hasil teknik analisis jalur yang digunakan untuk mendapatkan masing-masing persamaan struktural. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,363. *Quality of work life* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dengan nilai 0,669. Komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,560. Total pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan adalah 0,738 lebih besar dari pengaruh langsung, artinya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan lebih baik bila menggunakan variabel yang memediasi yaitu komitmen organisasional.

Total nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,845, yang menunjukkan bahwa sebesar 84,5% dari kinerja karyawan di Hotel *The One Legian Badung* dipengaruhi oleh *quality of work life* dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, baik dalam atau di luar model penelitian. Penjelasan persamaan struktural digunakan untuk menghitung koefisien jalur, yang diwakili oleh nilai *standardized coefficient beta* pada masing-masing hubungan antar variabel. Gambar 2 menunjukkan nilai koefisien jalur untuk pengaruh masing-masing variabel.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Hasil perhitungan diperoleh nilai beta sebesar 0,363 dan nilai sig sebesar 0,000. Artinya *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, apabila *quality of work life* meningkat maka kinerja karyawan Hotel *The One Legian Badung* juga akan meningkat, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Ini konsisten dengan temuan sebelumnya (Pasaribu & Indrawati, 2016), (Sintaasih & Astitiani, 2019), (Hermawati *et al.*, 2022), (Irmayanthi & Surya, 2020), (Santika & Dew, 2023) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai beta sebesar 0,669 dan nilai sig sebesar 0,000. Artinya *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kata lain jika *quality of work life* pada Hotel *The One Legian Badung* meningkat, maka semakin meningkat pula komitmen organisasional pada Hotel *The One Legian Badung*, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Ini konsisten dengan temuan sebelumnya (Aisyah & Wartini, 2016), (Noviana & Rijanti, 2014), (Sugiarta & Adnyani, 2023), (Fatehi *et al.*, 2015), (Agus & Selvaraj, 2020), bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil perhitungan diperoleh nilai beta sebesar 0,560 dan nilai Sig.0,000. Artinya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel *The One Legian Badung*, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini konsisten dengan temuan terdahulu oleh (Mardiyana & Riana, 2019), (Chiu *et al.*, 2019), (Soomro & Shah, 2019), (Grego-Planer, 2019), (Putra & Dewi, 2020), yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa $Z = 4,484 > 1,96$, artinya variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional memediasi variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di *The One Legian Badung Hotel*, sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Hal ini konsisten dengan temuan terdahulu oleh

(Acheampong *et al.*, 2016), (Kristianti & Soliha, 2015), (Giarto, 2018), (Nayak & Sahoo, 2015), (Putra & Dewi, 2020) bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini mendukung teori yang telah digunakan sebelumnya yaitu teori pertukaran sosial untuk mengetahui perilaku karyawan di Hotel *The One Legian* dalam kaitannya dengan *quality of work life*, kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Keterkaitan teori pertukaran sosial dengan variabel penelitian ini adalah ketika perusahaan mampu memahami kebutuhan karyawan dan memberikan *quality of work life* yang baik, karyawan juga berusaha melakukan yang terbaik.

Implikasi praktis dari penelitian ini berguna untuk manajemen hotel karena membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *quality of work life* dan komitmen organisasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* dan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di Hotel *The One Legian* Badung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel *The One Legian*, artinya semakin baik *quality of work life* maka kinerja karyawan di Hotel *The One Legian* akan semakin baik. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Hotel *The One Legian*, artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional Hotel *The One Legian*. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel *The One Legian*, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Hotel *The One Legian*. Komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di Hotel *The One Legian* Badung, artinya semakin baik *quality of work life* maka semakin besar pengaruh komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran praktis yang dapat diberikan yaitu kepada pihak manajemen hotel sebaiknya memberikan gaji tepat pada standar yang telah ditentukan dan sesuai dengan beban kerja yang karyawan rasakan, sehingga hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasional. Meningkatnya komitmen organisasional pada pribadi karyawan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel *The One Legian* Badung. Selain itu, pihak manajemen hotel sebaiknya lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa terlalu terbebani serta merasa nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan yang dijalankan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan Hotel *The One Legian*. Saran teoritis dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan mampu memperluas ruang lingkup dari penelitian yang tidak hanya terbatas pada Hotel *The One Legian* Badung, sehingga memberi sebuah perspektif lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Acheampong, A., Muhammed, M. A., & Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1–13.
- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations*, 42(6), 1231–1248.
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3), 39–48.
- Aisyah, Lilis Nur, & Wartini, S. (2016). Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3), 229–243.
- Berberoglu, A., & Secim, H. (2015). Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance among Health Care Professionals: Empirical Evidence from a Private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economic Behaviour Studies.*, 7(1), 64–71.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. . (2019). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–122.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 77–84.
- Durachim, E. D., & Hamzah, F. (2017). Restoran Bisnis Berbasis Standar Kompetensi. *Jurnal Pariwisata*, 4(1), 10–21.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84–93.

- Fatehi, B., Karimi, A., Pour, E. G., Pour, K. A., & Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *International Journal of Sport Studies*, 5(1), 79–86.
- Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in The Relationship between Dispositional Factors and Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 2(11), 11–88.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, 4(2), 2–30.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 1(1), 89–98.
- Hermawati, A., Anam, C., Suwarta, S., & Wardhani, A. R. (2022). *A Competitive Advantage Strategy Based on Innovative Culture and Quality of Work Life : Evidence from SMEs of the Tourism Industry in Indonesia*. 9(8), 29–36.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1–22.
- Kristianti, M., & Soliha, E. (2015). Pengaruh Kepribadian Dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, 12(1), 44–59.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825–6848.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 11(2), 103–106.
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1–16.
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh A, R. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 9(3), 1–22.
- Pasaribu, K. E., & Indrawati, A. Des. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809.
- Prameiswari, P. Y. M., & Ardana, I. K. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Quality of Work Life Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(5), 989–1008.
- 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.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Ritensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810–837.
- Putra, I. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2227–2246.

- Santika, S. L. M. D. A., & Dew, A. A. S. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03), 518–526.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–283.
- Sugiarta, I. G. O., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(02), 283–290.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. CV Alfabeta.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.