

## **PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI**

**Putu Yayang Manika Prameiswari<sup>1</sup>  
I Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: [yayangmanika04@gmail.com](mailto:yayangmanika04@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengungkapkan peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang setelah ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan pendistribusian kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi secara parsial pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *quality of work life*; komitmen organisasional; kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

*The aim of this study was to reveal the mediating role of organizational commitment on the relationship between quality of work life and employee performance of the Koperasi Pasar Kamboja. This research was conducted on employees of the Koperasi Pasar Kamboja, with a sample of 40 people after being determined through the saturated sample technique. Collecting data through interviews and distributing questionnaires. The data were analyzed using path analysis techniques or path analysis. The results of this study indicate that the quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment. Quality of work life has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment acts as a mediating variable partially on the relationship between quality of work life and employee performance.*

**Keywords:** *quality of work life; organizational commitment; employee performance*

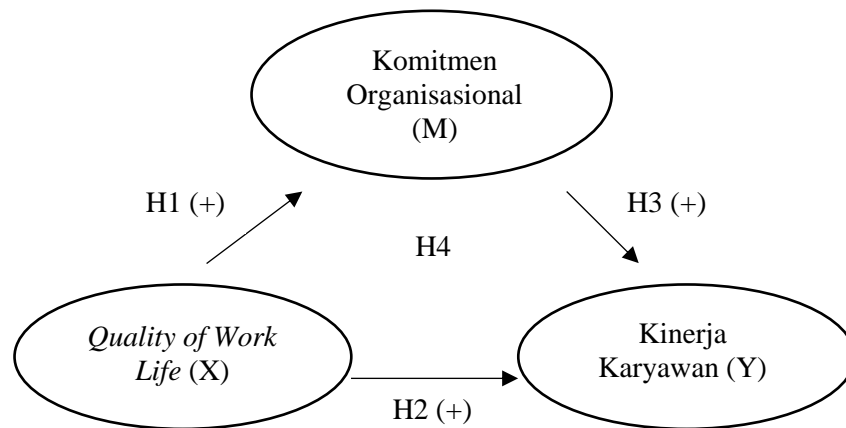
## PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor 15/Per/M.KUKM/IX/2015 dinyatakan bahwa koperasi merupakan suatu badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dimana kegiatan operasionalnya dilakukan dengan berlandaskan asas kekeluargaan sebagai suatu gerakan ekonomi rakyat. Koperasi Pasar Kamboja adalah salah satu koperasi simpan pinjam di Kota Denpasar yang masih aktif dalam melayani anggota-anggotanya. Pengelolaan kegiatan operasional koperasi dijalankan oleh pengawas dan pengurus atau manajer. Keberadaan Koperasi Pasar Kamboja tentunya memerlukan manajemen atau pengelolaan yang baik bagi sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi agar Koperasi Pasar Kamboja mampu memiliki kinerja yang kuat, progresif, dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan dan kemakmuran anggotanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan sebab keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dapat dilihat berdasarkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Pemayun & Wibawa, 2017).

Hasil pengamatan awal terhadap kegiatan operasional Koperasi Pasar Kamboja menunjukkan indikasi rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang tidak maksimal. Hasil kerja karyawan secara kuantitas yang terindikasi rendah dapat dilihat dari Sisa Hasil Usaha (SHU) tahun 2020 yang tidak mencapai target atau rencana kerja. Adapun SHU yang diperoleh menunjukkan bahwa rencana kerja yang dapat direalisasikan hanya sebesar 69,03% (Sumber: Koperasi Pasar Kamboja, 2020). Hasil wawancara terkait indikasi rendahnya hasil kerja secara kualitas menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kinerja dari karyawan Koperasi Pasar Kamboja yang ditandai dengan adanya keluhan kesalahan dalam pencatatan nilai keuangan pada buku tabungan, pelayanan yang lamban, dan terdapat beberapa karyawan yang belum menjalankan prosedur standar bekerja dengan benar.

Hasil wawancara terhadap tiga karyawan Koperasi Pasar Kamboja memberikan indikasi mengenai rendahnya kinerja karyawan didasarkan pada persepsi karyawan mengenai *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja di Koperasi Pasar Kamboja. Persepsi karyawan terkait *quality of work life* di Koperasi Pasar Kamboja antara lain adanya karyawan yang merasa belum puas terhadap gaji yang diterima dan karyawan merasa kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung stagnan karena belum pernah diberikan pelatihan selama bekerja di Koperasi Pasar Kamboja. Karyawan lainnya memberikan persepsi berbeda dengan menyatakan bahwa karyawan tersebut merasa puas dan aman selama sepuluh tahun bekerja di Koperasi Pasar Kamboja sebab memiliki rekan kerja yang baik dan dapat dipercaya. Hasil wawancara lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan Koperasi Pasar Kamboja cenderung rendah. Hal tersebut ditandai dari salah satu karyawan yang menyatakan bahwa dirinya menerima tawaran untuk bekerja di koperasi karena belum mendapatkan pekerjaan lain dan tidak akan ragu untuk meninggalkan koperasi apabila mendapat tawaran kerja yang lebih baik di luar koperasi.

Hubungan pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja dilandasi oleh teori dua-faktor (*two-factor theory*) atau disebut juga sebagai *hygiene-motivator theory* yang dikemukakan oleh Herzberg *et al.* (1959) dalam Robbins & Judge (2009: 227). Teori dua-faktor (*two-factor theory*) mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan dan faktor yang dapat membawa karyawan pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (Ardana *et al.*, 2020: 57). Peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja dalam penelitian ini dilandasi oleh teori peristiwa afektif (*Affective Events Theory*). Teori peristiwa afektif berpandangan bahwa kepuasan merupakan sebuah penilaian evaluatif terhadap suatu pekerjaan sebagai hasil dari pengalaman emosional di tempat kerja (Weiss & Cropanzano, 1996).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Karyawan yang berkomitmen diketahui sebagai salah satu sumber daya yang vital dan fundamental bagi keberhasilan kinerja organisasi. *Quality of work life* menjadi salah satu hal mendasar yang berperan dalam membantu meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Farid *et al.*, 2016). Beberapa penelitian mengungkapkan jika *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Hasil penelitian Aisyah & Wartini (2016) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana hal tersebut dapat diartikan dengan semakin tinggi tingkat penerapan *quality of work life* pada suatu perusahaan atau organisasi, maka tercipta suatu peningkatan komitmen organisasional. Penelitian Noviana & Tristiana (2014) menemukan hasil bahwasanya variabel *quality of work life* mempengaruhi variabel komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Hasil penelitian Farid *et al.* (2016) menghasilkan temuan penelitian bahwa tingkat *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan berkorelasi tinggi dengan komitmen organisasional staff atau karyawan. Hashempour *et al.* (2018) menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan hubungannya pada komitmen organisasional. Penelitian Agus & Selvaraj (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasional, dimana jika karyawan puas dengan

kualitas kehidupan pekerjaan (*quality of work life*) mereka maka komitmen organisasional karyawan akan semakin kuat.

H<sub>1</sub>: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

*Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses organisasi kerja yang memungkinkan seluruh anggota organisasi dalam berbagai departemen atau tingkatan untuk berpartisipasi aktif dalam membentuk organisasi, lingkungan kerja, metode kerja, dan hasil atau kinerja (Chanana & Gupta, 2016). *Quality of work life* juga dinyatakan sebagai strategi tempat kerja dalam mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta memberikan keuntungan untuk pemberi kerja (Lau & May, 1998).

Hasil penelitian Pasaribu & Indrawati (2016), yang meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali, menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan. *Quality of work life* secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Daniel, 2019). Penelitian Jannatin & Hadi (2012) memberikan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian tersebut dengan menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Astitiani & Sintaasih (2019) menerangkan bahwa *quality of work life* terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan jika tunjangan yang diterima mencukupi kebutuhan, dan mendapatkan bonus dari perusahaan saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya. Hasil penelitian Hermawati *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *quality of work life* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian Irmayanthi & Surya (2020) mendukung pernyataan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan jika *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja karyawan tinggi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

H<sub>2</sub>: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan hubungan antara karyawan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasional yang tinggi memungkinkan karyawan termotivasi untuk berpartisipasi dalam pencapaian tugas dan tanggungjawab, bertindak secara positif, dan membentuk sikap pribadi serta kedisiplinan di tempat kerja (Kusumalita & Satrya, 2019).

Temuan penelitian Chiu *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Novita *et al.* (2016) menemukan hasil penelitian berbeda yang menyatakan bahwa bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian Mardiyana & Riana (2019) serta Soomro & Shah (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen

organisasional dan kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana indikator komitmen afektif dianggap sebagai pendorong utama yang membuat individu berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi (Oyewobi *et al.*, 2019).

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

Organisasi harus mempertimbangkan aspek komitmen organisasional untuk memaksimalkan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan (Nayak & Sahoo, 2015). Semakin baik *quality of work life* dalam suatu organisasi, semakin baik pula komitmen organisasional, dan komitmen organisasional yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan (Arifin *et al.*, 2018). Perhatian dan penghargaan dari organisasi yang tercakup dalam *quality of work life* akan menjadikan karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada hubungannya dengan organisasi, berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, taat terhadap peraturan organisasi, berusaha memenuhi target yang diberikan organisasi, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Kristianti & Soliha, 2015).

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) menemukan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi dalam membawa pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian Kristianti & Soliha (2015) mengungkapkan komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Nayak & Sahoo (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional, melalui indikator komitmen karyawan, dapat memediasi hubungan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan penelitian Arifin *et al.* (2018) juga menunjukkan bahwa dalam hubungan pengaruh tidak langsung antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, secara parsial komitmen organisasional berperan sebagai mediasi. Putra & Dewi (2020) mendukung beberapa hasil penelitian tersebut dan menyatakan bahwa *quality of work life* membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi parsial. Hal tersebut menandakan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui *quality of work life*, maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasional terlebih dahulu sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub>: Komitmen organisasional memediasi hubungan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Koperasi Pasar Kamboja, yang berlokasi di Lantai II Pasar Kreneng Jalan Kamboja No.24 Kelurahan Dangin Puri Kangin, Denpasar Utara. Pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian adalah ditemukannya permasalahan terkait *quality of work life*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Quality of work life* merupakan variabel eksogen, komitmen

organisasional merupakan variabel mediasi, dan kinerja karyawan merupakan variabel endogen.

Definisi operasional variabel kinerja karyawan merupakan segala aktivitas dari organisasi atau perusahaan yang berhasil diselesaikan atau dicapai dalam kurun waktu tertentu oleh seseorang atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Variabel ini akan diukur melalui beberapa indikator kinerja karyawan menurut Ikhsan (2016) yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Definisi operasional variabel *quality of work life* merupakan persepsi karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman di tempat kerja, yang mengacu terhadap seberapa efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi karyawan. Variabel ini akan diukur melalui alat ukur yang diuraikan sejumlah 14-item oleh Sirgy *et al.* (2001) dengan beberapa indikator meliputi *health & safety needs, economic & family needs, social needs, esteem needs, actualization needs*, dan *knowledge needs*.

Definisi operasional variabel komitmen organisasional merupakan suatu kepatuhan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan timbulnya perasaan, kesadaran diri, maupun kewajiban moral dari individu karyawan itu sendiri. Variabel ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif.

Populasi dan sampel penelitian yaitu jumlah seluruh karyawan di Koperasi Pasar Kamboja sebanyak 40 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ditentukan melalui metode *sampling* jenuh. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian dihimpun melalui kuesioner dan wawancara. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur atau *path analysis*. Persamaan model berdasarkan teknik analisis ini antara lain:

Persamaan substruktural 1:

$$M = \beta_1 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan substruktural 2:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- X : *quality of work life*
- M : komitmen organisasional
- Y : kinerja karyawan
- $\beta_1$  : koefisien regresi variabel
- $\beta_2$  : koefisien regresi variabel
- $\beta_3$  : koefisien regresi variabel
- e : standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Himpunan data mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini merepresentasikan data 40 responden yang berpartisipasi dalam pengisian

kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja, gambaran karakteristik responden diklasifikasikan kedalam jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja yang dijelaskan pada Tabel 1.

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

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	52,5
		Perempuan	19	47,5
2.	Usia	Jumlah	40	100
		19-26 tahun	15	37,5
		27-35 tahun	18	45
		> 35 tahun	7	17,5
3.	Pendidikan	Jumlah	40	100
		SMA/SMK	11	27,5
		Diploma	8	20
		Sarjana S1	15	37,5
		Lainnya	6	15
4.	Masa Kerja	Jumlah	40	100
		1-5 tahun	17	42,5
		6-10 tahun	18	45
		> 10 tahun	5	12,5
		Jumlah	40	100

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan Koperasi Pasar Kamboja yang menjadi responden dalam penelitian didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 52,5% dan sisanya perempuan.

Jika dilihat dari usia, responden termasuk kedalam kelompok usia produktif dengan didominasi oleh usia 27-35 tahun sebesar 45%. Responden dengan rentang usia 19-26 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 37,5%. Responden dengan usia lebih dari 35 tahun memiliki jumlah terkecil sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 17,5%.

Tingkat pendidikan responden mengasumsikan bahwa karyawan Koperasi Pasar Kamboja memiliki pemahaman dan kemampuan yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang merupakan lulusan SMA/SMK berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 27,5%. Responden dengan lulusan Diploma berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 20%. Sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana S1 sebesar 37,5% yang berjumlah 15 orang. Responden dengan tingkat pendidikan lainnya memiliki persentase sebesar 15%.

Jika dilihat dari masa kerja responden, dapat diasumsikan bahwa karyawan Koperasi Pasar Kamboja mampu bekerja dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan responden yang memiliki cukup pengalaman dalam bekerja, dimana terdapat sejumlah 5 orang responden dengan persentase sebesar 12,5% memiliki pengalaman masa kerja lebih dari 10 tahun. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun memiliki jumlah tertinggi yaitu sebesar 45% dari jumlah seluruh karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja, dihitung pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS 25.0

for windows. Hasil perhitungan analisis jalur struktur pertama ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Jalur Struktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,890	9,627		3,520	0,001
<i>Quality of Work Life</i>	1,071	0,181	0,692	5,911	0,000
R <sup>2</sup>			0,479		
F			34,941		0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 1 pada Tabel 2 maka dapat dirumuskan persamaan struktural yaitu:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,692X + e_1$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu variabel *quality of work life* memiliki koefisien sebesar 0,692 yang mengartikan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja, dihitung pengaruh *quality of work life* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS 25.0 for windows. Hasil perhitungan analisis jalur struktur kedua ditampilkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Jalur Struktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.541	2.547		-0,998	0,325
<i>Quality of Work Life</i>	0,185	0,058	0,435	3,210	0,003
Komitmen Organisasional	0,120	0,037	0,438	3,231	0,003
R <sup>2</sup>			0,645		
F			33,684		0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 2 pada Tabel 3 maka dapat dirumuskan persamaan struktural yaitu:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 0,435X + 0,438M + e_2$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu variabel *quality of work life* memiliki koefisien sebesar 0,435 yang mengartikan bahwasanya variabel



*quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional memiliki koefisien sebesar 0,438 yang mengartikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian ini akan melihat besar nilai masing-masing koefisien determinasi pada hasil perhitungan analisis jalur struktur pertama dan struktur kedua serta besar nilai masing-masing variabel standar error pada setiap struktur yang bertujuan untuk menyusun model diagram jalur akhir. Perhitungan nilai variabel standar error dalam penelitian memberikan hasil yaitu:

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} \dots\dots\dots (3)$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,479} = 0,721$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,645} = 0,595$$

Hasil perhitungan pengaruh error ( $Pe_1$ ) mendapatkan nilai pengaruh error ( $Pe_1$ ) sebesar 0,721 dan nilai pengaruh error ( $Pe_2$ ) sebesar 0,595. Nilai hasil koefisien determinasi total diperhitungkan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \dots\dots\dots (4) \\ &= 1 - (0,721)^2 - (0,595)^2 \\ &= 1 - (0,519) - (0,354) \\ &= 1 - 0,873 \\ &= 0,127 \end{aligned}$$

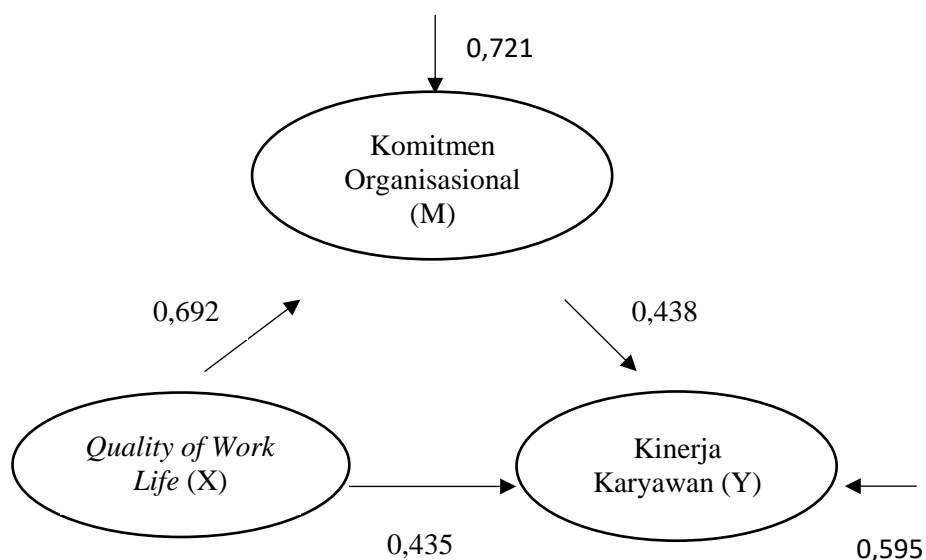
Nilai hasil koefisien determinasi total sebesar 0,127 memiliki arti bahwa sebesar 12,7% variabel kinerja karyawan pada Koperasi Pasar Kamboja dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan komitmen organisasional. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model sebesar nilai sisanya yaitu sejumlah 87,3%.

Hasil olah data pada Tabel 2 memperoleh nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,692 dan nilai sig. sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H1 diterima karena nilai taraf signifikansi  $\alpha = 0,05 > sig. 0,000$ . *Quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana ketika *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan di Koperasi Pasar Kamboja meningkat, maka komitmen organisasional yang ada pada karyawan di Koperasi Pasar Kamboja juga akan meningkat. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil olah data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa *quality of work life* memperoleh nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,435 dan nilai sig. 0,003. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H2 diterima karena nilai taraf signifikansi  $\alpha = 0,05 > sig. 0,003$ . Variabel *quality of work life* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dimana ketika *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan di Koperasi Pasar Kamboja meningkat, maka dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hasil olah data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa komitmen organisasional memperoleh nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,438 dan nilai sig. 0,003. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa H3 diterima karena nilai taraf signifikansi  $\alpha = 0,05 > \text{sig. } 0,003$ . Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ketika komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan di Koperasi Pasar Kamboja tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hubungan kausal antarvariabel *quality of work life* (X), komitmen organisasional (M), dan kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan dengan mengacu pada hasil dari koefisien jalur penelitian. Hubungan kausal antarvariabel *quality of work life* (X), komitmen organisasional (M), serta kinerja karyawan (Y) dalam penelitian terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja ditampilkan pada Gambar 2.



**Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur**

Diagram jalur pada gambar 2 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total antarvariabel dapat dihitung. Besar pengaruh antarvariabel dirangkum pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Pengaruh Antarvariabel *Quality of Work Life* (X),  
Komitmen Organisasional (M), dan Kinerja Karyawan (Y).**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui (M) ( $\beta_1 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
X → M	0,692	-	0,692
X → Y	0,435	0,303	0,738
M → Y	0,438	-	0,438

Sumber: data diolah, 2021

Pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja menunjukkan hasil *quality of work life* membawa pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,692 atau 69,2%. Komitmen organisasional membawa pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,438 atau 43,8%. *Quality of work life* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,435 atau 43,5%. *Quality of work life* membawa pengaruh langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan besar nilai koefisien masing-masing variabel sejumlah 0,435 atau 43,5% dan 0,303 atau 30,3% sehingga besar nilai pengaruh totalnya sejumlah 0,738 atau 73,8%.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja juga dilakukan pengujian terhadap pengaruh langsung variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tanpa variabel mediasi komitmen organisasional. Hasil perhitungan pengujian tersebut ditampilkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Tanpa Mediasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.539	2.471		.623	.537
<i>Quality of Work Life</i>	.314	.047	.739	6.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Hasil olah data pada tabel 5 menunjukkan pengaruh langsung yang dihasilkan oleh variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tanpa variabel mediasi komitmen organisasional. Besar nilai *standardized coefficients* beta yaitu 0,739 atau 73,9% dan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh langsung yang dihasilkan oleh variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tanpa mediasi yaitu positif dan signifikan.

Uji sobel adalah suatu prosedur analisis untuk menguji signifikansi atau kekuatan pengaruh tidak langsung variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel mediasi (M). Adapun kriteria pengujian dalam uji sobel penelitian ini jika z hitung  $\leq$  z tabel 1,96 maka H0 diterima yang berarti (M) bukan variabel mediasi, dan jika z hitung  $>$  1,96 maka H0 ditolak yang berarti (M) merupakan variabel mediasi

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dihitung dengan menemukan nilai Sab terlebih dahulu sebagai berikut.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2} \dots\dots\dots (5)$$

$$Sab = \sqrt{(0,120)^2(0,181)^2 + (1,071)^2(0,037)^2}$$

$$Sab = 39,627$$

Maka nilai z dari koefisien ab dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{Sab} \dots\dots\dots (6)$$

$$Z = \frac{(1071)(0,120)}{39,627}$$

$$Z = 3,24$$

Oleh karena z hitung sebesar  $3,24 > 1,96$  maka  $H_0$  ditolak yang menandakan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel yang memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga dapat diartikan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima. Komitmen organisasional berperan sebagai mediator parsial dalam memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Hal tersebut disebabkan karena pengaruh langsung yang dihasilkan oleh variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel mediasi yaitu sebesar 0,739 lebih besar dari pengaruh langsung yang dihasilkan oleh variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel mediasi yaitu sebesar 0,435. Dapat dikatakan bahwa terlepas dari ada tidaknya variabel komitmen organisasional, variabel *quality of work life* akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasional pada penelitian ini memperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  pada hipotesis pertama dapat diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan.

Hasil penelitian pada variabel *quality of work life* terhadap komitmen organisasional ini didukung oleh Aisyah & Wartini (2016) yang menyatakan bahwa ketika organisasi mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik diantaranya dengan memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, dan adanya kaitan antara pekerjaan karyawan dengan kehidupan sosial, serta membangun hubungan kerjasama antarkaryawan akan memberikan dampak kecenderungan karyawan untuk memiliki keterikatan yang lebih tinggi dengan organisasi dan keinginan besar untuk tidak meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Noviana & Tristiana, (2014) yang menemukan hasil bahwasanya *quality of work life* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Farid *et al.* (2016) mendukung hasil penelitian ini dengan menemukan bahwa tingkat *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan berkorelasi tinggi dengan komitmen organisasional staff atau karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Hashempour *et al.* (2018) menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan hubungannya pada komitmen organisasional. Penelitian Agus & Selvaraj (2020) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasional, dimana jika karyawan

puas dengan kualitas kehidupan pekerjaan (*quality of work life*) mereka maka komitmen organisasional karyawan akan semakin kuat.

Pengujian hipotesis variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini memperoleh hasil H0 ditolak dan H1 pada hipotesis kedua dapat diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Dengan demikian, tingginya tingkat pemenuhan *quality of work life* yang mampu dicapai dan dirasakan dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Chanana & Gupta (2016) yang mengungkapkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan memperhatikan hal tersebut dapat menjadikan anggota organisasi lebih aktif dalam berpartisipasi untuk meningkatkan hasil kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Pasaribu & Indrawati (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan pada penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Daniel (2019) yang mengungkapkan bahwasanya *quality of work life* secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Astitiani & Sintaasih (2019), Hermawati *et al.* (2019), serta Irmayanthi & Surya (2020) yang menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut menyebutkan jika *quality of work life* atau kualitas kehidupan pekerjaan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula.

Hasil penelitian Jannatin & Hadi (2012) memberikan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak dilakukan pengamatan pada indikator yang merujuk kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, sebab Schermerhorn (1989) berpendapat bahwa kinerja tinggi yang dicerminkan dari efektivitas dan efisiensi kerja dapat timbul akibat adanya rasa kepuasan pribadi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pengujian hipotesis variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yang berkaitan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *two-factor theory* yang dicetuskan oleh Herzberg *et al.* (1959). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hygiene factors* yang ditandai dari beberapa item pernyataan variabel *quality of work life* telah terpenuhi. Namun, *motivator factor* yang ditandai dari beberapa item pernyataan ditinjau lebih rendah dari nilai rerata variabel *quality of work life* secara keseluruhan yang menandakan bahwa *motivator factor* juga cenderung rendah. Hal ini mengakibatkan terjadinya situasi kerja dimana karyawan tidak merasa tidak puas namun karyawan juga tetap tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal karena karyawan kurang mendapat pengakuan, tidak mendapat tantangan dalam bekerja, dan tidak mempunyai kesempatan untuk berkembang.

Pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini memperoleh hasil H0 ditolak dan H1 pada hipotesis ketiga dapat diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumalita & Satrya (2019) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di salah satu lembaga keuangan yakni Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Denpasar. Temuan penelitian pada karyawan Koperasi Pasar Kamboja juga didukung oleh hasil penelitian dari Chiu *et al.* (2019), Mardyana & Riana (2019), dan Soomro & Shah (2019) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keselarasan dengan penelitian Oyewobi *et al.* (2019) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada komitmen afektif.

Temuan penelitian Novita *et al.* (2016) mendapatkan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini. Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan hasil dalam penelitian tersebut dijelaskan dapat terjadi karena adanya fenomena respon terpola (*response set*), yaitu adanya distorsi respon yang diberikan oleh responden.

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa nilai Z hitung  $3,24 > 1,96$ . Hasil tersebut memberikan arti bahwasanya dengan secara signifikan komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mediator parsial dalam memediasi hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan ada atau tanpa adanya komitmen organisasional, *quality of work life* tetap dapat memiliki dampak atau pengaruh pada kinerja karyawan.

Pengujian peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja mengungkapkan hasil yang berkaitan dengan teori peristiwa afektif atau *affective events theory*. Teori peristiwa afektif yang dikembangkan oleh Weiss & Cropanzano (1996) menyatakan bahwa ada hubungan antara pengaruh internal karyawan dan reaksi mereka terhadap peristiwa yang terjadi di tempat kerja mereka yang berkaitan dengan kinerja, komitmen kerja, serta kepuasan kerja jangka panjang. Pernyataan pada kuesioner dengan tanggapan tertinggi responden terkandung dalam indikator komitmen afektif pada variabel komitmen organisasional. Hal tersebut mencerminkan bahwa salah satu suasana hati atau beberapa reaksi emosional yang dialami oleh karyawan Koperasi Pasar Kamboja di tempat bekerja, dapat berdampak pada terpenuhi atau tidak terpenuhinya kepuasan terhadap pekerjaan dalam organisasi yang menjadi salah satu parameter *quality of work life*, yang kemudian dapat berkontribusi terhadap hasil kinerja karyawan yang tinggi baik secara kuantitas maupun kualitas. Pernyataan tersebut didukung oleh Diener *et al.*

(1997) yang menyebutkan bahwa afeksi positif ditandai dengan emosi dan suasana hati menyenangkan yang dialami oleh karyawan, serta antara lain meliputi kegembiraan, kebahagiaan, kesenangan dan rasa bangga.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Arifin *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa berdasarkan hubungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berperan sebagai mediasi parsial. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan lebih efektif untuk dilakukan dengan meningkatkan *quality of work life* terlebih dahulu melalui mediasi komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa pekerjaan dan lingkungan kerjanya mampu memenuhi kebutuhan hidup yang diharapkan, akan menumbuhkan rasa loyalitas dalam diri karyawan, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja didukung dengan penelitian dari Kristianti & Soliha (2015) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian terhadap karyawan Koperasi Pasar Kamboja juga mendukung hasil penelitian Nayak & Sahoo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional, melalui indikator komitmen karyawan, dapat memediasi hubungan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Acheampong *et al.* (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi dalam membawa pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian Putra & Dewi (2020) mengungkapkan bahwa *quality of work life* memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dampak tersebut dimediasi oleh komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis dalam penelitian ini berkaitan dengan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku keorganisasian. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi literatur bagi peneliti yang ingin mengkaji pengaruh langsung *quality of work life* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maupun peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian memberikan dukungan empiris serta mampu digunakan untuk memperkuat beberapa hasil temuan penelitian terdahulu.

Implikasi praktis dalam penelitian ini berkaitan dengan kontribusi penelitian kinerja karyawan Koperasi Pasar Kamboja. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Cara agar Koperasi Pasar Kamboja dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan *motivation factor* agar kedua faktor dari *two-factor theory* seimbang, sehingga harapan dan kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan dapat sesuai dan mampu meningkatkan komitmen organisasional dalam lingkungan internal organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain yaitu indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan sistem *self report* yang bersifat subjektif. Pengukuran indikator kinerja karyawan dapat diukur dengan lebih optimal apabila diukur dengan menggunakan data kuantitatif yang didapat dari sumber sekunder. Keterbatasan lainnya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *quality of work life* dan komitmen organisasional, sedangkan masih terdapat beberapa faktor lain diluar model penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18,3%.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesis dan hasil pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan antara lain : *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat terpenuhinya *quality of work life* yang tinggi akan mengakibatkan komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan semakin tinggi. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat terpenuhinya *quality of work life* maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Komitmen organisasional berperan sebagai mediasi secara parsial pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan.

Pihak pimpinan pengurus Koperasi Pasar Kamboja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengevaluasi dan merumuskan kembali kebijakan terkait target atau rencana kerja yang ditentukan dan standar kerja yang ditetapkan.

Pihak pimpinan pengurus Koperasi Pasar Kamboja diharapkan mampu mengkaji kembali ketetapan gaji yang diberikan agar sesuai dengan kebutuhan, harapan, dan hasil pekerjaan karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan *quality of work life* karyawan yang ditinjau dari *hygiene factor* dalam perspektif *two-factor theory*. Pihak pimpinan pengurus Koperasi Pasar Kamboja juga dapat meningkatkan *quality of work life* berdasarkan *motivator factor* yang terdapat dalam *two factor theory* dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai atau melebihi target, mempertimbangkan kembali *job description* sesuai dengan kemampuan karyawan, serta memberikan pendidikan atau pelatihan untuk mengasah keterampilan profesionalitas karyawan.

Pihak pimpinan pengurus Koperasi Pasar Kamboja diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memberikan jaminan kerja dan peluang-peluang baru bagi karyawan untuk peningkatan dirinya sebagai suatu respon terhadap penawaran kerja organisasi lain dan sifat pasar tenaga kerja yang berubah-ubah. Hal tersebut diharapkan dapat pemahaman bagi karyawan Koperasi Pasar Kamboja bahwa tetap berada di organisasi ini merupakan hal yang berharga dan menguntungkan bagi dirinya. Pihak pimpinan pengurus Koperasi Pasar Kamboja juga dapat menyerahkan penghargaan pada karyawan yang berkinerja baik sebagai salah satu cara memberikan afeksi positif di lingkungan



kerja kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan loyalitas, moralitas, dan keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Hal tersebut diharapkan mampu mengupayakan dan meyakinkan karyawan untuk tetap tinggal dan senang menghabiskan sisa karir mereka di organisasi ini.

Penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan data kuantitatif dari sumber sekunder untuk mengukur indikator variabel kinerja karyawan. Penggunaan data kuantitatif yang bersumber dari data sekunder ini bertujuan untuk menghindari timbulnya subjektivitas pada proses pengumpulan data, penyajian data, serta pembahasan hasil penelitian.

## 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. <https://doi.org/10.20546/ijcrar.2016.404.001>
- 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. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2016). Kehidupan Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 5(3), 229–243.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., Sriathi, A. A. A., & Dewi, A. A. S. K. (2020). *Perilaku Organisasional*. Denpasar: CV. Sastra Utama
- Arifin, A., Qomarius, I., & Novita, Y. (2018). State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(2), 49–62.
- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (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), 56–65.
- Chanana, M., & Gupta, K. (2016). Quality of Work Life and its Impact on Job Performance: a study of SBI & HDFC banking professionals. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 3(5), 16–24.
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. sup. (2019). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–123.

<https://doi.org/10.1108/SBM-09-2018-0066>

- Daniel, C. O. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(02), 60–65.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings On Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2016). Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Among Lecturers In A Malaysian Public Research University. *The Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Hermawati, A., Suhermin, & Puji, R. (2019). The Transglobal Leadership-Based Strategy Of Msmes Performance Optimization Of Malang Raya And The Implementation Of Quality Of Work Life. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(1), 38–57. <https://doi.org/10.1108/RJTA-05-2018-0038>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ikhsan, A. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- 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*, 9(4), 1572–1593.
- Jannatin, M. K., & Hadi, D. C. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 144–148.
- 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.
- Kusumalita, G. N., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4704–4730.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm For Quality Of Work Life And Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211–226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>

- 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. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
- 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*, 11(2), 103–116.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang) Novita. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12), 7785–7809.
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior
- 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*, 9(6), 2227–2246.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity 3ed*.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- 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), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 18, 1–74.