

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI BUMI KUSUMA UNIT INDUSTRI KUMPAL DI KABUPATEN KUBU RAYA

Andreas

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: andreasz65@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpal Di Kabupaten Kubu Raya. Penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpal Di Kabupaten Kubu Raya. Dalam penentuan sampel subjeknya lebih dari 100 maka penulis menggunakan 10 persen dari anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 115 responden. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpal Di Kabupaten Kubu Raya. Adapun saran dari penulis adalah perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja serta membangun komitmen organisasi yang tinggi bagi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

KATA KUNCI: kualitas kehidupan kerja, komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini, dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam kelangsungan hidup perusahaan. Persaingan yang terjadi saat ini membuat sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan menjadi alat utama untuk memenangkan persaingan terhadap kompetitornya. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kontribusinya yang diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia agar kualitas kerjanya meningkat sehingga perusahaan mampu bersaing. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara membangun Kualitas kehidupan kerja yang baik. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, dapat mempertahankan karyawan, sehingga dapat mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang dapat mempengaruhi perusahaan. (Lianto, 2019).

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu cara yang paling efektif dalam mempertahankan karyawan dilingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah

satu cara yang paling baik dalam mempertahankan karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam organisasi perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud dengan baik seiring dengan pengelolaan manajemen perusahaan yang baik. Kualitas kehidupan kerja yang diperoleh akan menimbulkan suatu komitmen organisasional bagus setiap karyawan, dilihat dari yang didapatkan oleh karyawan, maka karyawan akan memberikan komitmen organisasional sesuai apa yang karyawan dapatkan.

Perusahaan dapat dikatakan baik ketika perusahaan mampu menciptakan rasa keinginan bagi karyawan untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Selain itu komitmen organisasional merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dimana salah satunya loyalitas karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Di dalam komitmen organisasional juga sangat dibutuhkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi perusahaan maka karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya dengan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil dari apa yang telah karyawan kerjakan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun organisasi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari sikap karyawan perusahaan yang menunjukkan keinginan karyawan untuk menjadi bagian terpenting dalam perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sikap tersebut muncul ketika karyawan memiliki sebuah keterikatan dan keterkaitan yang erat dengan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan. Melalui data absensi karyawan, banyak atau tidaknya karyawan yang masuk kerja. Absensi dapat digunakan salah satu alat ukur kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

Seorang ahli bernama Mangkunegara mengemukakan (2016: 67): “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Fahmi (2015: 2): “Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui pengembangan meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja,

menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Pengambilan keputusan administratif meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk. Keperluan perusahaan meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

Menurut Robbins (2006: 260) (dalam jurnal Rosman) terdapat lima indikator penilaian kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan karyawan. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap urut dalam penggunaan sumber daya, dan Kemandirian merupakan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan. Sedangkan menurut Edison, Hermanto, dan Lubis (2018, 30-31) terdapat dimensi kinerja meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

2. Komitmen Organisasional

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008: 166): “Komitmen organisasi adalah Mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dengan suatu organisasi dan berkomitmen untuk tujuannya”. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008: 100): “Komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi”.

Menurut Mayer dan Allen dalam jurnal Respatihningsih, Ida, dan Frans Sudirjo (2015, 2302-2752) meliputi komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*). Dalam hal ini misalnya, individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen kontinyu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*). Dalam hal ini misalnya, individu memutuskan menetap pada

suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, dan komitmen normatif timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*). Sebagai contoh komitmen normatif yaitu suatu perusahaan telah mengeluarkan biaya banyak untuk biaya pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, pimpinan banyak menghabiskan waktunya untuk mengawasi dan melatih karyawan sehingga akan timbul perasaan bagi karyawan untuk wajib membalas budi terhadap perusahaan.

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2005: 24): "Kualitas kehidupan kerja didefinisikan dalam hal persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja". Sedangkan menurut Siagian (2018: 320): "Kualitas kehidupan kerja adalah sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya ." Selanjutnya menurut Cumming dan Worley (2005: 11): "Kualitas kehidupan kerja berfokus terutama pada konsekuensi pribadi dari pengalaman kerja dan bagaimana meningkatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi".

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000, 276) kualitas kehidupan kerja mempunyai empat tujuan atau sasaran umum yakni program QWL mencoba menciptakan organisasi yang lebih demokratis di mana setiap orang memiliki suara yang besar terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya, program QWL mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang yang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas yang tinggi, dan meningkatkan profitabilitas, Program QWL mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja, program QWL mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Indikator kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2005: 25) meliputi partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan. Partisipasi karyawan meliputi kerjasama karyawan dalam tim partisipasi, karyawan dalam rapat, peningkatan kualitas tim. Pengembangan karir meliputi perlindungan jabatan, pelatihan atau pendidikan, penilaian kegiatan, promosi dari dalam. Penyelesaian konflik meliputi keterbukaan, proses

penyampaian keluhan secara formal, pertukaran pendapat atau proses banding. Komunikasi meliputi pertemuan tatap muka, pertemuan kelompok, publikasi. Kesehatan kerja meliputi Pusat kesehatan, pusat kesehatan gigi, program pusat senam, kebugaran, program rekreasi, program konseling. Keamanan kerja meliputi tidak ada pemberhentian, karyawan tetap, program pensiun. Kompensasi yang layak meliputi gaji dan keuntungan yang kompetitif dan kebanggaan meliputi identitas perusahaan, partisipasi kemasyarakatan, kepedulian lingkungan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Tannady (2017, 29): “Sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan sedangkan menurut Mathis dan John (2006, 3): “Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

HIPOTESIS

Menurut Chang (2014: 123): “Hipotesis adalah sebuah gagasan atau pernyataan yang dianggap sebagai sebuah keterangan yang mengandung kemungkinan tentang suatu keadaan atau kondisi khusus dan masih harus diuji kebenarannya”. Selanjutnya menurut Arikunto (2007: 43): “Hipotesis merupakan sesuatu yang sangat perlu dialami oleh setiap (calon) peneliti.”” Sedangkan menurut Sugiyono (2016: 134): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

1. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan

Beberapa peneliti terdahulu menyatakan seperti Giarto (2018: 58-59) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Kemudian menurut Yuhista, Ariana dan Arismayanti (2017: 90) dari penelitiannya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta sangat signifikan sedamgkam dalam penelitian Munandar, dan Fuady (2017: 99) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja atau terdapa pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai di Kabupaten Kubu Raya.

2. Komitmen organisasional terhadap kinerja

Menurut Giarto (2018: 58-59) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja. Kemudian menurut Sutanto, dan Ratna (2015: 59) dari penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Ada pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai di Kabupaten Kubu Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 1157 karyawan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai Di Kabupaten Kubu Raya. Dari keseluruhan populasi, Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Maka dari itu diambil sepuluh persen dari jumlah populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 115 orang responden yang merupakan karyawan pada PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai Departemen Plywood di Kabupaten Kubu Raya.

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan analisis kuantitatif, dimana setelah dilakukan pembobotan pada hasil jawaban responden diinput ke dalam software pengolahan data SPSS ver 22.

PEMBAHASAN

TABEL 1
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pernyataan	Skor
Kualitas Kehidupan Kerja		
1	Ikut serta tim kerja	3,64
2	Aktif ikut rapat	3,50
3	Aktif meningkatkan kualitas tim	3,58
4	Adanya pelatihan	3,32
5	Promosi jabatan	3,43
6	Rasa aman dalam jabatan	3,43

7	Kesempatan untuk penyampaian keluhan	3,59
8	Terbuka untuk berunding	3,38
9	Aktif dalam komunikasi tatap muka	3,57
10	Aktif dalam komunikasi kelompok	3,30
11	Tunjangan Kesehatan	3,43
12	Penyediaan fasilitas keamanan	3,37
13	Mempertahankan karyawan	3,32
14	Program pensiun	3,25
15	Kompensasi sesuai harapan	3,50
16	Kompensasi sesuai hasil kerja	3,57
17	Aktif dalam partisipasi kemasyarakatan	3,26
18	Kepedulian terhadap lingkungan	3,42
Rata-rata		3,44
Komitmen Organisasional		
1	Rasa senang menghabiskan karir di organisasi	3,58
2	Rasa bangga menjadi bagian organisasi	3,27
3	Masalah organisasi menjadi masalah pribadi	3,43
4	Organisasi memiliki makna pribadi	3,43
5	Sulit terikat dengan organisasi lain	3,59
6	Sulit meninggalkan organisasi sekarang	3,37
7	Kesempatan untuk penyampaian keluhan	3,57
8	Banyak hal yang terganggu	3,30
9	Langkahnya peluang	3,43
10	Meninggalkan organisasi akan rugi	3,37
11	Tetap percaya dan loyal	3,54
12	Percaya seseorang harus setia	3,73
13	Hal baik terjadi pada orang yang setia	3,70
14	Tidak akan meninggalkan organisasi	3,31
15	Rasa kewajiban moral untuk bertahan	3,38
Rata-rata		3,47
Kinerja Karyawan		
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	3,64
2	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat	3,50
3	Penyelesaian pekerjaan dibandingkan target	3,58
4	Penyelesaian jumlah tugas sesuai target	3,32
5	Memaksimalkan waktu mengerjakan tugas	3,41
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,43
7	Penggunaan sumber daya dengan efektif	3,59
8	Penggunaan waktu dengan efektif	3,23
9	Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	3,31
10	Bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,36
Rata-rata		3,44

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 1 telah dipaparkan secara jelas menampilkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi terletak pada pernyataan ketujuh (kesempatan untuk penyampaian keluhan), yakni dengan skor sebesar 3,59. Dengan total rata-rata kualitas kehidupan kerja yang

memiliki skor 3,44. Kemudian hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi terletak pada pernyataan keduabelas (percaya seseorang harus setia), sebesar 3,73. Dengan total rata-rata skor komitmen organisasional sebesar 3,47. Yang terakhir hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi terletak pada pernyataan pertama (menyelesaikan pekerjaan dengan teliti), sebesar 3,64. Dengan total rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 3,44.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan			
Uji Validitas			
Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja			
X _{1,1}	0,526	0,183	Valid
X _{1,2}	0,426	0,183	Valid
X _{1,3}	0,446	0,183	Valid
X _{1,4}	0,801	0,183	Valid
X _{1,5}	0,638	0,183	Valid
X _{1,6}	0,450	0,183	Valid
X _{1,7}	0,560	0,183	Valid
X _{1,8}	0,767	0,183	Valid
X _{1,9}	0,440	0,183	Valid
X _{1,10}	0,813	0,183	Valid
X _{1,11}	0,638	0,183	Valid
X _{1,12}	0,482	0,183	Valid
X _{1,13}	0,707	0,183	Valid
X _{1,14}	0,782	0,183	Valid
X _{1,15}	0,366	0,183	Valid
X _{1,16}	0,434	0,183	Valid
X _{1,17}	0,471	0,183	Valid
X _{1,18}	0,541	0,183	Valid
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai di atas r _{tabel} yaitu 0,183 Artinya kuesioner yang disebarakan valid.			
Komitmen Organisasional			
X _{2,1}	0,383	0,183	Valid
X _{2,2}	0,842	0,183	Valid
X _{2,3}	0,683	0,183	Valid
X _{2,4}	0,483	0,183	Valid
Keterangan			
X _{2,5}	0,605	0,183	Valid
X _{2,6}	0,789	0,183	Valid
X _{2,7}	0,383	0,183	Valid
X _{2,8}	0,854	0,183	Valid
X _{2,9}	0,683	0,183	Valid

$X_{2,10}$	0,534	0,183	Valid
$X_{2,11}$	0,630	0,183	Valid
$X_{2,12}$	0,308	0,183	Valid
$X_{2,13}$	0,227	0,183	Valid
$X_{2,14}$	0,822	0,183	Valid
$X_{2,15}$	0,783	0,183	Valid
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel Komitmen organisasional memiliki nilai di atas r_{tabel} yaitu 0,183 Artinya kuesioner yang disebarkan valid.			
Kinerja Karyawan			
$Y_{1,1}$	0,593	0,183	Valid
$Y_{1,2}$	0,438	0,183	Valid
$Y_{1,3}$	0,410	0,183	Valid
$Y_{1,4}$	0,842	0,183	Valid
$Y_{1,5}$	0,640	0,183	Valid
$Y_{1,6}$	0,434	0,183	Valid
$Y_{1,7}$	0,641	0,183	Valid
$Y_{1,8}$	0,731	0,183	Valid
$Y_{1,9}$	0,821	0,183	Valid
$Y_{1,10}$	0,719	0,183	Valid
Keterangan			
Kesimpulan: Berdasarkan hasil nilai pada variabel Kinerja karyawan memiliki nilai di atas r_{tabel} yaitu 0,183 Artinya kuesioner yang disebarkan valid.			
Uji Reliabilitas			
Item Pernyataan	Nilai Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja			
$X_{1,1}$	0,872	0,60	Reliabel
$X_{1,2}$	0,876	0,60	Reliabel
$X_{1,3}$	0,876	0,60	Reliabel
$X_{1,4}$	0,860	0,60	Reliabel
$X_{1,5}$	0,867	0,60	Reliabel
$X_{1,6}$	0,875	0,60	Reliabel
$X_{1,7}$	0,871	0,60	Reliabel
$X_{1,8}$	0,862	0,60	Reliabel
$X_{1,9}$	0,876	0,60	Reliabel
$X_{1,10}$	0,860	0,60	Reliabel
$X_{1,11}$	0,867	0,60	Reliabel
$X_{1,12}$	0,874	0,60	Reliabel
$X_{1,13}$	0,865	0,60	Reliabel
$X_{1,14}$	0,861	0,60	Reliabel
$X_{1,15}$	0,878	0,60	Reliabel
$X_{1,16}$	0,876	0,60	Reliabel
$X_{1,17}$	0,875	0,60	Reliabel
$X_{1,18}$	0,872	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional			
$X_{2,1}$	0,875	0,60	Reliabel
$X_{2,2}$	0,849	0,60	Reliabel
$X_{2,3}$	0,858	0,60	Reliabel

X _{2.4}	0,869	0,60	Reliabel
X _{2.5}	0,862	0,60	Reliabel
X _{2.6}	0,852	0,60	Reliabel
X _{2.7}	0,875	0,60	Reliabel
X _{2.8}	0,848	0,60	Reliabel
X _{2.9}	0,858	0,60	Reliabel
X _{2.10}	0,867	0,60	Reliabel
X _{2.11}	0,861	0,60	Reliabel
X _{2.12}	0,876	0,60	Reliabel
X _{2.13}	0,882	0,60	Reliabel
X _{2.14}	0,851	0,60	Reliabel
X _{2.15}	0,853	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan			
Y _{1.1}	0,811	0,60	Reliabel
Y _{1.2}	0,830	0,60	Reliabel
Y _{1.3}	0,836	0,60	Reliabel
Y _{1.4}	0,779	0,60	Reliabel
Y _{1.5}	0,808	0,60	Reliabel
Y _{1.6}	0,833	0,60	Reliabel
Keterangan			
Y _{1.7}	0,806	0,60	Reliabel
Y _{1.8}	0,795	0,60	Reliabel
Y _{1.9}	0,783	0,60	Reliabel
Y _{1.10}	0,796	0,60	Reliabel
Kesimpulan: Berdasarkan nilai uji yang didapatkan semua pernyataan yang ada pada variabel mendapatkan hasil reliabel karena memiliki nilai di atas cronbach's alpha > 0,60			
Uji Normalitas			
One Sample Kolmogorov Smirnov Test			0,178
Kesimpulan: Berdasarkan hasil uji normalitas data berdistribusi normal dengan nilai signifikan 0,178 > 0,05.			
Uji Multikolinearitas			
Nilai Tolerance			0,127
VIF			7,856
Kesimpulan: Berdasarkan nilai tolerance didapat lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF didapat lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah multikolinearitas.			
Uji Heteroskedastisitas			
Kualitas kehidupan kerja			0,346
Komitmen organisasional			0,941
Kesimpulan: Berdasarkan nilai signifikansi yang didapatkan, semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,05.			
Uji Korelasi			
X ₁			0,953
X ₂			0,952
Kesimpulan: Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai sebesar 0,953 yang berada pada rentang >0,75- 1,00 yang berarti memiliki kekuatan hubungan yang sangat kuat dan arah hubungannya searah yang berarti bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja mengalami kenaikan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Sedangkan komitmen organisasional memiliki nilai 0,952 yang berada pada rentang >0,75- 1,00			

yang berarti kekuatan hubungan yang sangat kuat dan arah hubungannya searah yang berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.	
Analisis Regresi Linear Berganda	
Kualitas kehidupan kerja	0,291
Komitmen organisasional	0,331
Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan rumus perhitungan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n$ Kesimpulan: Nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 0,291 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,331 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	
R square (%)	0,938 (93,8)
Kesimpulan: Berdasarkan nilai yang diuji menyatakan 93,8 persen variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya 6,2 persen oleh variabel lain.	
Uji F	
F _{hitung}	847,169
Tingkat Signifikansi	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan Uji yang dilakukan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F _{hitung} sebesar 847,169 yang lebih besar dari F _{tabel} 3,08 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap keputusan pembeli.	
Uji t	
t _{hitung} X ₁	7,529
t _{hitung} X ₂	7,404
Keterangan	
Kesimpulan: Berdasarkan uji yang dilakukan didapatkan hasil t _{hitung} untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar t _{hitung} 7,529 dan t _{tabel} 1,981 sehingga t _{hitung} yang didapat lebih besar daripada t _{tabel} (7,529 > 1,981) dengan tingkat signifikansi t _{hitung} 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen organisasional adalah sebesar t _{hitung} 7,404 dan t _{tabel} 1,981 sehingga t _{hitung} yang didapat lebih besar daripada t _{tabel} (7,404 > 1,984), dengan tingkat signifikansi t _{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H ₂ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: Data Olahan, 2019

Adapun implikasi hasil penelitian penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan

Variabel kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai Di Kabupaten Kubu Raya. Disebabkan karena perusahaan yang menjaga kualitas kehidupan kerja yang baik terhadap karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya lebih baik

2. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen dan loyal terhadap perusahaan dapat meningkatkan produktivitas serta menghasilkan kinerja yang baik.

PENUTUP

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggan) dan komitmen organisasional (terdiri dari komitmen efektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif) serta variabel kinerja karyawan (terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian) sudah dikategorikan baik.

Perusahaan PT Sari Bumi Kusuma Unit Industri Kumpai Di Kabupaten Kubu Raya harus lebih bisa memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawannya seperti suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan harus menciptakan suatu organisasi yang dapat membuat karyawannya memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan dapat menjadi loyal terhadap perusahaan. Dampaknya adalah menimbulkan karyawan yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cascio, W.F. 2005. *Managing Human Resources – Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Edisi ke- 7. United States: McGraw-Hill.
- Chang, William. *Metodologi Penulisan Ilmiah: Teknik Penulisan ESAI, SKRIPSI, TESIS, & DISERTASI untuk MAHASISWA*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Cummings, Thomas G, dan Christopher G. 2005. Worley. *Organizational Development & Change*. (8th ed). South Western Edition: Thompson.
- Edison Emron, Bambang Hermanto dan Yusniar Lubis. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Ekawati, Ratna, danDesiNuraeni. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studipada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung).” *Smart – Study & Management Reseach*, Vol.10,No.3 (2013), pp. 55- 65.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Giarto, Setyo Budiari. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi.”Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*.(8th ed). McGraw-Hill Companies.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang).” *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, vol.4,no. 3, hal.2302-2752.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, L Mathis dan Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosman. 2014. “Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.” *Ejurnal Ilmu Pemerintahan*, no.2 hal.2753-2766.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. *Metode Penelitian & pengembangan: Research and Development*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutanto, Eddy M., dan Athalia Ratna. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.9,No.1 (Januari 2015), pp. 56-70.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Yuhista, Anggi, Nyoman Ariana, dan Ni Ketut Aris mayanti. “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, Vol. 1,No.2 (November 2017), pp. 74-92.