

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA KANTOR -CABANG PT. BANK JAWA BARAT
DAN BANTEN. TBK DI SUMATERA.**

(Tesis)

Oleh:

REZA HARDIAN PRATAMA



**MAGISTER MANAGEMENT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KANTOR -CABANG PT. BANK JAWA BARAT DAN BANTEN. TBK DI SUMATERA.

Oleh

REZA HARDIAN PRATAMA

Penelitian pada kinerja karyawan di suatu perbankan diduga menurun diakibatkan oleh stres kerja yang tinggi, disamping itu peran komitmen organisasi mengintervening kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti mengajukan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk Cabang Sumatera. meliputi lampung, sumatera selatan, medan dan batam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner langsung melalui *google form* di Bank Jawa Barat dan Banten, data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alata analisis Smart PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Jawa Barat dan Banten sejumlah 189 orang. Teknik pengambilan sampel dalam yaitu dengan sampel jenuh atau *total sampling* yaitu sebanyak 119 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan kemudian kualitas kehidupan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, terdapat hasil data yang telah didapat pada indikator kuisisioner ialah keselamatan kerja, tuntutan peran, komitmen berkelanjutan dan ketepatan pengerjaan tugas, hal ini yang harus diperhatikan kembali oleh perusahaan terutama pimpinan, keterbatasan dalam penelitian ini ialah jumlah populasi yang masih kurang banyak dan jumlah sampel masih terbilang masih sedikit di mana di teliti dari kantor pusat di berbagai provinsi cabang sumatera, selanjutnya penentuan variabel *dependen* dan *independen* diharafkan penelitian selanjutnya dapat menetapkan variabel lain yang mempengaruhi variabel *dependen*.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

***EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS AS INTERVENING VARIABLES
AT THE BRANCH OFFICES OF PT. BANK WEST JAVA
AND BANTEN. TBK IN SUMATERA.***

By

REZA HARDIAN PRATAMA

In this study, performance in a company is thought to be caused by high work stress, in addition the role of organizational commitment mediates work life and stress on employee performance, therefore increasing the development of the quality of work life and employee performance through organizational commitment as an intervention variable at PT. Bank West PT and Banten Tbk Sumatra branch. Covering Lampung, South Sumatra, Medan and Batam. This research uses quantitative research. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires directly via google form at Bank Jawa Barat and Banten. The data obtained was then processed using the Smart PLS analysis tool. The population in this study were Bank Jawa Barat and Banten employees totaling 189 people. The sampling technique is saturated sample or total sampling, which is 119 respondents. Weaknesses in this study are the number of populations that are still not large and the number of samples is still small which is examined from the head office in various Sumatran branch provinces, then affects the dependent and independent variables which are expected in further research to affect other variables that are dependent variables.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Stress, Organizational Commitment, Employee Performance*

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR -CABANG PT. BANK JAWA BARAT
DAN BANTEN. TBK DI SUMATERA.**

Oleh
REZA HARDIAN PRATAMA

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Pada

**Jurusan Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK
JAWA BARAT DAN BANTEN TBK.
CABANG SUMATERA**

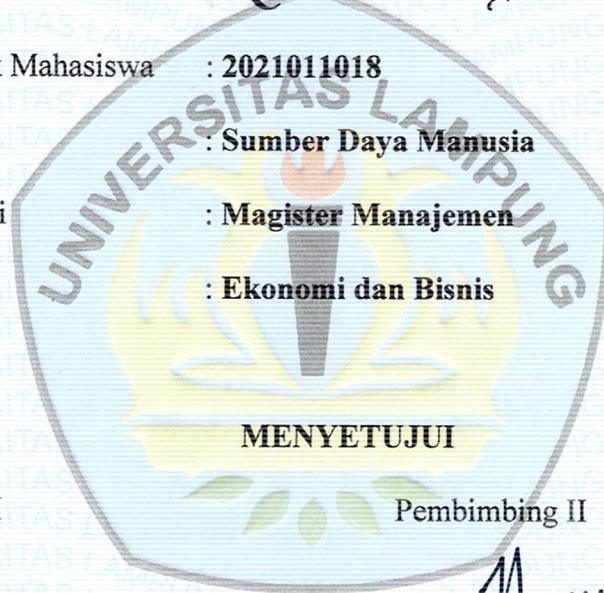
Nama Mahasiswa : **Reza Hardian Pratama**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2021011018**

Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Program Studi : **Magister Manajemen**

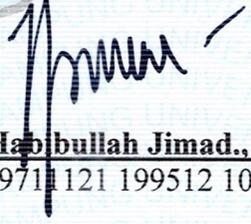
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Pembimbing I

Pembimbing II


DR. Rr Erlina., S.E, M.Si.
NIP. 19620822 198703 2002


DR. Habibullah Jimad., S.E, M.Si.
NIP. 19711121 199512 1001

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung



Prof. Dr. Mahrinasari MS., S.E., M.Sc.
NIP. 19661027 199003 2002

MENGESAHKAN

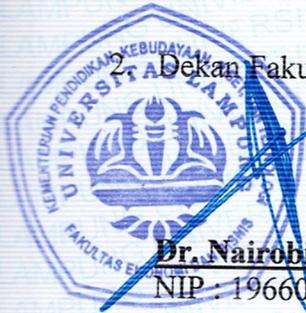
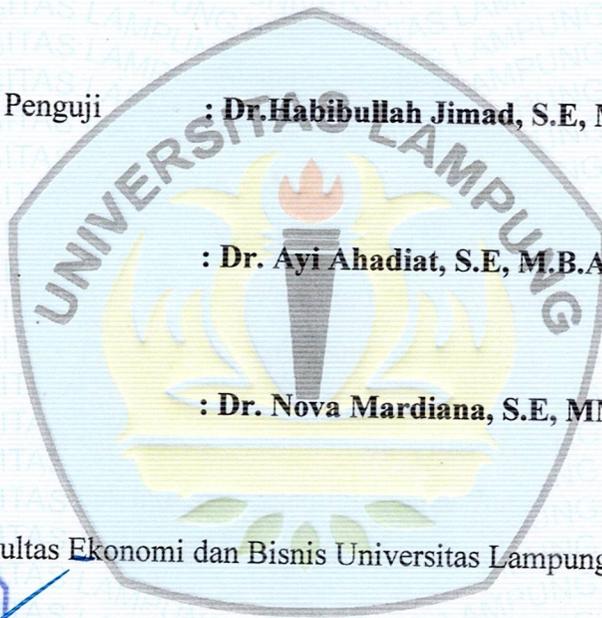
1. Komisi Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Rr Erlina, S.E, M.Si.**

Sekretaris Penguji : **Dr. Habibullah Jimad, S.E, M.Si.**

Penguji I : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E, M.B.A.**

Penguji II : **Dr. Nova Mardiana, S.E, MM.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Dr. Nairobi, S.E. M.Si.
NIP : 196606211990031003

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Ahmad Saudi Samosir, ST. M.T.
NIP : 19710415 199803 1005

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **02 Agustus 2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reza Hardian Pratama
Nomor Pokok Mahasiswa : 2021011018
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel
Intervening Pada PT. Bank Jawa Barat Dan Banten
Tbk. Cabang Sumatera

Dengan Ini menyatakan bahwa penelitian ini adlaah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau 7ndustry tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau 7ndust yang menunjuka gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2022
Yang membuat Pernyataan



Reza Hardian Pratama

RIWAYAT HIDUP

Penulis Reza Hardian Pratama lahir di Bukit Kemuning tanggal 07 Juli 1997 sebagai anak pertama dari pasangan (Alm) Hairudin dan Jamilah S.pd.

Penulis memulai sekolah dasar negeri 08 Bukit Kemuning, kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2009, melanjutkan sekolah menengah pertama negeri 04 Bukit Kemuning Lampung Utara dan Lulus Tahun 2012, sekolah menengah atas negeri 01 Bukit Kemuning lulus tahun 2015, kemudian di terima di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung di jurusan Ekonomi Pembangunan, penulis menyelesaikan Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2020, kemudian penulis di terima di Magister Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2020, dan penulis menyelesaikan pendidikan Magister Menejemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tahun 2022.

Penulis juga pernah menjadi tim pelatihan industry kreatif kepada ibu-ibu PKK dan masyarakat ke 4 kabupaten Provinsi Lampung yaitu Tanggamus, Lampung Tengah, Liwa dan Pesisir Barat. yaitu melakukan pelatihan pembikinan sabun cair cuci piring dan pelatihan seminar untuk usaha industry kreatif pada tahun 2018. Setelah itu penulis juga pernah menjadi panitia BIMTEK yaitu pelatihan Bimbingan Tekhnis Keuangan Daerah yang di selenggarakan di Bukit Randu pada tahun desember 2018.

Penulis pernah mempunyai pengalaman bekerja di PT. NSS Honda Lampung sebagai Sales Freelance, setelah itu penulis pernah bekerja di PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Vendor dari PT. Bank Jago Tbk, sebagai *Community Depelovment Partner*, setelah itu Penulis pernah bekerja di PT. Danamas Insani Kreasi Andalan, Vendor dari PT. Bank Central Asia Tbk. Sebagai Sales Pamol, Penulis juga pernah menjadi Admin di Bestday sebagai tenaga Admin pengganti sementara.

MOTTO

“ Dan dia telah memberikan kepadamu (keperluanmu) dari segala apa yang kamu mohonkan kepadanya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah swt tidaklah kamu dapat menghitungnya.”

(Q.S : Ibrahim : 34)

Orang yang suka berkata jujur akan mendapatkan 3 hal yaitu kepercayaan, cinta dan rasa hormat.

(Ali bin Abu Thalib)

“Untuk mendapatkan yang kau inginkan, kau harus bersabar dengan apa yang kau perjuangkan”

(Imam Ghazali)

“Tiada hari tanpa belajar, selalu belajar dalam kesalahan, selalu belajar dalam kehidupan dan selalu belajar untuk apa yang di inginkan.”

(Reza Hardian Pratama)

Nabi Muhammad Saw bersabda : Sesungguhnya Allah tidak Melihat (menilai) bentuk tubuh umat manusia dan tidak pula menilai ketampanan wajahnya, tetapi Allah swt melihat (menilai) ke ikhlasan hati hambanya.”

(HR. Muslim)

“Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kerja Tuntas. Yakin Usaha Sampai “

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk Ibuku Jamilah.S.pd. dan Ayah tercinta (Alm) Hairudin yang paling kucintai, terimakasih untuk segala Do'a semangat dan dukungan kepada anakmu, untuk Dosen S2 Magister Manajemen, Dosen S1 Ekonomi Pembangunan, Guru Sd-SMA Bukit Kemuning dan keluarga beserta teman-teman yang selalu memberikan arahan dan dukungan agar saya menjadi lebih baik lagi.

Almamater Tercinta Jurusan Magister Menejemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung ,
Terimakasih.

SANWACANA

Bismilahirrahmanirahim

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmatnya dan hidayah-nya Penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan Judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk Cabang Sumatera" ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar Magister Manajemen.

Dalam menyelesaikan Tesis ini penulis banyak terbantu dan didukung oleh beberapa pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati saya sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi., S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS. S.E., M.Sc. selaku ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Dr. Rr Erlina., S.E., M.Si. selaku Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyelesaian Tesis
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad., S.E. M.Si. selaku Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyelesaian Tesis
5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat., S.E.M.B.A. selaku penguji yang telah membantu mengarahkan penulis.

6. Ibu Dr. Nova Mardiana., S.E.M.M. selaku penguji yang telah membantu mengarahkan penulis.
7. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS. S.E., M.Sc. Selaku pembimbing Akademik;
8. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Magister Manajemen,yang telah membimbing dan membagi ilmunya yang bermanfaat untuk penulis ;
9. Ibunda Jamilah.,S.Pd dan Ayahanda (Alm) Hairudin, serta bapak das'at julius, yang telah sabar mendidik penulis ,yang dengan ikhlasnya selalu mendoakan, dengan segala kemampuannya selalu mengupayakan membantu penulis hingga menjadi sekarang;
10. Keluarga besar penulis yang Berada di Bukit Kemuning, khususnya daerah Lampung dan Palembang;
11. Teman-Teman Magister Menejemen angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan satu- persatu.
12. Seluruh staff fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Lampung terkusus Magister Menejemen.
13. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan Tesis ini yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.terima kasih

Penulis berharap tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat untuk semua.Aaamiinn.

Bandar Lampung, Agustus 2022
Penulis ,

Reza Hardian Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.2 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja.....	13
2.2.1 Komponen dan Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	15
2.2.2 Kriteria Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.....	17
2.3 Stres Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.	18
2.3.2 Pendekatan Stres Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Stres Kerja.....	20
2.4 Komitmen Organisasi.....	21
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
2.4.2 Faktor- Faktor Komitmen Organisasi.....	22
2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi	24
2.5 Penelitian Terdahulu.	25
2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	30
2.6.1 Kerangka Pemikiran	31
2.6.2 Hipotesis	31
III. METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	34
3.2.1 Identifikasi Variabel	34
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel Penelitian	37
3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data	38

3.4.1	Jenis Data.....	38
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	39
3.5	Metode Analisis Data.....	40
3.6	Pengukuran Variabel dan Uji Hipotesis.....	41
3.6.1	Pengukuran Variabel	41
3.6.1.1	Analisis Data Deskriptif	41
3.6.1.2	Analisis SEM-PLS	42
3.6.1.3	Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	43
3.6.1.4	Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	45
3.6.1.5	Uji Model Struktural	46
3.6.1.6	Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.7	Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>).....	48
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Hasil Pengumpulan Data Responden	52
4.1.2	Karakteristik Responden	53
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.1.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja di PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk. Cabang Sumatera.....	55
4.1.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Kerja PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk. Cabang Sumatera.....	55
4.1.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penempatan Kerja PT. Bank Jawa Barat Cabang Sumatera.....	56
4.1.3	Analisis Deskriptif.....	57
4.1.4	Uji Instrument Validitas dan Reliabilitas	59
4.1.5	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	60
4.1.5.1	Validitas Konvergen.....	60
4.1.5.2	Validitas Diskriminan	63
4.1.6	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.1.7	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.1.7.1	R-Square	66
4.1.7.2	Predictive Relevance (Blindfolding).....	67
4.1.7.3	Pengujian Hipotesis.....	68
4.2	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	72
V.	SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1	Simpulan	75
5.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Grafik Jumlah karyawan PT. Bank Jawa Barat dan Banten Menurut Jenis Kelamin.....	2
2.1. Penelitian Tedahulu.....	25
3.1. Operasional Variabel.....	36
3.2. Skala Likert.....	40
3.3. Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Pengukuran.....	44
3.4. Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural.....	46
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	56
4.7. Penempatan Kerja PT. Bank Jawa Barat cabang Sumatera.....	56
4.8. Analisis Deskriptif.....	57
4.9. Hasil Outer Loading.....	61
4.10. Hasil Average Variance Extracted.....	62
4.11. Hasil Cross Loading.....	63
4.12. Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	64
4.13. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	65
4.14. Hasil Uji Reliabilitas.....	66

4.15. Hasil Uji R-Square	67
4.16. Hasil Blindfolding (Q^2)	68
4.17. Hasil Path Coefficients	69
4.18. Hasil Specific Indirect Effect Tests	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	31
3.1. Diagram Jalur.....	50
3.2. Diagram Jalur Struktural.....	51
4.1. Hasil Outer Model.....	60
4.2. Hasil Model Penelitian.....	69

I. PENDAHULUAN

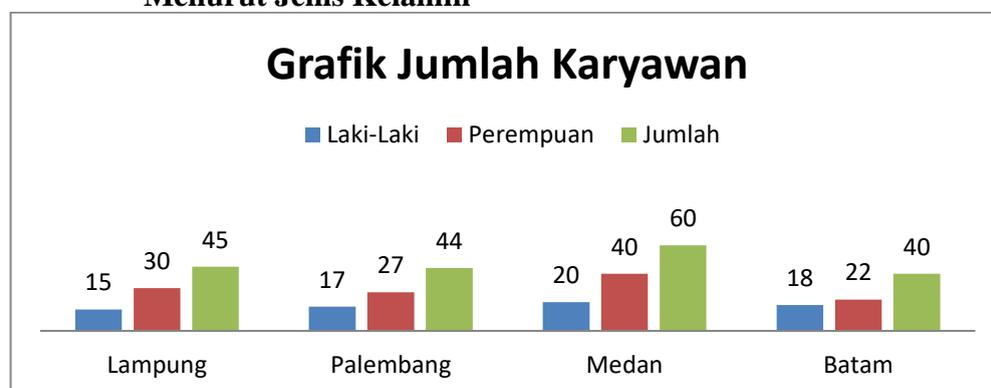
1.1 Latar Belakang

Bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, dimana Bank tidak hanya berkompetisi dengan sesama bisnis perbankan saja, tetapi juga dengan institusi keuangan selain Bank, agar organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya, dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga sasaran dan tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia paling efektif dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, yang mendorong munculnya komitmen pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan dan kepentingan organisasi dalam rangka menciptakan keunggulan (Amstrong et al 2014). Hal yang menjadi tolak ukur karyawan ialah kinerja karyawan merupakan penggambaran dari suatu program kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge dalam Permarupan At al 2015) Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan

akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah meningkatkan kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Salah satu masalah yang dihadapi PT Bank Jawa Barat dan Banten saat ini adalah kinerja yang belum maksimal. Kinerja karyawan adalah bagian terpenting didalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat atau menjadi lebih baik. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja, Stess Kerja, Komimen Organisasi. Menurut (Priansa et al 2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja dan stress Kerja karyawan. Pada kondisi sebenarnya di PT. Bank Jawa Barat dan Banten terdapat masalah yaitu jumlah karyawan, dimana semakin tinggi jumlah karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam pengurusan internal perusahaan dan eksternal perusahaan itu sendiri, berikut jumlah karyawan PT. Bank Jawa Barat dan Banten. Tbk.

Tabel 1.1. Grafik Jumlah karyawan PT. Bank Jawa Barat dan Banten Menurut Jenis Kelamin



Sumber : PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk

Dapat dilihat dari Grafik Tabel di Atas Jumlah Karyawan PT. Bank BJB Tbk di Lampung Menurut Jenis Kelamin 15 orang Laki-Laki dan 30 Perempuan, dan di Palembang 17 Laki-Laki dan 27 Perempuan dan di Medan 20 Laki-Laki dan 40 Perempuan dan di Batam 18 Laki-Laki dan 22 Perempuan, Semakin tinggi jumlah karyawan maka semakin meningkat profitabilitas Perusahaan. Kinerja merupakan sebuah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai standar yang ada. Dalam menyelesaikan tugas tersebut terkadang karyawan menemui berbagai situasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka, seperti halnya situasi yang terjadi saat ini yaitu pada masa Pandemi virus Covid-19 dimana pemerintah menerapkan sistem *Work Form Home* atau sering disebut dengan WFH, dimana pada kondisi ini para karyawan diharuskan bekerja dari rumah. Belum terlebih lagi PT. Bank Jawa Barat dan Banten ialah Bank Pembangunan daerah yang berevolusi menjadi Bank Umum Publik satu- satunya di Indonesia saat ini, sehingga dapat menjangkau di setiap Provinsi akan tetapi, Tantangan terberat untuk mencapai kinerja yang baik dan unggul dari pada pesaing PT. Bank Jawa Barat dan Banten harus memperhatikan karyawan karena letak jauh dari kantor pusat, terlebih lagi untuk meningkatkan karyawan bank harus memperhatikan kualitas kehidupan kerja, stres kerja karyawan yang berlebih dan komitmen tenaga kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi pada karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dimana kualitas kehidupan kerja adalah menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dari sudut pandang karyawan dan efektivitas organisasi yang lebih besar dari sudut pandang manajer. (Parvar, Allameh and Ansari, 2015).

Penelitian Yang dilakukan (P.Permarupan, et al 2015) Kualitas Kehidupan Kerja memang memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi dari hasil analisis tersebut semakin kuat komitmen organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan (Zafar et al. dalam jurnal (Sandiartha and Suwandana, 2020) menyatakan hal yang bertolak belakang dengan penelitian tersebut, dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. (Huda dalam jurnal (Sandiartha and Suwandana, 2020) menyatakan stress kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja yang berarti stress yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Prawira & Suwandana (2019) yang menemukan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Stress dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yuen et al. (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. (Zafar et al. (Sandiartha and Suwandana, 2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stress sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika

karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah (Robbins & Judge, dalam (Kurniaty, 2020) Stress juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas, selain Stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi sebagai variable intervening dimana komitmen organisasi sebagai acuan karyawan untuk tetap berkerja dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan.

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Berberoglu & Secim, 2015). Sejalan dengan pernyataan diatas apabila dikaitkan dengan masalah yang telah terindikasi di PT. Bank Jawa Barat dan Banten , baik itu pada kinerja karyawan maupun kualitas kehidupan kerjanya, menunjukan bahwa kurangnya rasa saling memiliki, baik organisasi kepada karyawannya ataupun sebaliknya minimnya komitmen organisasional Minimnya komitmen organisasional merupakan salah satu hal penyebab kinerja karyawan di PT Bank Jawa Barat dan Banten belum optimal.

Komitmen organisasional yang tinggi maka seseorang akan bangga menjadi anggota organisasi dan bekerja dengan maksimal untuk organisasi mereka. melalui tingkat komitmen dan retensi yang lebih tinggi, karyawan lebih bersedia untuk mempertimbangkan strategi dan pendekatan inovasi terbuka perusahaan, memahami kebutuhan untuk mengintegrasikan pengetahuan yang dikembangkan secara internal dan secara eksternal. Selain itu, retensi karyawan, basis

pengetahuan perusahaan agar meningkat dan, karena retensi karyawan penting untuk memperoleh dan mengintegrasikan pengetahuan, perusahaan menambah kemungkinan manfaat dari akuisisi pengetahuan. (Weber dan Tarba, dalam jurnal Papa At al 2017). Penelitian terdahulu dari Bandula & Jayatilake (2016), komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Planer (2019), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Bank Jawa Barat dan Banten ialah salah satu Bank yang Pembangunan daerah yang berhasil mencapai Bank Pembangunan daerah secara tingkat nasional serta dapat membuka cabang Bank di daerah lain seperti diluar provinsi jawa barat itu sendiri dan mencapai cabang Sumatera yang hingga kini cabang Sumtaera terdiri dari provinsi Lampung, Medan, Sumatera Selatan dan Batam visi dari PT. Bank Jawa Barat dan Banten saat inilah ialah menjadi “bank pilihan utama anda” dengan misi Memberikan kontribusi dan, berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah, menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan, memberikan layanan terbaik kepada nasabah, memberikan manfaat terbaik dan berkelanjutan kepada *stakeholders* Meningkatkan inklusi keuangan kepada masyarakat melalui digitalisasi perbankan (laporan berkelanjutan PT. BJB Tbk 2020) akan tetapi untuk memenuhi hal tersebut Salah satu kesulitan yang dihadapi Bank Jawa Barat dan Banten ialah Persaingan dengan Bank Kredit lainnya seperti Bank Pembangunan daerah Provinsi lain dan Bank Nasional serta Bank Swasta lainnya, maka dari itu PT. BJB ingin meningkat kinerja karyawan lebih baik, baik karyawan di Jawa Barat itu sendiri maupun di luar daerah berdasarkan jumlah karyawan di PT. Bank BJB itu sendiri

jumlah karyawan yang masih kurang maka dari itu kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan stress kerja yang terlealu berlebih mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini sebagai komitmen kontrak karyawan untuk melaksanakan tugas berkinerja tinggi ataupun malah sebaliknya akan menurun kinerja daripada karyawan itu sendiri.

Landasan hukum Berdirinya PT. Bank Pembangunan daerah Jawa Barat dan Banten. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. PT. Bank Jawa Barat Tbk. merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai Bank umum Publik. Berdasarkan kondisi lingkungan perusahaan, ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen. Dari beberapa paparan diatas maka tertarik untuk mengambil judul dalam Penelitian ini. *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank BJB Tbk. Di Sumatera.”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
2. Bagaimana pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
3. Bagaimana pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
4. Bagaimana pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
5. Bagaimana pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di PT. Bank Jawa Barat dan Banten ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?

5. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *Intervening* di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera?
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* di PT. Bank Jawa Barat dan Banten di Sumatera ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai syarat kelulusan perkuliahan di Magister Managemen Universitas Lampung.
2. Menambah keperustakaan mengenai pengaruh *quality of work life* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervening*.
3. Dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi pihak bank dalam melakukan berbagai kebijakan. Khususnya dalam masalah peningkatan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal penting untuk setiap organisasi/perusahaan.

(Bernadin dan Russell 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai catatan dari hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut (Dessler dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang Kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan utama organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan menurut (Bernadin dan Russell dalam jurnal 2013) tersebut, yaitu:

1. *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati

kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Indikator:

- a. Ketelitian dalam bekerja.
- b. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.

2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Indikator:

- a. Kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.
- b. Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.

3. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Indikator:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.
- c. Ketepatan waktu datang ke kantor.

4. *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk

mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Indikator:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.
- b. Kemampuan bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
- d. Kemampuan bekerja untuk meminimalisir kerugian.

5. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Indikator:

- a. Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan.
- b. Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- c. Kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.

6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Indikator:

- a. Keharmonisan dengan rekan kerja.
- b. Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja.
- c. Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan pasti mengalami hal-hal yang akan mempengaruhi kinerjanya, menurut Gibson dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) terdapat 3 faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan (*reward system*). Kinerja seorang karyawan yang baik apabila:

- a) Mempunyai keahlian yang tinggi
- b) Kesiediaan untuk bekerja
- c) Lingkungan kerja yang mendukung

Selain itu ditentukan pula oleh keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

2.2 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi/perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan puas bagi karyawan. Sehingga

tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Siagian (2004) *Quality of Work Life* adalah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat QWL merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, kekaryaan dan organisasi.

Menurut Siagian dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) *Quality of Work Life* sebagai filsafat manajemen ialah dengan menekankan bahwa:

1. QWL merupakan program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan.
2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan para pekerja dengan cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan seperti upah minimum.
3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai peranannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian.
4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyelia yang simpatik.
5. Dalam pentingnya QWL perkayaan pekerja merupakan bagian integral yang penting.
6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Menurut Cascio dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) ada dua pandangan tentang maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dan praktek di dalam organisasi (contoh: kebijakan dalam promosi, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Kedua kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka aman, merasa puas, dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia. Selain itu menurut Cascio dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) dalam teori QWL sederhana yaitu melibatkan dan memberikan kesempatan pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan aspek penting yang dimiliki organisasi/perusahaan untuk karyawan merasa aman dalam bekerja dilingkungan kerjanya.

Organisasi atau perusahaan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman diperlukan kondisi atau pola bekerja bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menjadi karakteristik bagi organisasi atau perusahaan.

2.2.1 Komponen dan Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menggambarkan perubahan yang terjadi dalam suatu bidang. Indikator didalam kualitas kehidupan kerja penting karena kita dapat melihat sejauh mana penerapan kualitas kehidupan kerja di organisasi. Menurut (Cascio 2016) usaha perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan

kerja melalui beberapa komponen berikut ini.

1. Keterlibatan karyawan (*employee participation*).

Dilakukan dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.

2. Pengembangan karir (*career development*).

Dilakukan dengan mengadakan penawaran pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.

3. Penyelesaian konflik (*conflict resolution*).

Dilakukan dengan keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.

4. Komunikasi (*communication*).

Dilakukan dengan komunikasi satu per satu atau tatap muka, pertemuan dengan grup dan melakukan publikasi.

5. Kesehatan (*wellnes*).

Dilakukan dengan memberikan jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling.

6. Rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*).

Dilakukan dengan program pensiun dan status karyawan tetap.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*a save environment*).

Dilakukan oleh perusahaan dengan membentuk komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja.

8. Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*).

Dilakukan dengan memberikan imbalan yang diberikan kepada karyawan harus layak dan bermanfaat.

9. Kebanggaan (*pride*).

Dilakukan dengan perusahaan memperkuat identitas, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan berupa masyarakat dan alam

Pendapat lain menurut Nawawi dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani, 2021) keberhasilan *Quality of Work Life* dari sudut pekerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut ini.

- a. Keikutsertaan dalam bekerja memberikan dan meningkatkan rasa puas.
- b. Rasa puas mendorong untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja.
- c. Tingkat kehadiran tinggi.
- d. Kesiediaan bekerja secara sukarela meningkat dan meluas. Misalnya bekerja lembur tanpa menunggu perintah.
- e. Merasa rugi jika tidak masuk/tidak hadir.
- f. Selalu terdorong menyampaikan saran untuk peningkatan produktivitas dan kualitas.

2.2.2 Kriteria Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi/perusahaan. Untuk itu perlu adanya usaha organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. (Cascio 2016) mengungkapkan bahwa ada beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yaitu:

1. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan sebagai bos atau diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah penting. Kualitas kehidupan kerja tidak

dapat digunakan sebagai alat untuk memecah serikat atau menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat buruh alat untuk melawan manajemen.

3. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diambil serius.
4. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan menjadi kedepan dari pemecahan awal sampai pada tingkat kemitraan yang sebenarnya antara manajemen dan karyawan.
5. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat diamanatkan secara sepihak oleh manajemen.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin di dalam organisasi atau perusahaan dapat menerapkan konsep-konsep diatas untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja.

Dalam lingkungan kerja faktor stres berpengaruh terhadap kinerja. Stres memiliki dampak yang berbeda-beda. Stres adalah suatu respon yang dimiliki seseorang terhadap situasi yang dialaminya dan berdampak negatif. Sehingga stres meruakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan atau oraganisasi. Berikut pengertian stres dari beberapa ahli.

Menurut Luthans (2016), stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2016) mendefinisikan stres kerja

sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Siagian (2015) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi atau respon yang dimiliki seseorang terhadap situasi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan disekitarnya. Jadi perusahaan harus dapat mengatasi stres pada setiap karyawan.

2.3.2 Pendekatan Stres Kerja

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai adanya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik.

Menurut Rivai (2015) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas. Pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya, yaitu sebagai berikut ini.

1. Pendekatan individual, meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan.
 - b. Melakukan meditasi dan pernafasan.
 - c. Melakukan kegiatan olahraga.
 - d. Melakukan relaksasi.
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

2. Pendekatan perusahaan, meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c. Menyediakan sarana olahraga.
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas.

Dapat disimpulkan bahwa pendekatan stres menurut Rivai ada dua yaitu pendekatan individual dan pendekatan perusahaan. Pendekatan tersebut dapat dikelola agar menjadi positif untuk karyawan dan perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator – Indikator Stress Kerja Menurut Robins (2016).

1. Tuntutan tugas adalah factor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.
3. Tuntutan antar pribadi Tekanan yang diciptakan oleh karyawanlain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan – rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan ke mana ia melapor ke dalam organisasi.
5. Kepemimpinan dalam organisasi sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disetiap organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik. Hal tersebut seperti pernyataan dari Luthans (2016) bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Hal ini dijelaskan oleh

Luthans (2016) komitmen organisasi adalah

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional menurut Mathis dan Jackson (2009) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2016) mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan menurut Lincoln Sopiah, (2008) komitmen organisasional adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap loyalitas individu sebagai anggota organisasi untuk tetap bertahan dan memihak tujuan- tujuan organisasi sehingga mencapai keberhasilan yang berkelanjutan untuk organisasi.

2.4.2 Faktor- Faktor Komitment Organisasi

Komitmen seorang individu pasti dipengaruhi oleh beberapa hal. Hal tersebut harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut Armstrong (2014) faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

1. Karakteristik keluarga
2. Faktor harapan pengembangan karir
3. Lingkungan kerja
4. Gaji atau tunjangan.

Sedangkan menurut Minner (Sopiah, 2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
2. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan kerja seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, gaji atau tunjangan yang diterima dan sebagainya. Sementara lingkungan keluarga seperti karakteristik keluarga dan faktor personal seperti pengalaman kerja, usia, tingkat pendidikan dan sebagainya.

2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Dalam review literatur-literatur mengenai komitmen organisasi, Allen dan Meyer (Luthans, (2016) mengemukakan tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut ini.

1. Komitmen afektif (*affective*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance*), yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena
3. kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dengan kata lain didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
4. Komitmen normatif (*normative*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut, tindakan itu merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2016) bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dengan demikian terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), perasaan emosional untuk

organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.5 Penelitian Terdahulu.

Penelitian ini berlandaskan beberapa teori dalam jurnal dan artikel yang dahulu yang pernah diteliti dari berbagai universitas dan pakar peneliti dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Eliyana, Ma'arif, and Muzakki 2019) Kepuasan Kerja dan efek komitmen dalam organisasi dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (European search on management Bussines economics 2019)	Kepuasan kerja, efek komitmen, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan	SEM	Dalam beberapa penelitian sebelumnya, variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan mampu memberikan dampak positif terhadap beberapa output sumber daya manusia dalam suatu organisasi penjelasan dan penegasan tentang kasus ini memperkuat konsep yang ada. Dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja, serta objek penelitian Pelabuhan Indonesia III Inc., terdapat perbedaan hasil, dimana komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional belum dampak signifikan terhadap kinerja para pemimpin tingkat menengah di perusahaan milik negara ini. Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam konteks organisasi dan juga dalam pembahasan yang lebih umum dengan topik

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>kepemimpinan transformasional secara teoritis dan empiris. n mengelola prestasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Terbentuknya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai akan membentuk kinerja terbaik pegawai Pelabuhan Indonesia III Inc. Kinerja terbaik diperlukan oleh pegawai tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc, sangat diperlukan regulasi yang berjenjang, kebijakan dan informasi semua pekerjaan mulai dari manajer puncak hingga manajer junior secara internal.</p>
2	<p>(Papa et al. 2020) meningkatkan kinerja inovasi melalui akuisisi pengetahuan, moderasi peran retensi karywan dan manusia praktik pengelolaan sumberdaya manusia(https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391 emerald insight)</p>	<p>HRM, Knowledge acquisition, Innovation performance, Open innovation, Employees retention</p>	SEM	<p>dengan menggunakan literatur HRM, penelitian kami mengusulkan beberapa elemen penting: dalam manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, efek moderasi dari retensi karyawan dan praktik HRM tentang hubungan antara akuisisi pengetahuan dan kinerja inovasi telah diuji. Secara khusus, praktik HRM seperti: penghargaan terkait kinerja, kerja yang fleksibel, pelatihan dan pembelajaran dan rekrutmen dan seleksi, penting untuk mendorong perolehan pengetahuan dan, pada gilirannya, inovasi pertunjukan. Oleh karena itu, dengan aktivitas HRM tertentu, perusahaan lebih mampu mengembangkan produk dan layanan inovatif seperti yang disarankan oleh literatur (Hoque, 1999; Andries dan Czarnitzki, 2014). Pada</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>gilirannya, retensi karyawan penting dalam mempertahankan pengetahuan akuisisi dan inovasi (<u>Michie dan Sheehan, 2003</u>). Satu penjelasan yang mungkin mengakui relevansi pengetahuan yang berguna untuk berinovasi yang dimiliki oleh karyawan yang menumbuhkan kemampuan internal yang berguna untuk memanfaatkan pengetahuan dan peluang eksternal.</p> <p>Studi kami juga memiliki implikasi praktis. Pertama, manajemen perusahaan harus mengadopsi Pandangan strategis HRM ketika mendekati akuisisi pengetahuan.</p>
3	Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources	Stress, turnover, Organisasi internasional, kualitas kehidupan		<p>menunjukkan bahwa alat HRM berfokus pada ekstrinsik dan IWO rupanya tidak memiliki dampak yang signifikan pada persepsi stres. Temuan yang membingungkan ini, yaitu bertentangan dengan banyak penelitian sebelumnya (<u>Bright, 2009; Bullock dkk. 2015</u>), mungkin terkait dengan fakta bahwa analisis empiris kami tidak membedakan antara jenis karyawan IO. Memang, Lepak dan Snell (<u>2002</u>) telah menyarankan bahwa strategi nilai tegic dan keunikan sumber daya manusia sangat bervariasi di antara karyawan kelompok. Beberapa karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sangat terspesialisasi dan, dengan</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>demikian, sangat penting untuk efektivitas dan efisiensi organisasi, sedangkan yang lain hanya memiliki keterampilan generik yang kurang berharga dan mudah digantikan. Demikian, organisasi mengembangkan kebijakan HRM khusus untuk mengelola SDM yang berbeda secara strategis konfigurasi. Misalnya, organisasi 'kemungkinan besar bergantung pada pengetahuan berbasis' mode kerja yang berfokus pada pengembangan internal dan karyawan jangka panjang komitmen untuk karyawan inti mereka (Lepak & Snell, 2002, hal. 520).</p>
4	<p>(Permarupan, Al-Mamun, and Saufi 2013) Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterlibatan dan Afektif Kerja Karyawan Komitmen antara Sektor Publik dan Swasta di Malaysia(Published by Canadian Center of Science and Education)</p>	<p>quality of work life, job involvement, affective commitment, public and private organization</p>	<p>Regresi Linear</p>	<p>Penelitian ini juga berkontribusi pada perspektif baru tentang Kualitas Kehidupan Kerja dalam konteks Malaysia. Studi sebelumnya umumnya berfokus pada hasil atau pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja. Namun dalam makalah ini, kerangka kerja baru yang membahas kepuasan karyawan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dalam kaitannya dengan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif di antara karyawan manajemen menengah. Oleh karena itu, temuan telah berusaha untuk menunjukkan pentingnya dimensi QWL dari perspektif baru. Kontribusi berikut adalah perbaikan yang dapat dilakukan oleh masing-masing organisasi yang dipelajari atau sektor itu sendiri dalam merancang</p>

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>Kualitas Kehidupan Kerja yang efektif. Meskipun variabel dikelompokkan ke dalam lima dimensi, organisasi secara keseluruhan dapat menyesuaikan dan mengimprovisasi sistem kerja saat ini dalam organisasi untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan komitmen afektif. Terutama di kalangan swasta yang biasanya dianggap sebagai penyedia layanan human touch yang lebih baik. Dalam perjalanan penelitian, sektor publik telah menunjukkan demarkasi keterlibatan kerja karyawan yang lebih baik terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Bukanlah tugas yang mudah bagi manajemen dan organisasi untuk merancang dan mengadaptasi Quality of Work Life secara efektif tanpa dukungan dan dedikasi dari karyawan itu sendiri. Namun, baik manajemen maupun organisasi dapat merencanakan dan merancang pendekatan yang paling sesuai untuk kepentingan semua. . Bukan hanya keuntungan berbasis uang yang dicari oleh modal manusia saat ini; ada aspek lain yang memotivasi dan meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen afektif mereka seperti peluang di tempat kerja.</p>
5	Christover, Glenn, and Mei Ie. 2021 https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473 .	Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.	SEM	<p>Dari penelitian yang sudah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen</p>

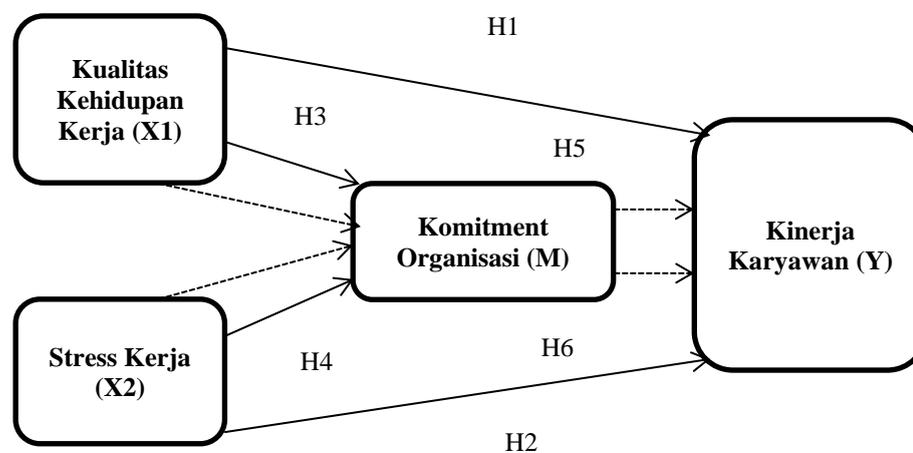
No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<p>organisasi. Pada variabel stres kerja hasil penelitian dengan nilai outer loading terendah adalah indikator SK4 pada gaya organisasi yaitu sebesar 0,860 dan untuk variabel kepuasan kerja hasil penelitian dengan nilai outer loading terendah adalah indikator KK8 pada rekan kerja sebesar 0,581. Penelitian yang peneliti buat sudah mengikuti sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, tetapi dalam riset ini tentu masih banyak terdapat keterbatasan, yaitu: Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang sempit dan hanya terfokus pada satu sektor jenis usaha saja, sehingga informasi yang didapatkan kurang bervariasi. Masih terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel bebas seperti stres kerja dan kepuasan kerja.</p>

2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

Dimana variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu kualitas kehidupan kerja dan stress kerja. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Z). Maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut:

2.6.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Variabel yang menunjukkan pengaruh langsung yakni :
 - H1 X1 (Kualitas kehidupan kerja) terhadap Y(Kinerja karyawan),
 - H2 X2 (Stress Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan),
 - H3 X1 Kualiltas Kehidupan Kerja) terhadap M (Komitment Organisasi)
 - H4 X2 (Stres Kerja) Terhadap M (Komitment organisasi)
- Variabel yang menunjukkan Pengaruh tidak langsung yakni :
 - H5 X1 (kualitas kehidupan kerja) melalui M (komitment organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan)
 - H6 X2 (stres kerja) melalui M (komitment organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan)

2.6.2 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah, dan tujuan penelitian penulis mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

Kualitas kehidupan kerja bukan hanya saja karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik akan tetapi juga bagaimana pekerjaan juga dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik dan berkembang, hal ini di dukung oleh penelitian ruagian et al., (2017) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja positif signifikan oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh Signifikan Positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja ialah dimana para karyawan mengalami fase kesulitan dalam bekerja sehingga mengakibatkan stres kerja, akan tetapi stres kerja dapat berpengaruh negatif bagi karyawan untuk menurunkan kinerja begitu pula akan mengakibatkan karyawan stres berlebihan dan menurunkan kinerja karyawan tersebut, dalam penelitian sormin at al., 2017 tentang pengaruh stres kerja menunjukkan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hipotesis yang diduga dalam penelitian ini :

H2: Stress Kerja berpengaruh Signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja ialah bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, hal ini di dukung dengan penelitian wongkar et al., 2017 kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi maka dari penelitian ini dapat diambil hipotesis :

H3: Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh Signifikan Positif terhadap Komiment Organisasi

Stres kerja dimana faktor kinerja berlebih sehingga karyawan kesulitan

dalam bekerja yang menyebabkan karyawan akan berkembang dalam pekerjaan atau memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, dalam penelitian yuliana 2017 menyatakan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H4: Stress Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen organisasi

Kualitas kehidupan kerja kondisi karyawan melakukan pekerjaan akan lebih baik, penelitian ini kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H5: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Stres kerja ialah kondisi dimana karyawan mengalami kesulitan diri pada saat menyelesaikan beban kerja yang tinggi, dalam penelitian ini stres kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H6: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk area Sumatera yaitu terdiri dari kantor cabang kas 4 provinsi yaitu Lampung, Medan, Sumatera Selatan, dan Batam.

3.2 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.

Definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalah pahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan muncul dalam bentuk bias Penyimpangan dapat disebabkan oleh pemilihan/penggunaan instrumen alat pengumpul data yang kurang tepat atau susunan pertanyaan yang tidak konsisten.

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat / nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sugiyono (2016). Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Ferdinand, 2007).

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. Dalam *script analysis*, akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Stess Kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam *script analysis*, nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Variabel dependen dipengaruhi oleh data, dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y_2).

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* atau variabel mediasi adalah variabel antara yang menghubungkan sebuah variabel independen utama pada variabel dependen yang dianalisis. Variabel *intervening* disini berfungsi sebagai dependen atau endogen variabel, dimana variabel ini berfungsi untuk menjelaskan adanya hubungan langsung variabel independen terhadap variabel ini. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah Komitmen Organisasi (M).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk memahami setiap variabel di dalam penelitian ini secara lebih mendalam, selanjutnya dapat mempermudah dalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur. Berikut adalah tabel 3.1 definisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Lingkungan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan.	1.keterlibatan Karyawan 2.Pengembangan Karir 3. Penyelesaian Konflik 4. Komunikasi 5. Kesehatan 6. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan 7. Keselamatan Lingkungan Kerja 8. Kmpensasi 9.Kebanggaan (Cascio, 2016)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju.
Stress Kerja	Suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis	1.Tuntutan Tugas 2.Tuntutan Antar Pribadi 3.Tuntutan Peran 4.Struktur Organisasi 5.Kepemimpinan dalam Organisasi (Robins 2016)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju.
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.	1. Quality 2. Quantity 3. Times Lines 4. Cost Effectiveness 5. Need For Supervisor 6. Interpersonal Impact (Bernadin dan Russel 2014)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju.
Komitment Organisasi	kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan	1.Affective Commitment 2. Continue Commitment 3. Normative Commitment (Allen dan Meyer (Luthans) 2016)	Likert, dimana nilai 1=sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Langkah penelitian salah satunya adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada di obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Jumlah karyawan di kantor Bank Jawa Barat dan Banten Cabang Sumatera yaitu 169 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Menurut Sugiyono (2016), non probability sampling adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling. sesuai dengan kriteria sebagai sumber data. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sugiyono, 2016)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: kelonggaran

ketidak telitian atau derajat toleransi Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam rumus slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,1% didapat berdasarkan akurasi sebesar 90% dikurangi dengan 100%, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 99,9 atau sama dengan 100. Berikut adalah perhitungan sampel dengan rumus Slovin :

$$N = \frac{169}{1+169 (0,1^2)} = 99.9$$

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai suatu hal. Berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan dan disamping itu juga untuk menyoroti pengaruh antar variabel maka sifat penelitian yang digunakan adalah explanatory yang bersifat menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016). Penelitian ini akan dijelaskan pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan dengan Kommtment Organisasi sebagai variable intervening melalui pengujian hipotesis.

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk Area Sumatera yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang yang diperoleh dari PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk Area

Sumatera tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Merupakan suatu usaha untuk mendapatkan informasi, data atau keterangan secara langsung melalui suatu percakapan terarah untuk suatu penelitian.

2. Kuesioner

Untuk memperoleh data langsung dari responden, dibuat daftar pertanyaan secara tertulis yang bersifat tertutup. Artinya jawaban alternatif telah disediakan yang mencerminkan skala pendapat tertentu seperti : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Skala pengukuran Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Skala likert merupakan skala interval maka bisa dianalisis dengan menggunakan alat analisis parametrik seperti analisis regresi (Susgiyono2016).

Menurut Ghozali (2005) juga skala likert dapat dianggap interval. Dalam prosedur skala likert ini sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan pemberian bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Kode	Makna Jawaban	Skor Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RR	Ragu-Ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.5 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS). Menurut Noor (2014), SEM merupakan teknik statistika yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. Menurut Siswoyo dan Parwoto (2012) metode SEM merupakan perkembangan dari analisis jalur path analysis dan regresi berganda multiple regression yang sama-sama merupakan bentuk model analisis multivariate multivariate analysis yang dapat menganalisis data secara lebih komprehensif. Jenis SEM dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu SEM berbasis covariance atau *Covariance Based Structural Equation Modeling* (CBSEM) dan SEM berbasis varian atau komponen / Variance or Component Based SEM (VB-SEM) yang meliputi *Partial Least Square* (PLS) Abdillah dan Hartono (2014) mengemukakan Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel. Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM menggunakan aplikasi Smart-PLS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Disamping itu, besar pada penggunaan PLS-SEM dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, tidak mendasar pada berbagai asumsi, serta

dapat digunakan pada data yang mengalami permasalahan seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas dan masalah autokorelasi. Proses iterasi yang dilakukan pada model PLS terdiri atas tiga tahap. Iterasi pertama menghasilkan weight estimate yang dilakukan dalam iterasi algoritma, yang digunakan sebagai parameter validitas dan reliabilitas instrumen. Iterasi kedua menghasilkan nilai inner dan outer model. Inner model digunakan sebagai parameter signifikansi dalam pengujian hipotesis sedangkan outer model digunakan sebagai parameter validitas konstruk (reflektif dan formatif). Iterasi ketiga menghasilkan skor mean dan konstanta variabel laten yang digunakan sebagai parameter, sifat hubungan kausalitas dan rerata nilai sampel yang dihasilkan. Iterasi merupakan teknik estimasi secara bertahap untuk menghasilkan nilai terbaik.

3.6 Pengukuran Variabel dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengukuran Variabel

3.6.1.1 Analisis Data Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Menurut (Cooper, 2014) Mempersiapkan ringkasan statistik deskriptif adalah langkah awal lain yang mengarah pada pemahaman tentang data yang dikumpulkan.

Hasil analisis deskriptif dilakukan untuk mengukur butir-butir masing-masing konstruk dengan skewness dan kurtosis. Hasil nilai skewness semua item antara 1 dan 1, dan nilai kurtosis antara 2 dan 2 menunjukkan distribusi data mendekati distribusi normal (Hair, 2017) dan tidak ada masalah normalitas. Meskipun PLS-

SEM adalah pendekatan non-parametrik dan dapat menangani data non-normal, literatur terbaru merekomendasikan untuk menghindari data terdistribusi sangat tidak normal (Ali et al., 2018; Hair Jr et al., 2021).

3.6.1.2 Analisis SEM-PLS

Menurut (Hair et al., 2019) Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah teknik yang memungkinkan hubungan terpisah untuk masing-masing dari satu set variabel dependen. Dalam pengertian yang paling sederhana, pemodelan persamaan struktural menyediakan teknik estimasi yang tepat dan paling efisien untuk serangkaian persamaan regresi berganda terpisah yang diestimasi secara bersamaan. Hal ini ditandai oleh dua komponen dasar: (1) model struktural dan (2) model pengukuran. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model structural (*structural model*) atau sering disebut *inner model* (Ghozali, 2014).

Model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model structural (*structural model*) atau *inner model* menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Hair et al., 2019) bahwasannya Model struktural adalah model jalur, yang menghubungkan independen dengan variabel dependen, dan model pengukuran memungkinkan peneliti untuk menggunakan beberapa variabel (indikator) untuk variabel independen atau dependen tunggal. Variabel laten yang dibentuk dalam PLS-SEM, indikatornya dapat terbentuk reflektif

maupun formatif. Indikator reflektif atau model A merupakan indikator yang bersifat manifestasi terhadap konstruk dan sesuai dengan *classical test theory* yang mengasumsikan bahwa *variance* didalam pengukuran score variabel laten merupakan fungsi dari *true score* ditambah dengan error. Sedangkan indikator formatif atau sering disebut model B merupakan indikator yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk (Ghozali, 2014).

3.6.1.3 Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Pengukuran model melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validitas convergent dan discriminant. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi.

Uji validitas convergent indikator reflektif dapat dilihat dari nilai loading factor yang muncul dimana harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian confirmatory dan nilai loading factor dengan jenjang 0,6-0,7 untuk penelitian dengan sifat exploratory atau penjelasan dan juga syarat lainnya adalah nilai dari Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5 namun apabila untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran masih dianggap cukup dengan nilai 0,5-0,6 untuk nilai loading factornya.

Uji validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi cara untuk menuji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus >0.70 . cara lain yang dapat digunakan

untuk menguji validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara *Cronbach's Alpha* untuk menguji reabilitas konstruk yang akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), dan menurut (Malhotra, 2010) Koefisien alfa, atau alfa Cronbach, adalah rata-rata dari semua kemungkinan koefisien split-half yang dihasilkan dari cara yang berbeda untuk membagi item skala. Koefisien ini bervariasi dari 0 hingga 1, dan nilai 0,6 atau kurang umumnya menunjukkan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model pengukuran (Mode A) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3. Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	> 0.70; 0,5 Confirmatory Research
	Average Variance Extracted (AVE)	>0.50 untuk Confirmatory Research
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	>0.70 untuk setiap variable
	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar Konstruk Laten Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten HTMT < 0.90
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70 untuk Confirmatory Research

Sumber: (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019)

3.6.1.4 Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

Dalam menilai model structural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasil dari PLS R-Squares mempresentasi jumlah variance dari konstruk dijelaskan oleh model.

Nilai f^2 0.02, 0.15 dan 0,35 sama dengan yang direkomendasikan (Cohen, 1988) untuk definisi operasional regresi berganda. Nilai tersebut dapat di interpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil menengah dan besar pada level structural. Disamping melihat besarnya nilai R-Squares, evaluasi model PLS juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Teknik ini dapat merepresentasikan synthesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Pendekatan ini diadaptasi PLS dengan menggunakan *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Dalam kaitannya dengan f^2 perubahan Q^2 memberikan dampak relative terhadap model structural. Nilai q^2 *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate kuat.

Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrap*

mempresentasi non parametrik untuk precision dari estimasi PLS. jumlah bootstrap yang diperlukan sebesar 200-1000 dan itu sudah dianggap cukup untuk melakukan koreksi standard error.

Tabel 3.4. Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67,0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat moderatelemah 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa modelkuat, moderate dan lemah.
<i>Q² predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai <i>predictiverelevance</i> , sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber: (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019)

3.6.1.5 Uji Model Struktural

Hipotesis merupakan penjelasan sementara yang dimunculkan oleh peneliti yang harus dibuktikan oleh fakta di lapangan. Hipotesis umumnya terbagi menjadi dua, yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang ditawarkan oleh peneliti sedangkan hipotesis nol adalah hipotesis yang diuji. Sesuai oleh yang dinyatakan oleh (Malhotra, 2010) bahwasannya hipotesis nol adalah pernyataan di mana tidak ada perbedaan atau efek yang diharapkan. Jika hipotesis nol tidak ditolak, tidak ada perubahan yang akan dilakukan. Hipotesis alternatif adalah pernyataan bahwa beberapa perbedaan atau efek diharapkan. Menerima hipotesis alternatif akan menyebabkan perubahan pendapat atau tindakan.

Ukuran signifikansi dalam hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai dari t-tabel dan t-statistik. Apabila nilai t-statistik lebih besar dibandingkan dengan

nilai yang ada pada t-tabel berarti bahwa hipotesis didukung. Nilai koefisien jalur atau uji-t digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengujian model hipotesis. Nilai t-statistic harus diatas T-tabel yaitu diatas 1,96 untuk *one-tailed* pada signifikansi (α) 5%. Dapat disimpulkan bahwa cara menentukan apakah hipotesis didukung atau tidak yaitu dengan taraf signifikansi 5% menggunakan hipotesis *one-tailed* yaitu:

Apabila t-statistik $\geq 1,96$ maka H0 tidak didukung dan H1 didukung, Apabila t-statistik $< 1,96$ maka H0 didukung dan H1 tidak didukung Pengujian mediasi digunakan untuk melihat dimana satu variable mempengaruhi yang lain. Analisis mediasi adalah mengasumsikan urutan hubungan di mana variabel anteseden mempengaruhi variabel mediasi, yang kemudian mempengaruhi variabel dependen (Nitzl et al., 2016). Variabel mediator mengatur sifat yaitu, mekanisme atau proses yang mendasari hubungan antara dua konstruksi. Hasil bootstrap untuk pengujian efek tidak langsung harus digunakan langsung dari perangkat lunak PLS. Efek tidak langsung adalah hubungan yang melibatkan urutan hubungan dengan setidaknya satu konstruksi intervensi yang terlibat. Dengan demikian, efek tidak langsung adalah urutan dari dua atau lebih efek langsung dan diwakili secara visual oleh beberapa panah. Pada SmartPLS, hasil dari algoritma PLS-SEM dan prosedur bootstrap meliputi efek langsung, efek tidak langsung total, efek tidak langsung spesifik, dan efek total. Hasil ini, yang tersedia dalam laporan hasil SmartPLS, memungkinkan dilakukannya analisis mediator dan hasil SmartPLS memungkinkan analisis model mediasi tunggal dan ganda (Hair, 2017).

3.6.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, Penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

3.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Rutherford dalam Sarwono (2007) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan menurut Webley dalam Sarwono (2007) analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Menurut Sarwono (2007) dibawah ini merupakan prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur diantaranya ialah:

1. Adanya linieritas (*linierity*). Hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Adanya aditivitas (*additivity*). Tidak ada efek-efek interaksi.
3. Data berskala interval. Semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled value*). Jika data belum dalam bentuk skala interval, sebaiknya data diubah dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI) terlebih dahulu.
4. Semua variabel residual (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model.
5. Istilah gangguan (*disturbance terms*) atau variabel residual tidak boleh berkorelasi dengan semua variabel *endogenous* dalam model. Jika dilanggar maka akan berakibat hasil regresi menjadi tidak tepat untuk mengestimasi parameter- parameter jalur.
6. Sebaiknya hanya terdapat multikolonieritas yang rendah. Maksud multikolonieritas adalah dua atau lebih variabel bebas (penyebab) mempunyai hubungan yang sangat tinggi. Jika terjadi hubungan yang tinggi maka akan mendapatkan standar *error* yang besar dari koefisien beta (b) yang digunakan untuk menghilangkan varian biasa dalam melakukan analisis korelasi secara parsial.
7. Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
8. Spesifikasi model sangat diperlukan untuk menginterpretasi koefisien-koefisien jalur. Kesalahan spesifikasi terjadi ketika variabel penyebab yang signifikan dikeluarkan dari model. Semua koefisien jalur akan merefleksikan kovarian bersama dengan semua variabel yang tidak diukur dan tidak akan

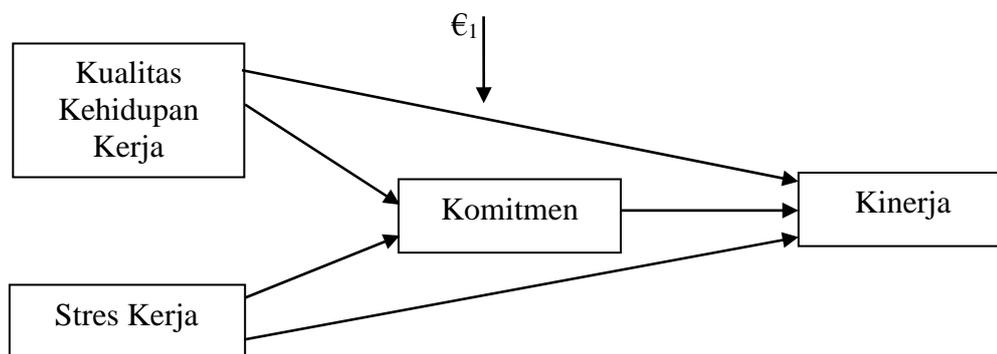
dapat diinterpretasi secara tepat dalam kaitannya dengan akibat langsung dan tidak langsung.

9. Terdapat masukan korelasi yang sesuai. Artinya, jika menggunakan matriks korelasi sebagai masukan, maka korelasi *Pearson* digunakan untuk dua variabel berskala interval; korelasi *polychoric* untuk dua variabel berskala ordinal; *tetrachoric* untuk dua variabel dikotomi (berskala nominal); *polyserial* untuk satu variabel interval dan lainnya ordinal; dan *biserial* untuk satu variabel berskala interval dan lainnya nominal.
10. Terdapat ukuran sampel yang memadai. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, sebaiknya digunakan sampel di atas 100.
11. Sampel sama dibutuhkan untuk penghitungan regresi dalam model jalur.

Tahapan-tahapan penyelesaian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tahap I

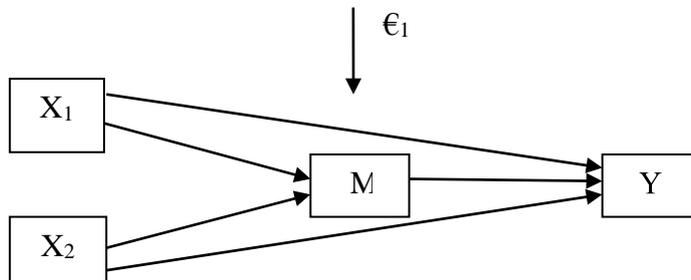
Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel seperti tahap dibawah ini:



Gambar 3.1. Diagram Jalur

b. Tahap II

Membuat diagram jalur strukturalnya sebagai berikut:



Gambar 3.2. Diagram Jalur Struktural

Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 adalah variabel eksogen dan Z serta Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut ini.

$$Z = \beta_{M1} X_1 + \beta_{M2} X_2 + \epsilon_1 \quad (\text{sebagai persamaan substruktur 1})$$

$$Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} M + \beta_{Y3} X_2 + \epsilon_2 \quad (\text{sebagai persamaan substruktur 2})$$

Keterangan:

X_1 : Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 : Stres Kerja

M : Komitmen Organisasional

Y : Kinerja Karyawan

ϵ_1 dan ϵ_2 : Error

Rumusan pertama digunakan untuk menghitung pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , sedangkan rumus kedua digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y melalui variabel M .

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan di sajikan beberapa kesimpulan ;

1. Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja karyawan dapat diartikan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Jawa Barat dan Banten Tbk, dapat di artikan pada penelitian ini hipotesis pertama di dukung.
2. Stres Kerja berpengaruh Negatif Signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan stres kerja di kurangi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dapat dikatakan pada penelitian ini hipotesis kedua di dukung.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi dapat diartikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan, dapat dikatakan pada penelitian ini hipotesis ketiga di dukung.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dapat diartikan Stres kerja di kurangi maka akan meningkatkan komitmen organisasi, dapat diartikan pada hipotesis ke empat ini di dukung.
5. Kualiatas kehidupan kerja melalui komitmen organisasi positif signifikan ke kinerja karyawan dapat diartikan kualitas kehidupan yang tinggi akan

mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi, dapat dikatakan pada hipotesis kelima di dukung.

6. stres kerja melalui komitmen organisasi negatif signifikan terhadap kinerja karyawan berarti jika stres kerja dikurangi maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dapat di artikan pada hipotesis ke enam di dukung.

5.2 Saran

Berdasarkan dari ke empat variabel yang telah diuraikan maka akan disajikan

saran :

1. Berdasarkan dari data yang telah di dapat pada hasil kuisisioner terdapat indikator yang paling rendah ialah keselamatan lingkungan kerja (*a save environment*) sarana kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja yaitu 3.1 %, dapat di katakan perusahaan harus lebih memperhatikan hal ini untuk kedepanya.
2. Berdasarkan dari data yang telah di dapat pada hasil kuisisioner terdapat indikator yang tinggi ialah tuntutan peran yaitu sering memback up pekerjaan rekan kerja dapat diartikan tuntutan peran yang berlebihan dapat merugikan antar karyawan, harusnya hal ini menjadi perhatian manager atau pimpinan.
3. Berdasarkan dari data yang telah di dapat pada hasil kuisisioner terdapat indikator yang rendah yaitu komitmen berkelanjutan (*continuance comitmen*) yakni sulit meninggalkan perusahaan, dapat di artikan para karyawan yang sudah jenuh atau mendapatkan komitmen dari perusahaan lain akan dapat begitu saja meninggalkan perusahaan, hal ini harus lebih baik lagi di perhatikan oleh seorang HRD perusahaan dan pimpinan.

4. Pada penelitian ini kinerja karyawan yang paling rendah berdasarkan penyebaran kuisioner ialah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 3.8%, seharusnya ketegasan seorang pemimpin dan kebijaksanaan dari seorang pemimpin memberikan rasa motivasi untuk para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penghargaan seperti lembur pada karyawan diperhatikan dengan baik oleh seorang pemimpin perusahaan.
5. Berdasarkan data yang telah di dapat kinerja yang kurang baik ialah ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas, tuntutan peran, dan juga rendahnya karyawan untuk menetap dalam perusahaan pada data saran 1-4 berdasarakan indikator penyebaran kuisioner yang disebar, lebih baiknya manager cabang atau pimpinan cabang memperhatikan hal- hal tersebut agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi kedepanya.
6. Keterbatasan pada penelitian ini ialah populasi terdapat kurang banyak dan penentuan sampel yang terbilang cukup sedikit, padahal penelitian ini objek yang diambil di cabang sumatera 4 provinsi meliputi lampung, Sumatera Selatan, Medan dan Batam, akan tetapi jumlah karyawan yang masih terbilang sedikit diharafkan perkembangan penelitian kedepan dapat lebih baik lagi dari jumlah populasi dan sampel yang telah ada di kantor cabang utama masing-masing daerah,
7. Keterbatasan pada penelitian ini ialah jumlah variabel independen hanya 2 variabel dan dependent hanya 1 variabel diharafkan peneliti selanjutnya menambahkan jumlah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau independen itu sendri agar peneltian di PT. Bank Jawa Barat dan Banten cabang Sumatera dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 13th edition. Philadelphia: Kogan Pag.
- Ariawan, Putu Agus Yoga, and A.A. Ayu Sriathi. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7 (2): 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>.
- Asgari, Azadeh, and Ghazali Bin Mustapha, 'The Type of Vocabulary Learning Strategies Used by ESL Students in University Putra Malaysia', *English Language Teaching*, 4.2 (2015), 84–90 <https://doi.org/10.5539/elt.v4n2p84>
- Bandula, P. M. K. U. , & Jayatilake, L. V. K., 'Impact of Employee Commitment on Job Performance: Based on Leasing Companies in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce* , 5(8), 8–26. https://Ijac.Org.Uk/Images/FrontImages/Gallery/Vol._5_No._8/3._8-22.Pdf, 2016, 8–22
- Bernardin. H.J & Russel J.E.A. (2013). *Human Resources Manajement*. Singapore: Nc GrawHill. Inc.
- Cascio, Wayne F . 2016. *Managing Human Resources : Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill
- Ceven, Murat, A. Bayhan Sayinti, and Hasan Dincer. 2009. "IP Header Reduction for APCO Project-25 Data Links" 1 (3): 724–27. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.
- Cooper, R. D. (2014). *Business Research Methods*.
- Christover, Glenn, and Mei Ie. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3 (4): 999. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>.
- Damayanti, Ferina, Fakultas Ekonomi, and D A N Bisnis, 'MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Solo) ', 2020
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'arif, and Muzakki. 2019. "Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership

towards Employee Performance.” *European Research on Management and Business Economics* 25 (3): 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*.

Giauque, David, Simon Anderfuhren-Biget, and Frédéric Varone. 2019. “Stress and Turnover Intents in International Organizations: Social Support and Work–Life Balance as Resources.” *International Journal of Human Resource Management* 30 (5): 879–901. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1254105>.

Hair. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.

Hair, J.F., Risher, J. J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review* 31(01), 2-24.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition*. Sage Publications

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.

Jabeen, Fauzia Friesen, Heather Ghoudi 2007)Jabeen, Fauzia Friesen, Heather Ghoudi, Kilani. 2007. “Journal of Organizational Change Management.” *Journal of Organizational Change Management Journal of European Industrial Training Reference Services Review* 20 (3): 491–508.

Kurniaty, Harlina, ‘Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan’, *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6.2 (2020), 70–81 <<https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>

Lastu, N Purnomo. 2016. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kecil” 3 (2015): 259–82.

Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi (terj.)*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi. Mathis, Roberts.L & Jackson, Jhon.H. 2009. *Human Resource Management (terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Mwesiumo, Deodat, Nigel Halpern, Thomas Budd, Pere Suau-sanchez, and Svein Bråthen. 2021. “An Exploratory and Confirmatory Composite Analysis of a Scale for Measuring Privacy Concerns.” *Journal of Business Research* 136 (February): 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.027>.

- Nitzl, C., Roldán, J. L., and Cepeda Carrión, G. (2016). Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models, *Industrial Management & Data Systems*, 119 (9), 1849-1864
- Novita Angela Mamahit. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4 (3): 335–50.
- Noviana, Ulfa, and Tristiana Rijanti. 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).” *Journal Telaah Manajemen* 2 (1): 103–16.
- Papa, Armando, Luca Dezi, Gian Luca Gregori, Jens Mueller, and Nicola Miglietta. 2020. “Improving Innovation Performance through Knowledge Acquisition: The Moderating Role of Employee Retention and Human Resource Management Practices.” *Journal of Knowledge Management* 24 (3): 589–605. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>.
- Parvar, Mohammad Reza Faghieh, Sayyed Mohsen Allameh, and Reza Ansari, ‘Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)’, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3.10 (2015) <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/285>
- Pasaribu, Evan Karno, and Ayu Desi Indrawati. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (12): 254954.
- Permarupan, P. Yukthamarani, Abdullah Al-Mamun, and Roselina Ahmad Saufi, ‘Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia’, *Asian Social Science*, 9.7 (2015), 268–7<<https://doi.org/10.5539/ass.v9n7p268>>
- Pratiwi, Hervindi Resta, and Endang Sulistiyani, ‘The Influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah’, 22 (2021), 1–12
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. 2016. “Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika DotCom* 7 (2): 121–30.
- Putra, I Putu Widnyana, and AA. Sagung Kartika Dewi. 2020. “Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (6): 2227. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p09>.

- Sandiartha, I Wayan Bayu, and I Gusti Made Suwandana, 'The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative', *E-Jurnal Manajemen*, 9.5 (2020), 1899–1920
- Setiyadi, yusuf wildan, sri wartini, jurusan manajemen, fakultas ekonomi, universitas negeri semarang, and info artikel. 2016. "kehidupan kerja" 5 (4): 315–24.
- Sudiq, rara ayu silvia dwisaputri, and dewie tri wijayanti. 2020. "pengaruh ku litasi kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melingkupi karyawan kerja pada pt. Segar murni utama" 8 (3sukos): 921–30.
- Sugiarto, Agus, and Ayuk Widya Nanda. 2020. "Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 9 (2): 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour 12th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romadhona, Adelia Farhani, and Ratri Wahyuningtyas. 2019. "KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK Bjb CABANG TAMANSARI." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 12 (1): 24. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v12i1.1523>.
- Sandiartha, I Wayan Bayu, and I Gusti Made Suwandana, 'The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative', *E-Jurnal Manajemen*, 9.5 (2020), 1899–1920
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swalhi, Abdelaziz, Saloua Zgoulli, and Mahrane Hofaidhllaoui. 2017. "The Influence of Organizational Justice on Job Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment." *Journal of Management Development* 36 (4): 542–59. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>.