

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Desa Tanjung Kesuma
Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur)

Skripsi

Oleh :

Delia Indriani
NPM: 2011011021



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

**Oleh :
Delia Indriani**

Banyak terjadi fenomena karyawan mengundurkan diri dari perusahaannya atau rendahnya tingkat komitmen organisasional dalam diri karyawan diduga diakibatkan oleh kualitas kehidupan kerja yang buruk, disamping itu peran kesejahteraan karyawan menjadi mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh tidak langsung kesejahteraan karyawan apakah dapat menjadi mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner langsung melalui angket di CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama, data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SEM AMOS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama yang sudah bekerja minimal satu tahun dan didapatkan hasil data responden yang memenuhi kriteria sejumlah 128 orang. Sehingga didapatkan sampel sebanyak 120 responden karena ada 3 angket yang tidak kembali dan 5 angket yang tidak diisi secara lengkap. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang digunakan yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, lalu kesejahteraan karyawan memediasi secara positif dan signifikan antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Saran dari penelitian ini adalah pemberian gaji tepat waktu, komitmen berkelanjutan dan kesejahteraan hidup karyawan, hal ini yang harus diperhatikan kembali oleh perusahaan terutama pimpinan.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kesejahteraan Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH EMPLOYEE WELL-BEING AS A MEDIATING VARIABLE

**By:
Delia Indriani**

Many phenomena of employees resigning from their companies or low levels of organizational commitment in employees are thought to be caused by poor quality of work life, besides the role of employee welfare to mediate between the influence of quality of work life on organizational commitment. The purpose of this study is to determine whether there is a direct effect of quality of work life on organizational commitment and whether the indirect effect of employee welfare can mediate the effect of quality of work life on organizational commitment. This research uses quantitative research, the data used is primary data obtained by distributing questionnaires directly through questionnaires at CV Sekuntum Herbals and PT Sanjaya Satwa Utama, the data obtained is then processed using the AMOS SEM analysis tool. The population in this study were employees of CV Sekuntum Herbals and PT Sanjaya Satwa Utama who had worked for at least one year and obtained the results of respondent data that met the criteria of 128 people. So that a sample of 120 respondents was obtained because there were 3 questionnaires that were not returned and 5 questionnaires that were not filled in completely. The results of this study support the hypothesis used, namely the quality of work life has a significant positive effect on organizational commitment, then employee welfare mediates positively and significantly between the effects of quality of work life on organizational commitment. Suggestions from this study are the provision of timely salaries, ongoing commitment and employee welfare, this should be considered again by the company, especially the leadership.

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

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh

DELIA INDRIANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapat Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

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



**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
DENGAN KESEJAHTERAAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Nama Mahasiswa : **Defia Indriani**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2011011021**

Program Studi : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 19680708 200212 1 003

2. Ketua Jurusan Manajemen

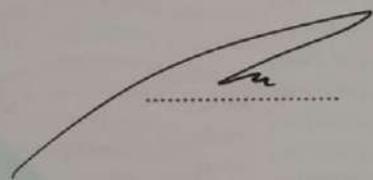
Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 19680708 200212 1 003

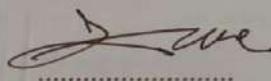
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

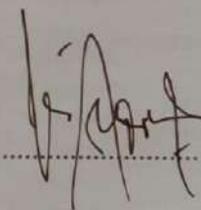
Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc**



Serketaris Penguji : **Lis Andriani, S.E., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **25 Juni 2024**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Delia Indriani

NPM : 2011011021

Program Studi : Manajemen

Jurusan/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Alamat : Desa Tanjung Kesuma, Kecamatan Purbolinggo,
Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oeh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 29 Mei 2024



Delia Indriani

NPM 2011011021

RIWAYAT HIDUP



Penulis Delia Indriani lahir di Purbolinggo tanggal 25 Maret 2002, sebagai anak kedua dari pasangan Makmun Priyatna dan (Almh) Erni Susilowati. Penulis memulai Sekolah Dasar Negeri 03 Tanjung Kesuma, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama negeri 01 Purbolinggo, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017, Sekolah Menengah Atas negeri 01 Purbolinggo pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020, kemudian penulis diterima di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung di jurusan Manajemen pada tahun 2020. Selama menjadi mahasiswa aktif penulis menjadi anggota BEM Unila 2020. Penulis juga meraih prestasi dibidang non-Akademik yaitu juara nasional 1 nasional tari tradisional modern pada tahun 2021. Penulis juga telah mengikuti kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) pada tahun 2023 selama 40 hari di Desa Lebak Peniangan, Kecamatan Rebang Tangkas, Kabupaten Way Kanan.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al-Baqarah : 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerjakeras (untuk urusan yang lain).”

(Al-Insyirah : 6-7)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti engkau bisa ceritakan.”

(Boy Chandra)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atau segala hidayah dan juga karunia-Nya.

Sholawat beserta salam tetap selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, maka ku persembahkan sebuah karya ini sebagai tanda cinta dan juga sayangku kepada :

Kedua orangtua ku Bapak Makmun dan (Almh) Ibu Erni yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang, banyak pengorbanan , serta kesabaran yang luar biasa. Terima kasih atas setiap tetes keringat, serta yang selalu membimbing, dan juga banyak mendo'akan ku disetiap sujud sehingga aku dapat diberikan kemudahan dalam menjalankan studi, serta selalu mendo'akan untuk keberhasilan ku, sungguh semua hal yang sudah Bapak dan Ibu berikan kepada ku tidak akan mungkin terbalaskan.

Untuk almamater ku tercinta

“UNIVERSITAS LAMPUNG”

SANWANCANA

Puji syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi” (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). Penelitian skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan banyak memberikan pelajaran serta motivasi yang sangat berharga bagi Penulis.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan dosen pembahas yang telah member ikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
5. Ibu Lis Andriani, S.E.,M.Si selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E.,M.M. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.

7. Ibu Prof. Dr. Sri Hasnawati, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini, Ibu Nur dan Pak Dedi.
10. Pihak Perusahaan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama yang telah memberikan izin dan memberikan informasi yang sangat berguna untuk penulis dalam melakukan penelitian sebagai proses penyusunan skripsi ini.
11. Keluargaku tersayang, Bapak, Alm. Mama, Mba, Adikku, Keponakan ku serta seluruh keluarga besar atas doa dan dukungannya, baik moril maupun materil.
12. Teman-teman ku Arum, Nanda, Ervi, Chindy, Nabila, Dimas Aria, Fikri Dirhansyah, Ririn dan Arya fadilah yang turut membantu memberi semangat dan manusia baik ku Afriyan Dito Pratama yang selalu ada untuk ku.
13. Teman-teman kampus tercinta : Putri Tarmizi, Erliana Rohmatikasari, Inchira Adela Safira, Laili Muslihah, Lisda Chintya Dewi, Amalya Almira Azzahra, Kurnia Prastyanti, Fatma Saffawati, dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
14. Teman-teman sekamarku yang selalu saling menyemangati untuk menyelesaikan skripsi dan dapat wisuda bersama Adel, Alisa dan Tantri.
15. Serta semua teman-teman dan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 24 Februari 2024

Delia Indriani

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
RIWAYAT HIDUP	vii
SANWANCANA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)	10
2.1.1 Dimensi Kualitas Kehidupan kerja (<i>Quality of work life</i>).....	11
2.2 Komitmen Organisasional (<i>organizational commitment</i>)	11
2.2.1 Dimensi Komitmen Organisasional	12
2.3 Kesejahteraan karyawan.....	13
2.3.1 Dimensi Kesejahteraan Karyawan	13
2.4 Tabel Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Berpikir	17
2.6 Pengembangan Hipotesis	19
2.6.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasional.	19
2.6.2 Kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi	20
BAB III METODELOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Sumber Data	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	23
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.5 Populasi dan Sampel	24
3.5.1 Populasi	24

3.5.2	Sampel	24
3.6	Klasifikasi dan Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	25
3.6.1	Klasifikasi Variabel	25
3.7	Skala Pengukuran Variabel	30
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.8.1	Uji Validitas.....	31
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.8.3	Uji Normalitas	31
3.9	Uji Hipotesis.....	32
3.9.1	SEM AMOS	32
3.9.2	Merancang Diagram Jalur	32
3.8.3	Uji Sobel.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Hasil Pengumpulan Data	35
4.2	Analisis Statistik Deskriptif Data Responden	35
4.2.1	Karakteristik Jenis Kelamin	36
4.2.2	Karakteristik Usia.....	36
4.3	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	38
4.3.1	Hasil Uji Validitas	38
4.3.2	Uji Reabilitas	40
4.4	Analisis Statistik Deskriptif	41
4.4.1	Deskriptif Variabel	41
4.5	Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	44
4.5.1	Pembahasan Model Berdasarkan Teori	45
4.5.2	Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)	45
4.5.3	Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural	46
4.6	Input Matriks dan Estimasi Model	46
4.6.1	Ukuran Sampel	46
4.6.2	Uji Normalitas Data.....	47
4.6.3	Identifikasi <i>Outliers</i>	47
4.7	Identifikasi Model Struktural	48
4.8	Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	49
4.8.1	RMSEA	49
4.8.2	GFI.....	50
4.8.3	AGFI.....	50
4.8.4	CMIN/DF	50
4.8.5	TLI.....	50
4.8.6	CFI.....	51
4.9	Pengujian Hipotesis.....	51
4.9.1	Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional (Hipotesis 1)	52
4.9.2	Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi (H ₂).....	52
4.10	Pengujian Mediasi Sobel Test	53
4.10.1	Hipotesis 2 (H ₂)	53
4.11	Pembahasan Hasil Penelitian	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Turnover karyawan pada CV Sekuntum Herbals tahun 2022.....	4
Tabel 1.2. Turnover karyawan pada PT Sanjaya Satwa Utama tahun 2022	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Populasi Karyawan	24
Tabel 3.2. Lama karyawan bekerja	24
Tabel 3.3. Variabel, Teori, Indikator dan Item	27
Tabel 3.4. Skala Pengukuran variabel.....	30
Tabel 4.1. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3 Jabatan Dalam Perusahaan	37
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.5 <i>Variance Extracted</i> (VE)	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	40
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	41
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional.....	42
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan.....	43
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.11. Identifikasi Model <i>Struktural</i>	48
Tabel 4.12. Menilai <i>Goodness of Fit</i>	49
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	51
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	52
Tabel 4.15. Hasil Uji Sobel Test.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	18
Gambar 3.1. Model Struktural	33
Gambar 4.1. Persamaan Struktural.....	45
Gambar 4 2. Persamaan Struktural.....	46
Gambar 4 3. Nilai Batas Mahalonobis Distance	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	62
Lampiran 2. Daftar Wawancara	65
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 4. Deskriptif Variabel	72
Lampiran 5. Uji Validitas Reabilitas.....	74
Lampiran 6. Uji Normalitas	76
Lampiran 7. Outlier.....	78
Lampiran 8. Hipotesis	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu dan persaingan bisnis yang semakin pesat, akan menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing dipasar global. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen utama dari sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Sumber daya manusia harus dikelola dan dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku individu dan berbagai kemampuan yang berkaitan dengan tugas profesional tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Davidescu et al., 2020). Organisasi akan mencari langkah-langkah yang perlu diambil untuk mendorong perubahan dan menjadikan sumber daya manusia lebih efisien dan kreatif. Selama ini sumber daya manusia selalu mendapat perhatian khusus oleh suatu organisasi sebagai usaha untuk mampu bertahan dalam tuntutan globalisasi (Macke dan Genari, 2019).

Optimalisasi fungsi sumber daya manusia merupakan strategi untuk mencapai keunggulan, namun demikian untuk mempertahankan karyawan perlu penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut kualitas kehidupan kerja

(*quality of work life*) (Aruldoss et al., 2021). Kualitas kehidupan kerja merupakan istilah multidimensi yang memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan memberikan dorongan pada semua lingkungan kerja disetiap organisasi (Liswandi, 2016). Kualitas kehidupan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong karyawan memberikan potensi yang mereka miliki untuk mendapatkan peningkatan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas agar organisasi menjadi efisiensi dan efektivitas (Sushil, 2013).

Kualitas kehidupan kerja ada 7 (tujuh) dimensi yaitu, kebutuhan kesehatan dan keselamatan, kebutuhan ekonomi dan keluarga, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan pengetahuan dan yang terakhir kebutuhan estetika (Sirgy M.J, 2001). Khan (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan hasil dari kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja secara efektif dalam suatu organisasi maka akan terbangun komitmen organisasional. Banyak terjadi fenomena karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaannya dikarenakan berbagai faktor salah satu penyebabnya adalah kualitas kehidupan kerja yang kurang baik.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Darden (2023) mengutip dari situs *Monster.com* 2023 mensurvei 649 karyawan di Amerika Serikat, dimana 95% pekerja mengatakan mereka mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Kelelahan, menjadi alasan nomor satu karyawan untuk berhenti bekerja, dan sepertiga dari mereka yang disurvei mengatakan bahwa hal tersebut sebagai pendorong mereka untuk keluar dari perusahaan. Survei yang sama, 29% pekerja mengatakan bahwa kurangnya pertumbuhan dalam pekerjaan mereka adalah alasan mereka ingin berhenti bekerja. Bahkan, survei yang dirilis perusahaan perekrutan profesional, Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau *resign* (Katadata.co.id, 2022).

Penelitian ini mengambil objek karyawan peternakan ayam ras petelur, karena prospek usaha peternakan ayam petelur di Indonesia dinilai sangat baik menurut peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor

31/Permentan/OT.140/2/2014. Ayam ras petelur merupakan salah satu komoditas unggas yang mempunyai peran penting dalam menghasilkan telur dan daging untuk mendukung ketersediaan protein hewani, bulu, dan kotoran yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan industri dan pupuk organik. Dilihat dari segi permintaan konsumen dalam mengonsumsi telur di Indonesia cukup tinggi, maka bagi pelaku usaha yang berada pada peternakan terutama usaha ternak ayam ras petelur menjadi peluang usaha yang baik. Sehingga para pelaku usaha berlomba untuk selalu menjaga kualitas produksi telurnya.

Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung menyatakan, Lampung Timur menjadi kecamatan dengan usaha ternak ayam ras petelur terbesar ke dua di Lampung dengan populasi ayam mencapai 1.258.930 ekor. CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama merupakan salah satu perusahaan ternak ayam ras petelur yang besar di Lampung Timur. Berdasarkan wawancara bersama manajer Sekuntum herbals total karyawan mencapai 114 yang mampu memproduksi telur hingga 2,7ton dalam sehari dengan populasi ternak sebanyak 60.000 ekor ayam. Wawancara yang saya lakukan dengan admin PT Sanjaya satwa utama, perusahaan ini memiliki 40 karyawan yang mengurus mulai dari proses bertelur hingga sesudah bertelur yang akan dipindahkan ke gudang telur dalam satu hari peternakan ini dapat menghasilkan 800-1000 kg telur per hari.

Hasil wawancara pada manajer kedua perusahaan pada tanggal 18 Oktober 2023, pemasaran kedua perusahaan selain di Lampung kini sudah mencapai pulau jawa, dengan menyalurkan produk mereka pada berbagai distributor di Pulau Jawa. Setiap bulannya usaha peternakan ini mampu menghasilkan laba yang cukup. Menigkatnya permintaan pasar akan kebutuhan telur, usaha ini terus berkembang. Sehingga amat penting bagi organisasi untuk menjaga SDM atau karyawannya agar perusahaan dapat menjalankan visi dan misi dengan baik sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dikedua perusahaan pada 17 Oktober 2023, menjelaskan bahwa lingkungan kerja kurang mendukung dalam peningkatan karir, selain itu karyawan hanya diberi kesempatan 2 (dua) kali mengambil libur dalam 1 bulan dengan syarat mendapat pengurangan gaji, dan

yang terakhir tidak jarang karyawan *over time* dalam bekerja. *Over time* disini adalah karyawan yang seharusnya bekerja mulai pukul 07.30 – 17.00 wib, sering kali bekerja sampai lewat jam 17.00 terutama karyawan pada divisi admin kantor, ketika mereka mendapat tambahan tugas serta harus pulang lewat dari jam kerja para karyawan tidak mendapat gaji tambahan atau uang lembur. Masalah diatas adalah masalah serupa yang dialami oleh kedua perusahaan dalam bidang yang sama ini, sehingga itu yang menjadi alasan saya mengambil kedua perusahaan ini sebagai tempat penelitian saya. Masalah tersebut merupakan bukti bahwa kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan masih belum baik dalam kategori kebutuhan sosial sesuai dengan teori Sirgy M.J, (2001). Karyawan merasa stres dan mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi, karena adanya kualitas kehidupan kerja yang buruk, sehingga dari kualitas kerja yang buruk ini menghasilkan kesejahteraan karyawan yang rendah. Padahal jika dilihat dari perkembangan perusahaan yang cukup baik seharusnya perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja di lingkungan organisasi mereka. Pernyataan diatas di perkuat dengan data yang di berikan oleh manajer perusahaan, tentang *turnover* karyawan pada masing-masing perusahaan.

Tabel 1.1. Turnover karyawan pada CV Sekuntum Herbals tahun 2022

NO	Bulan	Masuk	Kel uar	Total Karyawan
1	Januari	-	-	114
2	Febuari	1	2	113
3	Maret	2	1	113
4	April	-	3	110
5	Mei	2	-	112
6	Juni	-	-	112
7	Juli	1	-	113
8	Agustus	1	-	114
9	September	-	-	114
10	Oktober	-	-	114
11	November	-	2	112
12	Desember	2	-	114

Sumber: Manajer CV Sekuntum Herbals, 2023

Tabel 1.2. Turnover karyawan pada PT Sanjaya Satwa Utama tahun 2022

NO	Bulan	Masuk	Keluar	Total Karyawan
1	Januari	-	-	40
2	Febuari	-	-	40
3	Maret	2	3	38
4	April	1	1	38
5	Mei	2	-	40
6	Juni	-	-	40
7	Juli	1	2	39
8	Agustus	1	-	40
9	September	2	4	38
10	Oktober	1	-	40
11	November	-	1	39
12	Desember	2	2	40

Sumber: Admin kantor PT Sanjaya Satwa Utama, 2023

Data diatas menunjukkan setiap bulan rata-rata terdapat karyawan yang keluar, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen organisasional pada karyawan. Wawancara bersama manajer kedua perusahaan menunjukkan hal yang mendorong karyawan berhenti bekerja adalah tekanan pekerjaan, ingin mengembangkan karir di pekerjaan lain dan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Permasalahan yang ada dalam perusahaan seharusnya dapat diperbaiki demi kualitas kehidupan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan rasa komitmen terhadap organisasi yang tinggi pada karyawan sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk bertahanan dalam perusahaan dan meminimalisir terjadinya pengundurkan diri karyawan.

Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai faktor utama keberlangsungan hidup dan keberlanjutan suatu organisasi, dimana kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan komitmen organisasional yang tinggi dalam diri karyawan, lalu peningkatkan komitmen dari kualitas kehidupan kerja melalui kesejahteraan karyawan dapat lebih baik, hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Huo dan Jiang, (2023). Kesejahteraan karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin, menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan pergantian karyawan (Ko, 2021). Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini berperan sebagai mediasi dimana sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdullah et al.,

(2021). Hasil menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional karena kualitas kehidupan kerja sebagaimana disebabkan adanya kesejahteraan karyawan didalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa kualitas kehidupan kerja yang kurang baik dalam perusahaan dapat menurunkan komitmen organisasi dalam diri karyawan selain itu juga menimbulkan kesejahteraan karyawan yang rendah atau belum tercapai, hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dimana menyatakan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu variabel yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja (Ko, 2021). Beberapa penelitian kesejahteraan karyawan berperan sebagai mediasi contohnya dalam penelitian Ahmed et al., (2020); Khoreva dan Wechtler, (2018) dan Mathushan, (2022). Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menjadikan kesejahteraan karyawan menjadi variabel mediasi, sesuai penelitian yang dilakukan oleh Huo dan Jiang, (2023) dimana kesejahteraan karyawan Menurut Zheng et al., (2015) memiliki tiga dimensi yang sangat penting demi terciptanya komitmen organisasional dalam diri karyawan dan menunjang terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik.

Kesejahteraan karyawan pada era ini menjadi pondasi utama dimana mencakup kesehatan fisik, mental, emosional dan sosial karyawan sehingga membentuk perspektif bahwa karyawan merasa dihargai, didukung dan diperhatikan dalam menjalani kehidupan pekerjaannya oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan diuntungkan oleh perusahaan maka ia akan meningkatkan produktivitas dan kehadirannya Zheng et al., (2015). Bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan bisa melalui 2 cara yaitu dengan langsung (seperti kenaikan gaji, bonus yang sepadan dengan jam kerja karyawan) dan tak langsung (seperti fasilitas didalam kantor yang mencakup konseling psikologis, air minum, sanitasi, fasilitas olahraga) yang akan membentuk pemikiran karyawan menjadi sangat diperhatikan oleh Perusahaan. kiranya hal tersebut dapat diterapkan seluruh perusahaan agar terciptanya lingkungan kerja sehat dan produktivitas meningkat. Sehingga ketika aspek tersebut terpenuhi dengan baik dan penuh akan menciptakan dampak positif pada kualitas kehidupan kerja karyawan dan terciptanya komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Huo dan Jiang, (2023) dalam penelitiannya menyebutkan kesejahteraan karyawan dapat menjadi mediasi karna berdasarkan teori *conservation of resource* (COR) (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa kesejahteraan adalah hasil langsung dari tuntutan pekerjaan dan *happy-productive worker thesis* (HPWT). Wright dan Cropanzano, (2000) menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai pendahulu kinerja pekerjaan. Menurut teori COR, karyawan memiliki kecenderungan alami untuk mencari, mencadangkan, dan melindungi sumber daya yang berharga (misalnya waktu dan energi) dengan demikian, hilangnya sumber daya yang disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang kurang baik memicu tekanan psikologis karyawan sehingga kesejahteraan karyawan menjadi rendah (Liao et al., 2019).

Teori HPWT berpendapat bahwa karyawan dengan kesejahteraan yang lebih baik secara psikologis lebih banyak akal dan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meminimalisir rendahnya komitmen organisasional karna karyawan dapat bekerja lebih produktif dan efektif (Obrenovic et al., 2020). Jadi, dapat dikatakan bahwa emosi positif yang muncul dari kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan yang berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan tersebut. Alasan tersebutlah yang mendasari bagaimana kesejahteraan karyawan dapat memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, dimana manusia atau karyawan dalam hal ini juga merasa diuntungkan pada hal-hal kecil yang menjadi penentu dalam bekerja. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan terhadap kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional, sehingga penelitian ini menggunakan kesejahteraan karyawan sebagai mediasi berdasarkan penelitian terhadulu yang saling memiliki keterkaitan. Kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kamitmen organisasional juga merupakan kebaruan dalam penelitian ini.

Zheng et al., (2015) menyatakan ada tiga aspek penting kesejahteraan karyawan. Pertama aspek kesejahteraan hidup, dimana ketika perusahaan sangat mementingkan kesejahteraan hidup karyawannya maka karyawan akan merasa mendapat kepuasan dalam karirnya karena merasa dihargai, mendapat gaji yang cukup dan lain sebagainya. Dimensi yang kedua yaitu kesejahteraan ditempat kerja, karyawan akan merasa puas ditempat kerja ketika mereka merasa nyaman, aman

lalu mendapat fasilitas untuk dapat menunjang pekerjaannya dengan baik, dan mendapat perlindungan ditempat kerja. Dimensi terakhir yaitu kesejahteraan psikologis, karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja, mendapat apresiasi dilingkungan kerja dan lain sebagainya ketiga aspek tersebut dapat menjadi mediasi dari kesejahteraan karyawan yang dapat mempengaruhi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Ketiga aspek kesejahteraan karyawan masih belum dapat dicapai dengan maksimal oleh kedua perusahaan hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan pada tanggal 17 Oktober 2023, seperti penjelasan yang sudah disampaikan diatas.

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya memiliki masalah serupa yaitu kesulitan dalam mempertahankan karyawannya. Keberhasilan organisasi tidak terlepas SDM yang dimiliki oleh karyawan. Alasan mengambil objek penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kesejahteraan karyawan pada usaha peternakan ayam ras petelur khususnya pada perusahaan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah rendahnya komitmen organisasi dari para karyawan peternakan ayam petelur yang dilihat berdasarkan data *turnover* karyawan dari 2 perusahaan yaitu CV Sekuntum Herbals dan PT Sanja Satwa Utama. Masalah yang didapat dari hasil wawancara dilihat bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang kurang baik yang ada diperusahaan, contohnya karyawan yang sering *over time* dalam bekerja, tidak ada hari libur, dan kurang mendapat fasilitas yang lengkap untuk dapat mengembangkan diri. maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung kesuma?

2. Apakah kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung kesuma?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung kesuma.
2. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung kesuma.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi civitas akademi
Penelitian ini memberikan tambahan informasi dan bahan kajian serta referensi bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan mediasi.
2. Bagi praktisi
Bagi kalangan praktisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan khususnya bagi seorang praktisi di bidang personalia atau manajer sumber daya manusia sekaligus sebagai referensi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Quality Of Work life (QWL) didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara karyawan dan total lingkungan kerja (Feldman, 1993). QWL dikembangkan berdasarkan teori kepuasan kebutuhan dan dampak limpahan. Ukuran ini dirancang untuk mengukur sejauh mana lingkungan kerja, persyaratan pekerjaan, perilaku pengawasan, dan program tambahan dalam suatu organisasi dianggap memenuhi kebutuhan karyawan (Sirgy et al., 2001). Kehidupan Kerja merupakan konstruksi multidimensi dan mencakup keamanan kerja, pelatihan dan peningkatan karir, pemberdayaan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Pada dasarnya kualitas kehidupan kerja ditujukan untuk menjaga kesejahteraan karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, kerjasama antar karyawan dan pengakuan terhadap karyawan dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang aman (Saraji dan Dangahi, 2006). Para peneliti berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan kerja yang menguntungkan yang meningkatkan kepuasan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, keselamatan dan keamanan kerja, dan peluang karir (Aruldoss et al., 2021).

Kualitas kehidupan kerja adalah konsep beraneka ragam yang menekankan penyediaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan dengan tujuan meningkatkan iklim kerja secara keseluruhan di organisasi mana pun (Rathi, 2010) dalam (Ojedokun et al., 2015). (Lee et al., 2007) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai serangkaian aktivitas dan sumber daya kerja yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan pribadi dan memberi mereka perasaan sejahtera secara umum. Elemen kunci kualitas kehidupan kerja dalam literatur meliputi keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, tunjangan

karyawan, pengembangan profesional, keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (Havlovic,1991; Vagharseyyedin et al., 2011).

2.1.1 Dimensi Kualitas Kehidupan kerja (*Quality of work life*)

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu variabel dalam penelitian ini, dan terdapat beberapa indikator yang akan menjadi pengukur dalam penelitian ini. Sirgy, M.J.et al., (2001) berpendapat terdapat tujuh komponen atau dimensi Kualitas Kehidupan kerja (*Quality of work life*) yang diuraikan sebagai berikut:

- a. *Healty and Safety Needs* (Kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan)
- b. *Economic and Family Needs* (Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga)
- c. *Social Needs* (Kebutuhan sosial)
- d. *Esteem Needs* (Kebutuhan Harga Diri)
- e. *Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi)
- f. *Knowledge Needs* (Kebutuhan Pengetahuan)
- g. *Aesthetics Needs* (Kebutuhan Estetika)

Ketujuh komponen diatas merupakan dimensi yang akan dikembangkan menjadi indikator dalam penelitian ini, terdapat 7 dimensi yang akan memuat 16 indikator yang diadopsi berdasarkan teori Sirgy, M.J.et al., (2001) yang akan mengukur kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini.

2.2 Komitmen Organisasional (*organizational commitment*)

Komitmen organisasional atau *organizational commitment*, didefinisikan sebagai dedikasi karyawan terhadap organisasi, menurut (Cesário dan Chambel, 2017), komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan secara psikologi antara pekerja (karyawan) dengan organisasinya. Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu unsur perilaku kerja karyawan dalam suatu organisasi, sikap atau orientasi yang menghubungkan atau melekatkan individu dengan organisasi secara keseluruhan (Tang et al., 2021). Menurut penelitian (Meyer dan Allen, 1991) Komitmen adalah keadaan psikologis yang mengikat individu pada suatu organisasi.

Cara meningkatkan dan mempertahankan rasa komitmen tersebut dalam diri masing-masing karyawan, tentunya ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, karena seperti pernyataan (Bibi et al., 2019) bahwa mempertahankan komitmen karyawan dalam organisasinya merupakan tantangan besar yang perlu dihadapi. Hasil temuan penelitian (Aruldoss et al., 2021) mengungkap bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

2.2.1 Dimensi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, variabel ini memuat beberapa indikator yang dijadikan sebagai pengukur dalam penelitian. Terdapat tiga komponen atau dimensi Komitmen organisasional menurut (Meyer et al., 1993), yang diuraikan sebagai berikut:

a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang sebagai hasil dari pengalaman kerja yang tercermin dari munculnya perasaan nyaman dan kompetensi pribadi. Oleh karena itu, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat bertahan karena mereka menginginkannya.

b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Keinginan karyawan untuk bertahan disebabkan oleh hasil dari norma loyalitas, dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen normatif itu karena karyawan merasa harus melakukannya.

Ketiga dimensi komitmen organisasional diatas diatas merupakan dimensi yang akan dikembangkan menjadi indikator dalam penelitian ini, terdapat 3 dimensi yang akan memuat 18 indikator yang diadopsi berdasarkan teori Meyer et al., (1993) yang akan mengukur komitmen organisasional.

2.3 Kesejahteraan karyawan

Penelitian empiris pada *well-being* dan *happiness* menjadi sangat berpengaruh pada kebijakan yang dibuat, di mana pengukurannya semakin banyak digunakan untuk menjadi dasar kebijakan sosial dan ekonomi (Rahmi et al., 2021). *Employee wellbeing* atau kesejahteraan karyawan adalah keadaan fisik, mental, maupun ekonomi yang sehat dari seorang karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat terlihat dari produktivitas kerja yang baik, kondisi ekonomi yang stabil, dan kesehatan jasmani serta rohaninya, kesejahteraan karyawan dapat diukur dengan melihat kesehatan psikologis dan kepuasan kerja karyawan (Lawson et al., 2009).

Kesejahteraan karyawan telah menjadi perhatian besar sebagai faktor penting yang mendukung kinerja organisasi (Mathushan, 2022), lalu diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zheng et al. 2015) Kesejahteraan karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi di seluruh dunia. Menurut (Diener, 2000) dalam melihat Kesejahteraan Karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis.

Disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

2.3.1 Dimensi Kesejahteraan Karyawan

Tiga komponen atau dimensi Kesejahteraan karyawan (*Employee wellbeing*) menurut (Zheng et al. 2015) dan dapat digunakan sebagai pengukur dalam penelitian ini, yang diuraikan sebagai berikut :

a. Kesejahteraan hidup (*life-well being*)

Kesejahteraan hidup yang dimaksud disini adalah, bagaimana karyawan tersebut merasa puas dengan hidupnya, dan ia merasa puas dengan karirnya saat ini, mendapat gaji yang baik sehingga merasa puas akan hidupnya. Aspek *life-well being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).

b. Kesejahteraan ditempat kerja (*workplace wellbeing*)

Kesejahteraan ini memberikan rasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk karyawan dapat mengembangkan karirnya. *Workplace wellbeing* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, gaya manajemen, dan pengaturan kerja.

c. Kesejahteraan Psikologis (*psychological well-being*)

Adanya keterikatan untuk dapat berhubungan dengan orang lain secara positif, memahami diri pribadi, otonomi, memahami tujuan dan makna dalam kehidupan. *psychological well-being* terutama berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.

Tiga komponen kesejahteraan karyawan tersebut merupakan dimensi yang akan dikembangkan menjadi indikator dalam penelitian ini, terdapat 3 dimensi yang akan memuat 9 indikator yang diadopsi berdasarkan teori Zheng et al. (2015) yang akan mengukur kesejahteraan karyawan.

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian berdasarkan rujukan dari penelitian terdahulu Aruldoss et al, (2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat diteliti kembali dengan menambahkan variabel lain, sehingga dalam penelitian ini kesejahteraan karyawan sebagai mediasi merupakan tambahan variabel sekaligus kebaruan dalam penelitian yang dilakukan ini. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi rujukan dan memuat variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Aruldoss et al., (2020)	<i>The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India</i>	Menggunakan regresi berganda, memeriksa mediasi penuh menggunakan pemodelan persamaan struktural dan memperkirakan koefisien jalur; menemukan hasil SEM mirip dengan hasil regresi berganda.	Hasil regresi hirarkis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja, berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan komitmen kerja.
2	Ko (2019)	<i>An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life</i>	Prosedur SEM dua langkah, termasuk analisis model pengukuran dan analisis model struktural (Anderson & Gerbing, 1988), digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan. Pertama . Untuk menangani potensi bias akibat nilai yang hilang, analisis dilakukan dengan menggunakan estimasi kemungkinan maksimum informasi lengkap (FIML) di AMOS.	Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya memediasi hubungan antara OSC dan komitmen organisasi tetapi juga hubungan antara OSC dan SWB.
3	Abebe et al., (2023)	<i>Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities</i>	(SPSS) versi 26 digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner dengan statistik Selanjutnya, analisis Konfirmatori Faktor Analisis (CFA) dan Structural Equation Modeling (SEM) digunakan	Kualitas kehidupan kerja ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dan positif secara statistik dengan komitmen organisasi guru pendidikan tinggi. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan

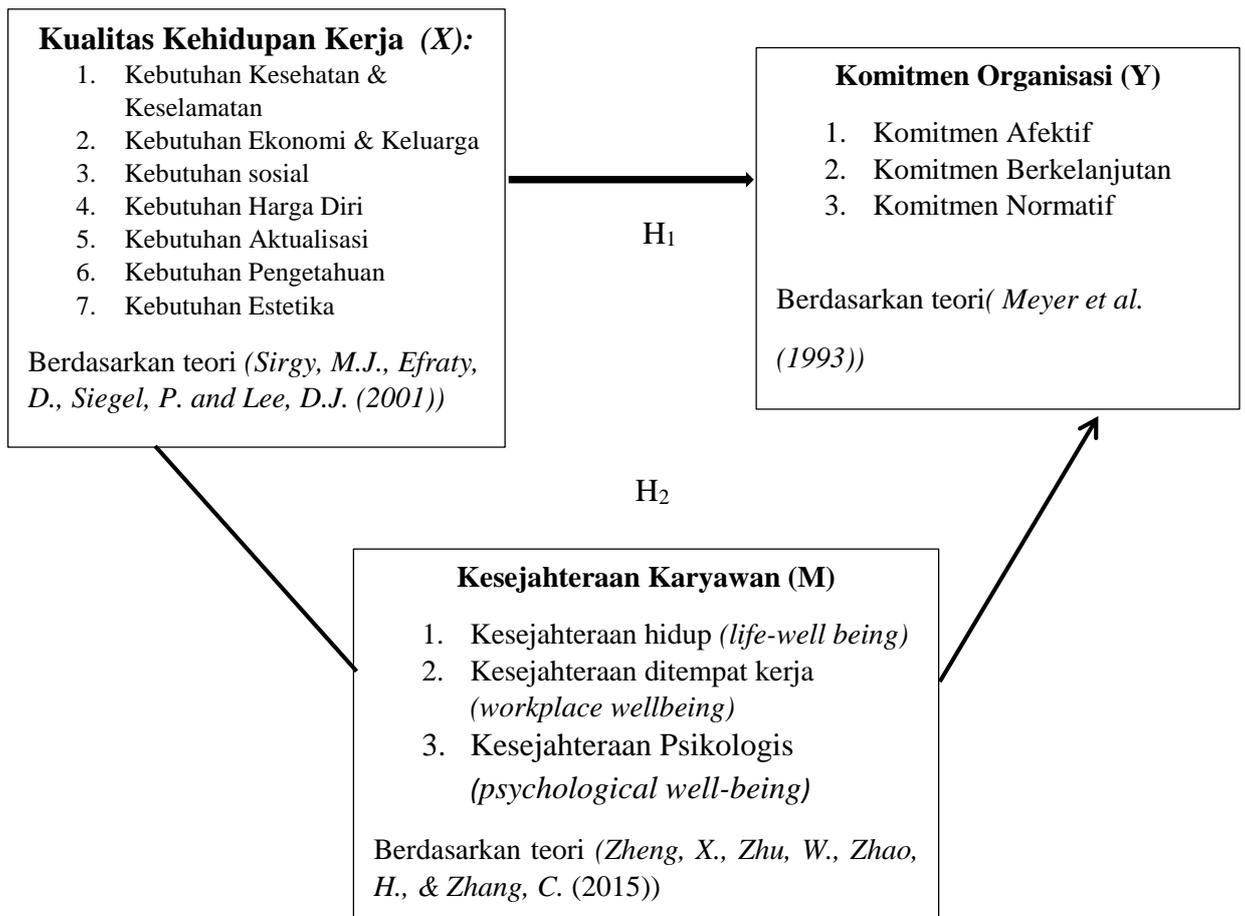
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil penelitian
3			untuk menguji hipotesis dan mengkonfirmasi validitas dan reliabilitas pengukuran, masing-masing, dengan AMOS 23.	kehidupan melalui manajemen sumber daya manusia strategis yang tepat sangat penting.
4	Abdullah et al., (2020)	<i>Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being</i>	Model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dan model persamaan struktural (SEM) digunakan melalui Smart PLS 3.2.8 untuk analisis data	Hasil studi mengungkapkan bahwa ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan telah memediasi hubungan kepuasan kerja dan kinerja; namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan
5	Huo dan Jiang. (2023)	<i>Work-life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion</i>	Efek mediasi melalui analisis PROCESS	Hasil penelitian kesejahteraan karyawan merupakan faktor penentu kinerja menunjukkan bahwa memperkenalkan skema kesehatan di tempat kerja merupakan hal yang bermanfaat untuk membantu meningkatkan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi kinerja karyawan .

Penelitian terdahulu yang dicantumkan diatas dapat menjadi rujukan dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi. Kebaruan yang ada dalam penelitian ini adalah menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, dimana jika dilihat dalam penelitian terdahulu kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang terhadap kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional Abdullah et al., (2020). Huo dan Jiang, (2023) juga menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai pendahulu kinerja pekerjaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa emosi positif yang muncul dari kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan yang berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawannya akan menimbulkan komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional karna kualitas kehidupan kerja sebgaiian disebabkan adanya kesejahteraan karyawan didalamnya, sehingga penelitian ini layak dilakukan sebab memiliki kebaruan.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini memberikan dasar konseptual untuk melakukan penelitian. Kerangka pemikiran penelitian mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antar variabel. Tujuan kerangka pemikiran adalah untuk menjelaskan konsep atau variabel dalam penelitian dan mengembangkan model konseptual yang memberikan representasi deskriptif dari teori. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel Independen (X) : Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel Dependen (Y) : Komitmen Organisasi

Variabel Mediasi (M) : Kesejahteraan Karyawan



: Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X terhadap Y dan Pengaruh variabel M pada hubungan variabel X dan Y

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Kualitas kehidupan kerja bukan hanya berpengaruh terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik akan tetapi juga dapat menyebabkan tumbuhnya komitmen organisasi pada diri karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Aruldoss, (2021) yang menghasilkan bukti bahwa terdapat pengaruh positif antara *Quality of Work Life* terhadap Komitmen organisasional (*organizational Commitmen*). Perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih mudah beradaptasi dan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan sehingga akan menumbuhkan rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam diri karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan istilah multidimensi yang memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan memberikan dorongan pada semua lingkungan kerja di setiap organisasi (Liswandi, 2016). Kualitas kehidupan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong karyawan memberikan potensi yang mereka miliki untuk mendapatkan peningkatan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas agar organisasi menjadi efisiensi dan efektivitas (Sushil, 2013).

Dengan demikian, adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka akan menghasilkan dampak komitmen kerja karyawan yang tinggi pada organisasi. Lalu diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ojedokun et al., 2015; Hashempour et al., 2018 dan Abdullah et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung Kesuma.

2.6.2 Kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

Kesejahteraan karyawan terbukti mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2021) hasil menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional karna kualitas kehidupan kerja sebagian disebabkan adanya kesejahteraan karyawan didalamnya. Huo dan Jiang, (2023) dalam penelitiannya menyebutkan kesejahteraan karyawan dapat menjadi mediasi karna berdasarkan teori *conservation of resource* (COR) (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa kesejahteraan adalah hasil langsung dari tuntutan pekerjaan dan *happy-productive worker thesis* (HPWT). Wright dan Cropanzano, (2000) menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai pendahulu kinerja pekerjaan. Menurut teori COR, karyawan memiliki kecenderungan alami untuk mencari, mencadangkan, dan melindungi sumber daya yang berharga (misalnya waktu dan energi).

Dengan demikian, hilangnya sumber daya yang disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang kurang baik memicu tekanan psikologis (Liao et al., 2019). Selain itu, teori HPWT berpendapat bahwa karyawan dengan kesejahteraan yang lebih baik secara psikologis lebih banyak akal dan mampu mengelola tuntutan pekerjaan, sehingga menjadi lebih produktif dan efektif (Obrenovic et al., 2020). Alasan tersebutlah yang mendasari bagaimana kesejahteraan karyawan dapat memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, dimana manusia atau karyawan dalam hal ini juga merasa diuntungkan pada hal-hal kecil yang menjadi penentu dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan dalam rangka memaksimalkan atau meningkatkan efek dari kualitas kehidupan kerja pada komitmen karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan bisa melalui 2 cara yaitu dengan langsung (seperti kenaikan gaji, bonus yang sepadan dengan jam kerja karyawan) dan tak langsung (seperti fasilitas didalam kantor yang mencakup konseling psikologis, air minum, sanitasi, fasilitas

olahraga) yang akan membentuk pemikiran karyawan menjadi sangat diperhatikan oleh Perusahaan. Sehingga ketika aspek tersebut terpenuhi dengan baik dan penuh akan menciptakan dampak positif pada kualitas kehidupan kerja karyawan dan terciptanya komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Selain itu, Ko (2007) menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kepedulian yang baik akan berkinerja lebih baik dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Organisasi ketika menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawannya maka karyawan akan lebih cenderung terlibat dalam inisiatif berkomitmen dalam organisasi. Atas dasar pemahaman tersebut maka hipotesis yang diambil sebagai berikut:

H2: Kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan peternakan ayam petelur di Desa Tanjung Kesuma.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut (Sekaran dan Bougie, 2017:111) mengatakan bahwa metode deskriptif yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karna mengacu pada tujuan penelitian dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama pada Kecamatan Purbolinggo. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah analisis SEM (*Structural Equation Model*). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan dan diberi saran.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder menurut (Sekaran dan Bougie, 2017).

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung (dari tangan pertama) melalui survei, wawancara atau observasi. Menggunakan data primer dapat dilakukan melalui kuisioner secara tulis maupun lisan, Sedangkan melalui observasi dilakukan tanpa melakukan pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data data yang sudah ada, seperti informasi internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Data yang diperoleh dalam penelitian dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal serta internet (Library Research).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner

Sekaran dan Bougie (2017:170) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Sehingga jenis kuesioner ini dipilih karena sifat studi penelitian secara deskriptif. yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan atau pernyataan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang dengan mengenai Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan sebagai mediasi..

2. Wawancara

Sekaran dan Bougie, (2017), wawancara adalah percakapan terarah antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan suatu informasi. Teknik wawancara ini nantinya akan dilakukan antara penulis dan pemilik perusahaan.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama

Waktu: November 2023 – Januari 2024

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sekaran dan Bougie, (2017) populasi adalah jumlah dari keseluruhan kelompok individu dan merupakan kejadian-kejadian yang menarik perhatian peneliti untuk diteliti. Sedangkan (Arikunto, 2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi ialah subjek yang akan digeneralisasi dari hasil observasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 orang.

Tabel 3.1. Populasi Karyawan

NO	Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Sekuntum Herbals	114
2	PT Sanjaya Satwa Utama	40
Total		154

Sumber: Manajer Perusahaan 2023

Keseluruhan populasi yaitu 154 orang karyawan, ada klasifikasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu merupakan karyawan yang minimal sudah 1 tahun bekerja dalam perusahaan. Data yang didapat dari hasil observasi secara langsung pada kedua perusahaan, menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3.2. Lama karyawan bekerja

NO	Lama waktu menjadi karyawan	Jumlah Karyawan
1	> 1 Tahun	128
2	< 1 Tahun	26
Total		154

Sumber: Manajer Perusahaan 2023

3.5.2 Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari suatu populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* ini terbatas pada jenis tertentu dari orang-orang yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya orang yang memilikinya, atau mereka sesuai dengan beberapa

kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Peneliti menentukan kriteria sampel yang dituju yaitu karyawan Perternakan Ayam Petelur di Desa Tanjung Kesuma, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur, khususnya pada karyawan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama.

Hair et al., (2017) sebaiknya ukuran sampel berkisar 100 atau lebih. Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah karyawan dari perusahaan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 120 orang.

3.6 Klasifikasi dan Definisi Oprasional Variabel Penelitian

3.6.1 Klasifikasi Variabel

Sekaran dan Bougie, (2017) menyatakan bahwa variabel adalah sesuatu yang dapat memiliki nilai-nilai yang bervariasi, nilai tersebut dapat dibedakan pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Sekaran dan Bougie, (2017) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab pembahasan atau tumbuhnya variabel dependen (terikat) dalam penelitian. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kualias Kehidupan Kerja (X). Pengukuran menggunakan teori Sirgy, (2001), terdapat tujuh komponen atau dimensi Kualitas Kehidupan kerja (*Quality of work life*) yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan
2. Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi

6. Kebutuhan Pengetahuan
7. Kebutuhan Estetika

b. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sekaran dan Bougie, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y). menggunakan teori (Meyer et al., 1993), yang diuraikan sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

c. Variabel Mediasi

Sekaran dan Bougie, (2017) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah kesejahteraan Karyawan (M). Menggunakan Teori (Zheng et al. 2015) yang terdiri dari tiga dimensi sebagai berikut :

1. Kesejahteraan hidup (*life-well being*)
2. Kesejahteraan ditempat kerja (*workplace wellbeing*)
3. Kesejahteraan Psikologis (*psychological well-being*)

Tabel 3.3. Variabel, Teori, Indikator dan Item

Variabel	Teori	Indikator	Item
Kualitas kehidupan kerja (X)	Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D.J. (2001)	Kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saya memberikan perlindungan kesehatan di tempat kerja. 2. Perusahaan saya memberikan perlindungan kesehatan di luar pekerjaan. 3. Perusahaan saya memberikan peningkatan kesehatan yang baik.
		Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saya membayar gaji saya tepat waktu. 2. Perusahaan saya memberikan keamanan kerja. 3. Perusahaan saya memberikan tunjangan bagi keluarga saya
		Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bekerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja saya. 2. Perusahaan saya memberikan waktu istirahat dan libur bagi saya.
		Kebutuhan Harga Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saya memberikan penghargaan atas pencapaian didalam pekerjaan saya. 2. Perusahaan saya memberikan penghargaan atas pencapaian diluar pekerjaan saya.
		Kebutuhan Aktualisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saya memberikan fasilitas untuk dapat memaksimalkan kemampuan saya dalam pekerjaan. 2. Perusahaan saya memberikan fasilitas untuk dapat memaksimalkan kemampuan saya diluar pekerjaan.
		Kebutuhan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saya memfasilitasi saya untuk meningkatkan keterampilan kerja 2. Perusahaan saya memfasilitasi saya untuk meningkatkan keahlian.
		Kebutuhan Estetika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberi saya kebebasan untuk berkreatifitas ditempat kerja. 2. Perusahaan memberi saya kebebasan untuk berkratifitas.

Lanjutan Tabel 3.3 Variabel, Teori, Indikator dan Item

Variabel	Teori	Indikator	Item
Komitmen Organisasional (Y)	Meyer et al. (1993)	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini. 2. Saya merasa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya. 3. Tidakada rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.^R 4. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.^R 5. Saya tidak merasa menjadi bagian di organisasi ini.^R 6. Organisasi ini mempunyai arti yang besar bagi saya.
		Komitmen Keberlanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertahan di organisasi adalah sebuah keharusan. 2. Akan sulit bagi saya meninggalkan organisasi ini 3. Banyak kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan keluar dari organisasi. 4. Jika saya belum mencurahkan seluruh diri saya ke dalam organisasi, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja ditempat lain. 5. Saya merasa mempunyai sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi ini. 6. konsekuensi negatif meninggalkan organisasi adalah sulit mendapat pekerjaan.

Lanjutan Tabel 3.3 Variabel, Teori, Indikator dan Item

Variabel	Teori	Indikator	Item
		Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini. ^R 2. Sekalipun itu menguntungkan, saya rasa tidak tepat jika meninggalkan organisasi sekarang. 3. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi sekarang. 4. Organisasi ini pantas mendapatkan kesetiaan saya. 5. Saya tidak akan meninggalkan organisasi saat ini karena orang-orang di dalamnya. 6. Saya berhutang banyak pada organisasi.
Kesejahteraan Karyawan	Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., dan Zhang, C. (2015)	Kesejahteraan Hidup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan hidup saya ketika mulai bergabung dengan organisasi ini. 2. Saya hampir mencapai impian dalam sebagian besar aspek kehidupan ketika saya bergabung dalam organisasi ini. 3. Saya berada dalam situasi kehidupan yang baik saat mulai bergabung dalam organisasi ini.
		Kesejahteraan ditempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan tanggung jawab yang organisasi berikan pada saya. 2. Secara umum, saya merasa cukup puas dengan organisasi saya saat ini. 3. Saya selalu dapat menemukan cara untuk membuat organisasi saya mencapai targetnya.

Lanjutan Tabel 3.3 Variabel, Teori, Indikator dan Item

Variabel	Teori	Indikator	Item
		Kesejahteraan psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa organisasi telah membantu saya tumbuh sebagai pribadi yang baik. 2. Saya bersedia memberi dan membagi waktu saya dengan rekan kerja saya. 3. Saya bersedia memberi dan membagi waktu saya dengan rekan kerja saya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel pada kuesioner menggunakan *likert scale*. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) *Likert Scale* merupakan skala yang dirancang untuk menilai seberapa besar sikap setuju responden terhadap sebuah pernyataan. Variabel- variabel dalam penelitian ini diukur dengan rentang pembobotan dari Sangat Setuju (5) Setuju (4) Netral (3) Tidak Setuju (2) Sangat Tidak Setuju (1). Dalam skala likert umumnya berisi lima bagian skala terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuisisioner, table 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4. Skala Pengukuran variabel

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, 2011), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sekaran dan Bougie (2017) menambahkan bahwa uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk membuktikan ketepatan sebuah instrument dalam penelitian ini pada kuesioner, teknik, serta proses yang digunakan, apakah sudah sesuai dengan konsep yang digunakan atau belum. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan alat CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dan VE (*Variance Extracted*).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Sekaran dan Bougie (2017), juga mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten serta stabilnya sebuah instrument atau alat ukur. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct Reliability*) dan *Cronbach Alpha*.

3.8.3 Uji Normalitas

Sekaran dan Bougie (2017), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Data-data yang terkumpul dari kuisisioner yang telah dijawab oleh responden harus diteliti sebaran datanya untuk melihat asumsi normalitas dapat dipenuhi sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk permodelan SEM.

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberikan suatu pernyataan terkaan mengenai hubungan yang bersifat tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian.

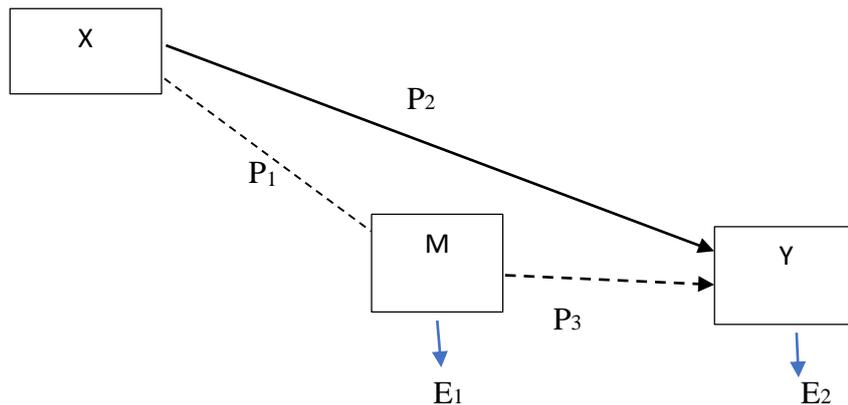
3.9.1 SEM AMOS

Hair et al., (2014) SEM atau (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknis analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik recursive maupun non recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. Data dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) program AMOS.22 untuk memberikan gambaran yang jelas hubungan antara konstruk penelitian. Model persamaan struktural dari AMOS dipakai untuk memperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolak ukur yang digunakan dalam menguji masing masing hipotesis adalah nilai CR (*Critical Ratio*) pada *Regression Weights* dengan nilai minimum dua secara absolut. Menyatakan bahwa penggunaan SEM terdiri 7 tahap proses yaitu:

- a. Mengembangkan model berdasarkan teori.
- b. Membentuk diagram alur (path diagram) dari hubungan kausal.
- c. Mengubah diagram alur (path diagram) ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran.
- d. Memilih tipe matrik input dan estimasi model yang diajukan.
- e. Menilai identifikasi dari model struktural.
- f. Mengevaluasi kriteria kesesuaian model (Goodness-of Fit).
- g. Interpretasi dan modifikasi model.

3.9.2 Merancang Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model Struktural

Diagram jalur seperti terlihat pada gambar di atas dapat diformulasikan ke dalam 2 (dua) bentuk persamaan struktural, yaitu:

Persamaan 1 :

$$M = P_1X + E_1$$

Persamaan 2 :

$$Y = P_2X + P_3M + E_2$$

Keterangan:

Y: komitmen organisasional

X: kualitas kehidupan kerja

M: Kesejahteraan Karyawan

P1, P2 dan P3: Koefesien jalur

E: *Standard Error*

3.8.3 Uji Sobel

Uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variable independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M

dengan cara mengalikan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y2 (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan M. Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab: Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a: Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (M)

b: Jalur variabel intervening (M) dengan variabel dependen (Y)

Sa: Standar eror koefisien a

Sb: Standar eror koefisien b

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pembahasan hasil penelitian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Sanjaya Satwa Utama dan CV Sekuntum Herbals maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dimana kesejahteraan karyawan dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional dilihat dari hasil uji pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dan uji sobel yang dilakukan.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dalam usaha meningkatkan komitmen organisasional para karyawan maka saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Sebaiknya dalam perusahaan dapat lebih menciptakan keadaan yang lebih nyaman dan fasilitas yang lebih baik agar karyawan mendapat kebebasan dalam berkreaitifitas, hal ini dapat dilakukan misalnya ketika perusahaan dapat memberikan lingkungan yang nyaman dan kebebasan untuk berpendapat bagi karyawan sehingga karyawan dapat menyalurkan pendapatnya dan aspirasinya sesuai porsi yang berlaku dengan begitu karyawan mendapat menyalurkan kreaitifitas dengan baik.

2. Sebaiknya perusahaan lebih dapat membuat kenyamanan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat mempertahankan karyawannya.
3. Sebaiknya perusahaan dapat terus meningkatkan kesejahteraan karyawannya, agar karyawan dapat terus mengembangkan karir dengan baik dan dapat mencapai Impian atau tujuan hidup karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas yang melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi yang dampaknya adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan PT Sanjaya Satwa Utama dan CV Sekuntum Herbal. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional serta dapat memperkaya teori-teori terkait instrumen penelitian lebih mendalam untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah maupun hubungan keterkaitan antar masing-masing variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021a). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225–2239. <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Arikunto, S. (2006 :130). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Beckett, C., Eriksson, L., Johansson, E., & Wikström, C. (2017). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Bibi, A., Khalid, M. A., & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848–859. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2017-0365>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Darden, D. C. (2023). *The Great Resignation and Its Cure*. 1667–1677. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.114093>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Feldman, P. H. (1993). Work Life Improvements for Home Care Workers: Impact and Feasibility. *Gerontologist*, 33(1), 47–54. <https://doi.org/10.1093/geront/33.1.47>
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability

- from Newlywed Interactions Published by: National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2010). Multivariate Data Analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of Work Life and Human Resource Outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 469–479. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1991.tb00799.x>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(January), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Khan, M. A., & Khan, S. M. (2017). Search for Antecedents of Organisational Commitment: a Structural Equation Model. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(4), 8–15. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=127653442&lang=pt-pt&site=eds-live&authtype=sso>
- Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227–243. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>
- Ko, M. C. (2021). An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of Quality of Work Life. *Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163–193. <https://doi.org/10.1177/0734371X19865996>
- Lawson, K. J., Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: The relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24(3), 223–233. <https://doi.org/10.1093/heapro/dap025>
- Lee, D.-J., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2007). Further Validation of a Need-based Quality-of-work-life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. *Applied Research in Quality of Life*, 2(4), 273–287. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9042-x>
- Lee, D. (2001). *A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories*. 241–302.
- Liswandi. (2016). Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 50–63.

- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mathushan, P. (2022). *Employee Engagement and Firm Performance : Moderating Role of Employee Well-Being . An Empirical Study in Sri Lankan Apparel Industries Introduction : XV*, 22–33.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1216>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptation of Employee Well-Being Scale (EWBS) of Indonesian Version. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1990>
- Saraji, G. S., Dangahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8–14.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. In *Social Indicators Research* (Vol. 55).
- Space, W. L. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Sushil, S. (2013). Motivation and Retention: HR Strategies in Achieving Quality of Work Life. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(7), 763–768. <http://www.ripublication.com/gjmbms.htm>
- Tang, Y., Shao, Y. F., Chen, Y. J., & Ma, Y. (2021). How to Keep Sustainable Development Between Enterprises and Employees? Evaluating the Impact of Person–Organization Fit and Person–Job Fit on Innovative Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12(April), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>
- Vagharseyyedin, S. A., Vanaki, Z., & Mohammadi, E. (2011). The nature nursing quality of work life: An integrative review of literature. *Western Journal of Nursing Research*, 33(6), 786–804. <https://doi.org/10.1177/0193945910378855>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 621–644