

# EKOBISMAN

---

## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. KTC Makassar

*(The Influence of Work Life Quality and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT KTC, Makassar)*

---

Submit: 2 Juli 2023

Review: 11 Juli 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Publish: 20 Agustus 2023

Wahyudin<sup>1</sup>; Lies Putriana; Fahrudin Salim

### Abstrak

Perusahaan selalu menuntut karyawan memberikan kontribusi terbaik dalam meningkatkan kinerja. Namun, tuntutan ini harus didukung oleh stimulus seperti Kualitas Kehidupan Kerja, kompensasi, dan komitmen. PT. KTC Makassar, perusahaan kayu lapis, dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memahami kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas dan daya saing global. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan kompensasi pada Kinerja Karyawan, dengan Komitmen Organisasi sebagai penghubungnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 500 karyawan produksi dan sampel 165 orang. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, Kualitas Kehidupan Kerja, kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja. Namun, motivasi kerja tidak memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Dalam kesimpulannya, peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### Abstract

Companies always demand employees to contribute their best to enhance performance. However, this demand must be supported by stimuli such as Quality of Work Life, compensation, and commitment. PT. KTC Makassar, a plywood company, can utilize the findings of this research to comprehend the contribution of Human Resources (HR) to

---

<sup>1</sup> Universitas Pancasila; wahyupratamamappassipa@gmail.com

*productivity and global competitiveness. This study aims to examine the influence of Quality of Work Life and compensation on Employee Performance, with Organizational Commitment as the mediator. The research method employed is quantitative, involving a population of 500 production employees and a sample of 165 individuals. Data collection is conducted through interviews and questionnaires. The research results indicate that collectively, Quality of Work Life, compensation, and Organizational Commitment significantly affect employee performance. Path analysis reveals that work motivation mediates the relationship between competence and compensation with performance. However, work motivation does not mediate the relationship between work environment and performance. In conclusion, enhancing Quality of Work Life, compensation, and the work environment will elevate commitment and employee performance.*

**Keywords :** *Quality of Work Life, Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

**Kode JEL:**

---

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kebijakan perusahaan yang digunakan untuk perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia guna menciptakan tenaga kerja berkompeten, mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Priyono dan Marnis, 2014). Fokus pada kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi penting, termasuk pemberian kesempatan pengambilan keputusan terkait pekerjaan, desain lingkungan kerja, dan kebutuhan untuk berprestasi (Botutihe, 2010).

Karyawan di Bagian Produksi PT. KTC Makassar menginginkan kualitas kehidupan kerja yang baik serta kompensasi yang layak, yang perlu disertai oleh komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen internal cenderung memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Pemberian kompensasi tak hanya berdasarkan hasil kerja, tapi juga kebijakan yang mencerminkan kesejahteraan karyawan, memengaruhi kinerja dan retensi.

Perhatian terhadap kompensasi di Unit Produksi PT. KTC Makassar sangatlah penting karena dapat mempengaruhi pilihan karyawan untuk bekerja atau bertahan. Sumber daya manusia yang handal merupakan aset berharga bagi perusahaan, dan mengenali keahlian serta memahami peran tiap karyawan penting untuk pencapaian tujuan. Terdapat faktor-faktor seperti kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan di bagian produksi.

Kualitas kehidupan kerja adalah konsep dalam manajemen yang mencakup partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem kompensasi inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja. Faktor ini memiliki dampak positif terhadap kinerja perusahaan dan komitmen karyawan. Komitmen organisasional, sebagai dukungan individu terhadap tujuan dan identifikasi dengan organisasi, juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Kombinasi penghargaan yang sesuai dan komitmen dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Sistem kompensasi yang baik dan adil memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan perusahaan. Selain sebagai penghargaan atas kinerja, kompensasi juga menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kualitas kehidupan kerja, kompensasi yang sesuai, dan komitmen organisasional menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi.

## 2. Metodologi

### 2.1. Pengembangan Model

Dalam penelitian ini, fenomena yang diteliti berupa hubungan sebab akibat, karena penelitian ini menganalisis variabel eksogen (X) terhadap variabel intervening (Z) dan variabel endogen (Y), yang merupakan variabel eksogen (X) terdiri dari dua variabel yaitu: (1) Kualitas kehidupan kerja (X1), (2) Kompensasi (X2) dan satu variabel endogen yaitu kinerja karyawan (Y) dan satu variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi (Z)

#### 2.1.1. Permasalahan Pokok

##### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wayne dalam Mahardikawanto (2013) pada teori quality of work life dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka Kompensasi karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t variabel kualitas kehidupan kerja (X) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Malang memiliki kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker 18 (1992) menunjukkan bahwa suksesnya implementasi program kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada serikat pekerja. Sementara penelitian Zin (2004) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gorden dan Infante (dalam Zin 2004).

##### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Luthans (2006: 249) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang

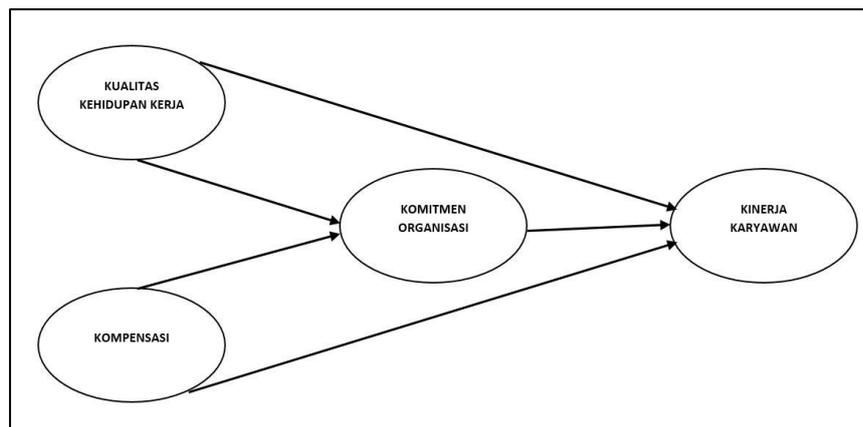
dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian terdahulu yang relevan mengenai kompensasi yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. Salah satunya dilakukan oleh Burtaidah 2015 dalam tesisnya yang berjudul “ pengaruh kompensasi terhadap Komitmen Organisasi” secara pesial terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut”. Martoyo (2000:216). Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompenasi karyawan menjadi tugas berat para peminpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.



Sumber: Pengembangn model, 2020

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel  
Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas Kehidupan Kerja. Wibowo (2014:339)	1. Pertumbuhan dan Pengembangan Karir	ketersedian pendidikan / pelatihan kerja untuk pengembangan karir.
	2. Penyelesaian konflik	Keterbukaan atasan dalam menerima setiap keluhan.  Kerjasama Pegawai dalam Tim
	3. Partisipasi	Kesempatan pegawai untuk memberikan ide
	4. Kebanggaan	Karyawan peduli terhadap lingkungan sekitar perusahaan  Mempertahankan identitas/ ciri-ciri perusahaan oleh karyawan
	5. Sistem imbalan yang inovatif	Jumlah gaji/ tunjangan dan keuntungan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan  Imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel  
Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi. <i>Sutrisno</i> (2010:152)	1.Gaji	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha
	2.Insentif	Saya menerima uang makan dan uang bensin (transport) dari perusahaan Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.
	3.Bonus	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya Tunjangan keluarga yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel  
Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen organisasi <i>Meyer &amp; Allen</i> (1991) dalam <i>Juuari</i> (2011)	1. Komitmen efektif	Saya terikat dengan nilai-nilai dan norma organisasi.
		Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.
		Saya mendapatkan keuntungan jika saya tetap bekerja di lembaga ini.
	2. Komitmen berkelanjutan	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup
		Lembaga memberikan jaminan kesejahteraan lebih baik.
		Lembaga tempat saya bekerja, berjasa terhadap saya.
	3. Komitmen normative	Saya mendapatkan kebahagiaan dan kesenangan di lembaga ini.
		Saya berusaha untuk bersikap setia atau loyal pada perusahaan.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan <i>Robbin dan Judge (2013)</i> dalam <i>Kaswan (2015)</i> 13	1. Kualitas	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
	2. Kuantitas	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan
	3. On Time	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain

## 2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. KTC Makassar pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2020. Sumber data dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan bagian produksi PT KTC Makassar yang berjumlah 500 karyawan dari seluruh bagian produksi. Penentuan sampel menggunakan teori Hair at al. dalam Kiswati (2010) dengan jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan penetapan sebagai berikut : Sampel = Jumlah Indikator X 5

$$= 33 \times 5$$

$$= 165$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel minimum yang digunakan yaitu 165 sampel responden.

## 2.3. Metode Analisis

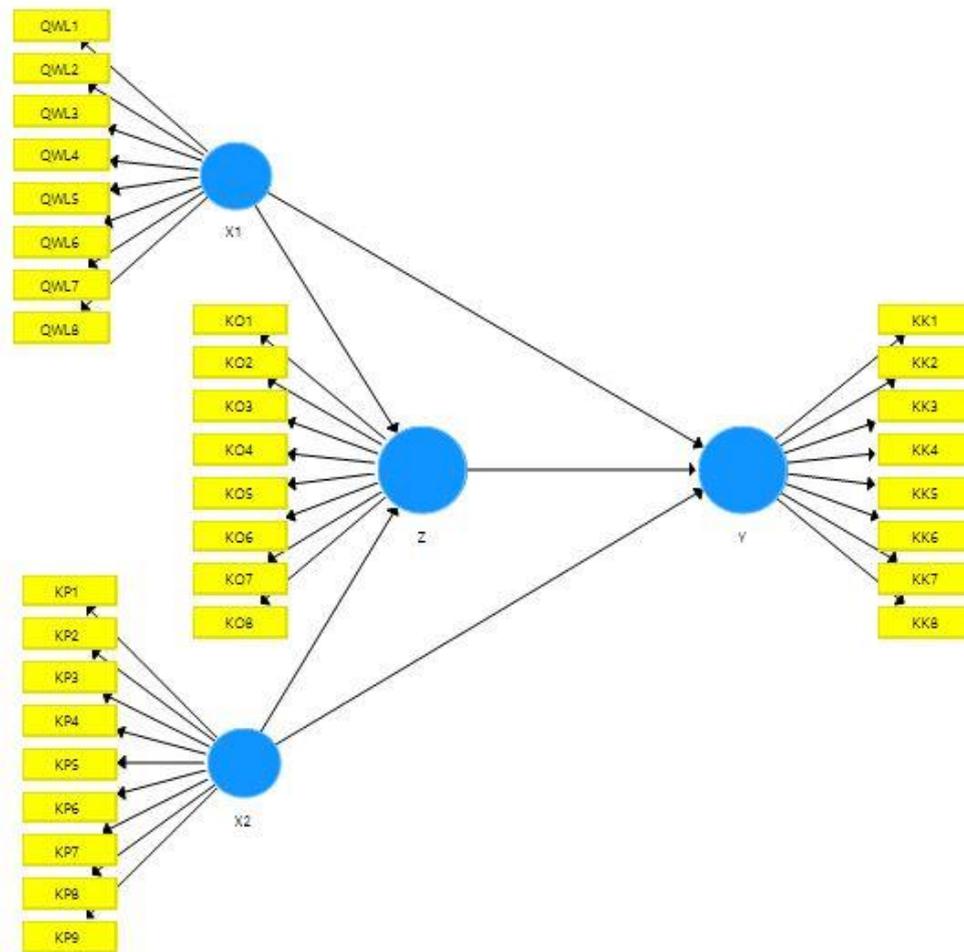
Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan persepsi responden terhadap variabel - variabel penelitian.

Dalam menguji hipotesis peneliti menggunakan metode statistik multivariat dependensi *Structural Equation Model* (SEM). Tujuan utama analisis statistik inferensial dengan menggunakan SEM adalah untuk memperoleh model yang *plausible* atau *fit* (sesuai, cocok) bagi permasalahan yang sedang dikaji dalam penelitian ini. Tujuan analisis dengan SEM juga untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dependen dan independen pada model yang dibangun pada penelitian ini.

*Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik analisis statistika yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan dan berjenjang.

Hubungan simultan dan berjenjang yang dimaksud dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor atau konstruk, yang dibangun dari beberapa variabel indikator. (Ghozali 2008).

Model SEM yang dibuat berdasarkan teori, bisa direpresentasikan ke dalam persamaan matematis dan *path diagram*. *Path diagram* merupakan representasi visual dari sebuah model yang menggambarkan seluruh hubungan antara variabel-variabel yang ada di dalamnya. Tujuan dibuatnya *path diagram* adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat hubungan-hubungan yang ingin diuji.



Gambar 2. Path Diagram (SmarPLS3)

Uji Hipotesis Statistik dalam penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 3

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 5

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.

### 3. Hasil

#### 3.1. Responden

Karakteristik subjek penelitian yang digunakan adalah sebanyak 183 pegawai yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Bagian Produksi PT. KTC Makassar. Adapun karakteristiknya sebagai berikut :

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut mungkin dikarenakan ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja karyawan menurun dengan bertambahnya usia. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 Tahun	74	44,8%
2	31-40 Tahun	61	37%
3	41-50 Tahun	25	15,2%
4	50-60 Tahun	5	3%
TOTAL		165	100,00

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden penelitian terbanyak pada usia  $\leq 30$  tahun sebanyak 74 sedangkan jumlah responden terendah pada usia 51-60 tahun sebanyak 5 orang.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	presentase
1	Laki-laki	73	44,2%
2	Perempuan	92	55,8%
TOTAL		165	100,00

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 73 orang, sedangkan responden Perempuan sebanyak 92 orang

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	presentase
1	SMA Sederajat	114	69,1%
2	D3	4	2,4%
3	S1	47	28,5%
4	S2	-	0%
TOTAL		165	100,00

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dari penelitian sebanyak 114 orang berpendidikan SMA sederajat sedangkan berpendidikan D3 sebanyak 4 orang dan S1 sebanyak 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawannya adalah SMA, karena pekerjaan yang dijalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik (Robbins, 2001, p.45). Tabulasi responden mengenai masa kerja disajikan berikut ini:

Tabel 8. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	71	43%
2	6-10 Tahun	70	42%
3	11-20 Tahun	22	13,3%
4	21-30 Tahun	2	1,2%
5	31-40 Tahun	-	-%
TOTAL		165	100,00

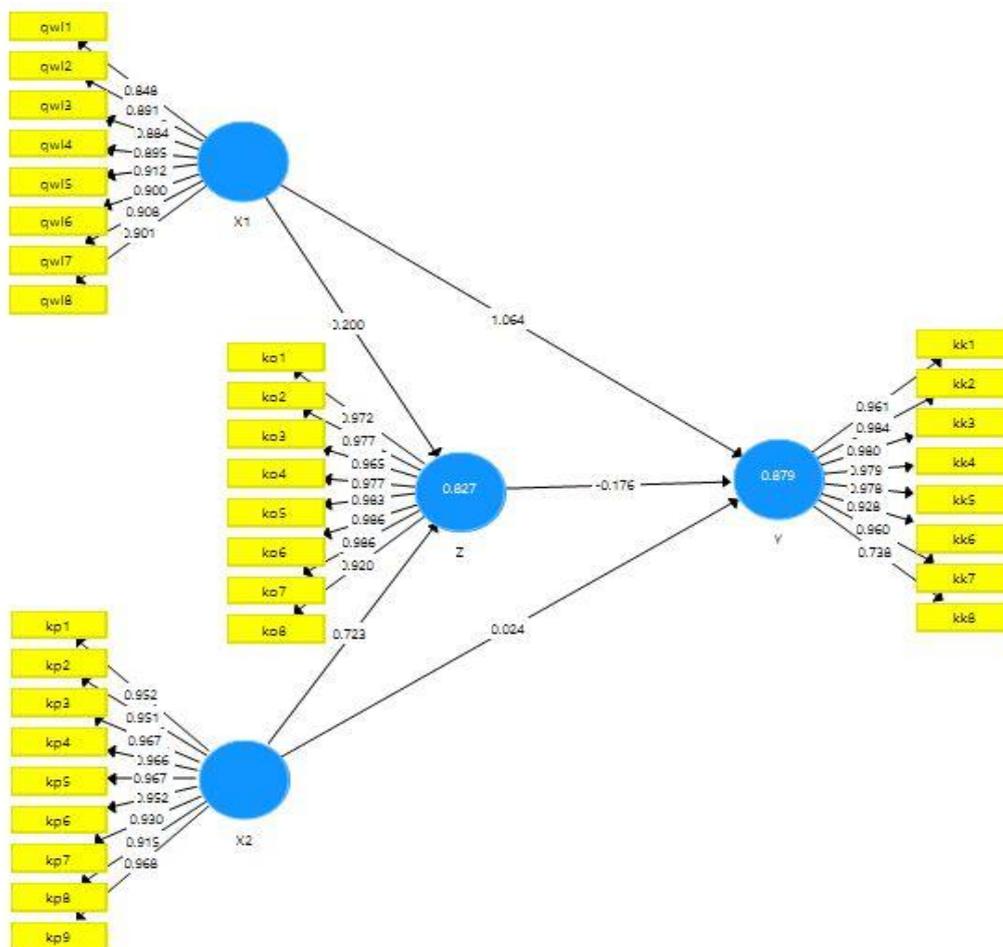
Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja 1 -5 tahun sebanyak 43% atau 71 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 70 orang atau sebesar 42%, masa kerja 11 - 20 tahun sebesar 13,3% atau sebanyak 22 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun lebih mendominasi, hal ini mungkin disebabkan banyaknya karyawan

yang keluar masuk karena tidak betah bekerja, akibat dari kebijakan perusahaan yang menerapkan sistem jam kerja yang terlalu lama yaitu 12 jam.

### 3.2. Analisis

Uji validitas data digunakan untuk mengetahui atau menguji layak (sahih/valid) dan tidaknya pertanyaan/instrument penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas, semua instrumen penelitian adalah valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas data, semua indikator adalah reliabel. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua indikator adalah layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (laten variabel). Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel - variabel penelitian (konstruk) yang berupa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Kompensasi (K), Komitmen Organisasi (KO) dan Kinerja Karyawan (KK) adalah reliabel atau dianggap memiliki reliabilitas dan mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Setelah uji validitas dan realibilitas dilakukan maka CFA dapat menseleksi indikator yang valid dan reliable. Berikut adalah hasil analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Eksogen [Outer Model] pada First Order Confirmatory Factor Analysis.



Gambar 3. Struktural Full Model

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Indikator

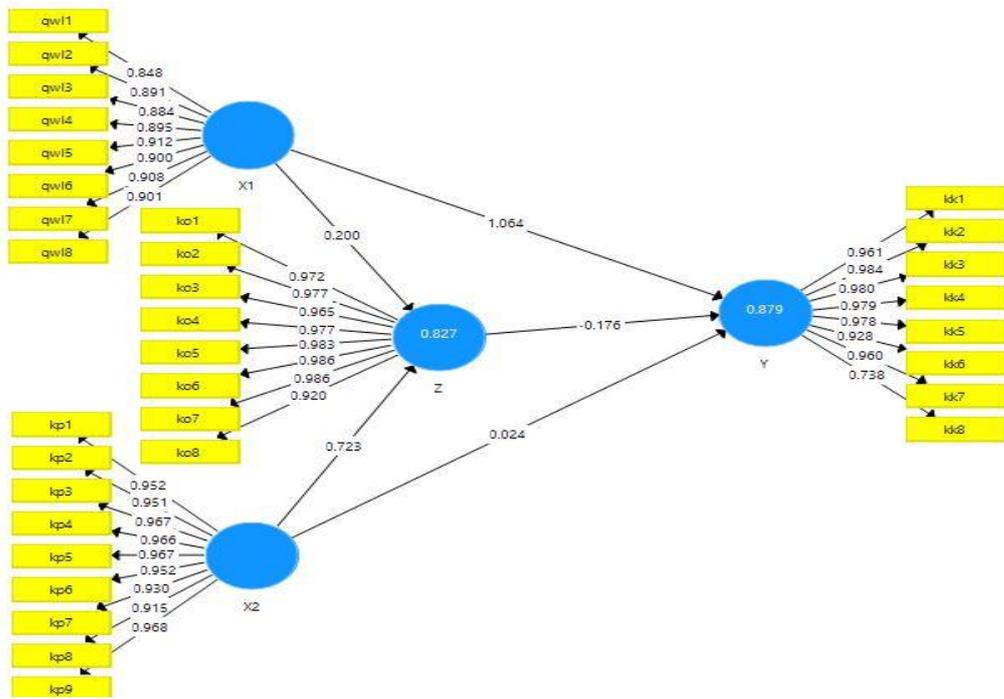
No	Kriteria	Hasil Hitung				Standar	Hasil
		KK	KO	KP	QWL		
1	<i>Loading Factor</i>	Semua indikator diatas 0.9	>0.7 Ghozali,2015	Semua aspek outer model memenuhi standar Validitas			
2	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0.88	0.90	0.94	0.79	>0.5 Ghozali,2015	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS3

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Indikator

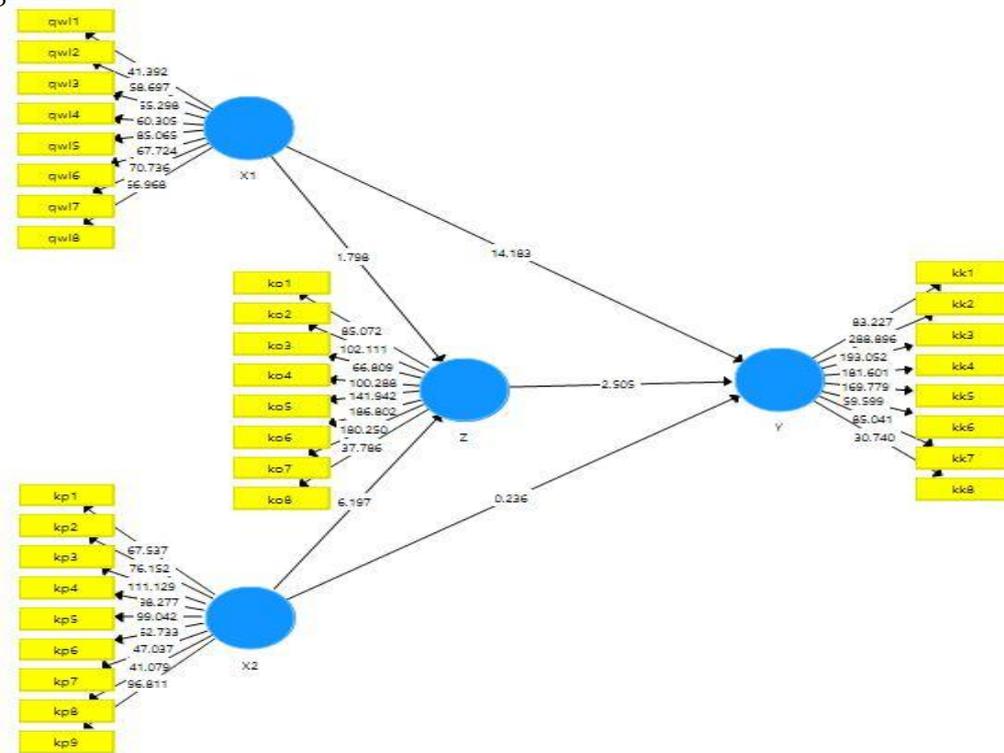
No	Kriteria	Hasil Hitung				Standar	Hasil
		QWL	KP	KO	KK		
1	<i>Composite Reliability</i>	0.96	0.98	0.99	0.98	>0.7 Ghozali,2015	
2	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	0.88	0.90	0.94	0.79	>0.5 Ghozali,2015	Semua aspek outer model memenuhi standar Reliabilitas
3	<i>Cronbach Alpha</i>	0.96	0.98	0.99	0.98	>0.5 Ghozali,2015	

Sumber: Hasil olah data SmartPLS3



Gambar 4. Full Model Loading Factor

Grafik di atas adalah gambaran lengkap hubungan antar variabel dan antar indikator. Grafik diatas juga melaporkan seluruh *loading factor* dari variabel manifest yang merefleksikan masing-masing variabel laten konstruk eksogen dan endogen secara utuh dan lengkap sesuai dengan konsep kerangka pemikiran awal. Termasuk pengaruh antar variabel laten. Beserta gambaran R-Squarenya pada masing-masing lingkaran.



Sumber: Hasil olah data SmartPLS3

Gambar 5. CFA Analisis Output SmartPLS

## **4. Pembahasan**

### **4.1. Pengaruh Langsung QWL terhadap KK**

Dengan pengaruh yang terlihat pada koefisien jalur dalam analisis jalur maka jelas ini membuktikan bahwa pengaruh parsial dari variabel ini terbilang cukup kuat dan memiliki pengaruh yang sangat signifikan untuk membentuk Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar adalah karyawan yang memiliki rasa bahagia dalam bekerja dan kualitas kehidupan kerja yang cukup baik akan memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya dengan demikian karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan, karena dengan memperhatikan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih diperhatikan oleh atasannya.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian Musharfan Suneth (2012), Putri Cahya kusuma (2014) dan Dwita Angga Permana (2015) bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung. Menurut Arifin (2012) mengemukakan bahwa, Kualitas kehidupan kerja mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa kepuasannya terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerja dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya

### **4.2. Pengaruh Langsung QWL terhadap KO**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang terlihat pada koefisien jalur dalam analisis jalur maka jelas ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa tidak terpenuhi kualitas kehidupan kerjanya, maka Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan akan cenderung menurun. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila Kualitas Kehidupan Kerja menurun maka mempengaruhi Komitmen Organisasi Bagian Produksi PT. KTC Makassar.

Berbeda dengan hasil temuan peneliti, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chen Huang dan Donaldson dalam Rokhman (2012). Menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Di dukung pula oleh Knoop, dalam Kaihatu dan Rini (2007) dalam Angelia (2013) Kulaitas Kehidupan Kerja merupakan aspek prediksi yang penting terhadap komitmen Organisasi.

Berdasarkan teori oleh ahli dan hasil temuan penelitian terdahulu terkait Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang diperkuat dengan hasil pengujian data kuantitatif berdasarkan pengujian sampel di Bagian Produksi PT. KTC Makassar, maka dapat dibuktikan adanya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan asumsi berdasarkan pengujian pada hipotesis kedua yang menunjukkan adanya pengaruh namun tidak signifikan.

### **4.3. Pengaruh KP terhadap KO**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terlihat pada koefisien jalur dalam analisis jalur maka jelas ini membuktikan bahwa pengaruh parsial dari variabel ini terbilang cukup moderat. Ini berarti bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar bahwa karyawan yang diberikan Kompensasi cenderung dapat meningkatkan Komitmen dalam bekerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Deanissa Shinta K.W Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Institut Manajemen Telkom (2011) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Ajibarang. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Fenni Nurfitriani Program Studi MBTI Universitas Telkom (2011) yang menegaskan bahwa Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja berpengaruh positif.

### **4.4. Pengaruh KP terhadap KK**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang terlihat pada koefisien jalur dalam analisis jalur maka jelas ini membuktikan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa tidak terpenuhi tunjangan, maka Kinerja Karyawan akan cenderung menurun, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas tidak seperti yang diharapkan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa apabila Kompensasi menurun maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar.

Berbeda dengan hasil temuan peneliti, penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan komitmen karyawan yaitu Alamelu, et.al (2015) pada industri manufaktur di India menunjukkan bahwa kompensasi karyawan terhadap komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dan positif sama halnya dengan Kee, et. al (2016) pada industri perbankan di Malaysia. Pada industri makanan di Kenya yang dilakukan oleh Milgo, et. al (2014) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen. Setelah itu, penelitian dilakukan oleh Nawab dan Bhatti (2011) pada industri pendidikan di Pakistan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada komitmen, kemudian sama dengan Ogunnaike, et. al (2016) meneliti industri pendidikan di Nigeria. Paik, et. al (2007) melakukan penelitian di sepuluh perusahaan Korea pada industri ekspor yang menyatakan bahwa kompensasi dengan komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan. Fiorito, et. al (2007) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen pada penelitian di US.

### **4.5. Pengaruh KO terhadap KK**

Dengan pengaruh yang terlihat pada koefisien jalur dalam analisis jalur maka jelas ini membuktikan bahwa pengaruh parsial dari variabel ini terbilang cukup kuat dan memiliki pengaruh yang signifikan untuk membentuk Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. KTC Makassar.

Hal ini juga didukung oleh Hasil penelitian John Wiley & Sons, Inc. (2010:398) yang mengungkapkan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya”. Didukung oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: “terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

#### **4.6. Pengaruh Tidak Langsung QWL terhadap KK melalui KO**

Berdasarkan temuan di lapangan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan melalui Komitmen Organisasi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhono (2015), Bahwa Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk, Kantor Cabang Martadinata, Malang. Pengaruh tersebut dibuktikan model struktur pengaruhnya.

#### **4.7. Pengaruh Tidak Langsung KP terhadap KK melalui KO**

Meski pengaruh langsung tidak terbukti signifikan namun total pengaruh tetap bisa memberikan harapan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari KP ke KK melalui KO. Sedikit berbeda dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriwadi (2018) Secara parsial baik variabel independen dan juga variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji-t dimana thitung memiliki nilai yang lebih besar daripada t Tabel.

Namun, apabila kita lihat dari nilai koefisien jalur pada penelitian ini dan koefisien determinasi, kompensasi paling mempengaruhi Komitmen Organisasi sementara Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja. Begitu pula dengan hasil perhitungan secara simultan dimana ketiga variabel yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **5. Kesimpulan**

Hasil Penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. KTC Makassar menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang merasa bahagia dan memiliki kualitas kehidupan kerja baik akan memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, menghasilkan kinerja baik. Kualitas Kehidupan Kerja memengaruhi semangat dan perasaan diperhatikan oleh atasan.
- b. Kualitas Kehidupan Kerja yang tidak terpenuhi berhubungan dengan penurunan Komitmen Organisasi. Penurunan Kualitas Kehidupan Kerja

berdampak negatif pada Komitmen Organisasi di Bagian Produksi PT. KTC Makassar.

- c. Kompensasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kompensasi yang memadai berhubungan dengan peningkatan Komitmen Organisasi.
- d. Kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi yang tidak memenuhi harapan berdampak negatif pada Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. KTC Makassar.
- e. Karyawan yang merasa bahagia dalam bekerja cenderung ingin tetap bekerja di perusahaan, menghasilkan kinerja yang baik. Perhatian terhadap karyawan memicu semangat dan kinerja.
- f. Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik meningkatkan Komitmen Organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.
- g. Meskipun tidak ada pengaruh langsung yang signifikan, terdapat harapan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari Kualitas Kehidupan Kerja ke Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh besar terhadap Komitmen Organisasi, dan Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dengan faktor lain yang juga berperan.

## Daftar Pustaka

- Allen, Natalie J., and John P. Meyer, 1990, “ The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, No. 63, p.1-8
- Arifin, Noor., 1999, “Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul” , *Usahawan*, No. 10, hal 25-29
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson, 1999, “ A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance”, *Business Review*, Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Becker, Thomas E., Billings, R.S., Eveleth, D.M., and Gilbert,N.J., 1996, Foci and Bases of Employee Commitment : Implications for Job Performance, *Academy of Management Journal*, No. 39, p.464-482
- Cascio, W.F., 1991, *Applied Psychology in Personal Management*, 4<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall International Inc
- Cascio, W.F., 1989, *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits*, Irwin McGraw Hill
- Cheri Ostroff, 1992, “The Relatinonship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, an Organizational Level Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 77, No. 6, p. 963-974
- Cohen, A., 1999, “ Relationship among Five Forms of Commitment : An Empirical Assesment”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vo. 20, p.285-308

- DeSantis, Victor S dan Samantha L. Durst, 1996, “ Comparing Job Satisfaction Among Public and Private Sctor Employees”, *American Review of Public Administration*, Vol. 26, No. 3
- Elmuti, Dean, 2003, “ Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance”, *Journal of Business Strategies*, Vol. 20 No. 2, p. 119 -136
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 1997, “An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants’ Attitudes and Job Performance”, *Production and Inventory Management Journal*, Second Quarter
- Eaton, Adrienne E., Michael E. Gordon and Jeffrey H. Keefe, 1992, “ The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 45 No. 3, p.591-604
- Fuad Mas’ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang
- Fields, Mitchel W., and James W. Thacker, 1992, “Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439-450
- [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/2418/2813](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/2418/2813)
- [Https://www.dosenpendidikan.Co.Id/Kualitas-Kehidupankerja/#Pengertian](https://www.dosenpendidikan.co.id/kualitas-kehidupankerja/#Pengertian) [Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Para Ahli](#)
- <http://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/JAAF/article/view/330/242>
- <https://media.neliti.com/media/publications/70532-ID-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>
- Luthans, F., 1998, *Organizational Behaviour*, 8<sup>th</sup> edition, McGraw Hill
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam, 2001, “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life”, *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, Vol. 14, p.9-15
- Meredith, JR., 1992, *The Management of Operations, a Concepttual Emphasis*, 4<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall International Inc
- Mardiana, Tri., 2004, “ Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”, *Telaah Bisnis* ,Vol. 5 No. 2, hal 175-192
- Mangkunegara, A.P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- McCue Clifford and Gianakis Gerasimos A, 1997, “The Relationship Between Job Satisfaction and Performance : The Case of Local Government Finance Officer in Ohio”, *Public Productivity and Management Review*, Vol. 21 No. 2, p.170- 191
- McNesse-Smith, Donna., 1996, “ Increasing Employee Poductivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment”, *Hospital and Health Services Administration*, 41:2
- Nawawi, Hajari H., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara., 2001, “ Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu”, *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.1, hal 89-124
- Petty, M.M., Gail W. McGee, Jerry W. Cavender, 1984, “A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance”, *Academy of Management Review*, Vol. 9 No. 4, p.712-721

- Prapti Iriana , Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini, 2004, “Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik”, *Kompak*, No. 11, p.284-296
- Pruijt, Hans, 2003, “Performance and Quality of Work Life”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Siagian P. Sondang, 1995, *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset b. Artikel Jurnal
- Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, 2001, “Perception of QWL : a Study of Singaporean Employees Development”, *Management Memo*, p.8-17
- Zin, Razali Mat, 2004, “ Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment”, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334