

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas
Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di
Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM)

Perian Lombok

JURNAL PENELITIAN



Disusun Oleh :

Nama : M. Zainul Fuady
Nomor Mahasiswa : 13311535
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN PENGARUH
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK
PESANTREN DARUL MUTTAQIEN (YP3DM) PERIAN LOMBOK**

M. Zainul Fuady

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

E-mail : zainulfuady@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah semua Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien berjumlah 98 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sementara untuk pengaruh tidak langsung, penelitian ini juga dapat membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

The study aimed to determine the effect of quality of work life, and organizational commitment on performance through job satisfaction as intervening variables. The study was conducted at Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok. The population as well as the sample of this study were all the teachers at Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien amounted to 98 people. The research method used in this research is quantitative using statistical and descriptive analysis. The result of the study showed that there is positive and significant effect of quality of work life on job satisfaction, there is positive and significant effect of organizational commitment on job satisfaction, there is positive and significant effect of quality of work life on performance, there is positive and significant effect of organizational commitment on performance, there is positive and significant effect of job satisfaction on performance. As for indirect effects, this study may also prove there is significant indirect effect of quality of work life on performance through job satisfaction as intervening variables.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta dalam kemampuan bersaing dengan organisasi lain atau sejenis, sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan atau anggotanya. Oleh karena itu, faktor keberadaan manusia atau faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus selalu menjadi perhatian organisasi. SDM inilah yang berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi, mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana dalam organisasi. Apabila sumber daya manusia sudah dikelola dengan tepat, akan berdampak pada kinerja yang baik, sehingga akan tercipta keefektifan dalam organisasi. Pernyataan ini di dukung oleh Primadhania (2012), bahwa sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.

Manajemen suatu organisasi pun harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jangan sampai kualitas kehidupan kerja yang tidak baik, sehingga membuat tingkat stress karyawan terlalu tinggi yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas, pengurangan komitmen karyawan, bahkan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, banyak atasan di perusahaan tertarik untuk menetapkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan mereka dan mencari cara untuk meningkatkannya agar kepuasan kerja dan komitmen karyawan ikut meningkat (Farid *et al*, 2015). Pernyataan ini di dukung Fatehi *et al*. (2015) yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Hackman dan Oldham (1980) dalam (Shahbazi *et al*, 2011) menjelaskan konstruk kualitas kehidupan kerja di dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kebutuhan personal karyawan. Lingkungan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan personal karyawan dianggap menyediakan interaksi yang positif, yang akan menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Shahbazi *et al*. (2011) yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja.

Komitmen karyawan kepada perusahaan juga merupakan hal yang dipandang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Karyawan yang loyal akan merasa senang dengan pekerjaan dan tempat mereka bekerja, hal inilah yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan Zhou (2012) yang menyatakan komitmen organisasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen seseorang maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin sesuai dengan standar yang diharapkan organisasi. Komitmen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Madhuri *et al.* (2014) menemukan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang dihargai, tidak nyaman di tempat kerja, dan tidak bisa secara optimal mengembangkan potensi yang mereka miliki, akan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak dapat fokus secara penuh pada pekerja yang dijalani. Pada akhirnya hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kinerja mereka. Robbins (2003) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Selain itu karyawan yang puas akan lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan akan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Rubel dan Kee (2014) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tenaga pendidik dalam dal ini Guru merupakan salah satu komponen penting dalam suatu sistem pendidikan di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM). Peran, tugas, dan tanggung jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang

akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Pramudyo, 2010). Perlu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia pada umumnya dan guru di YP3DM pada khususnya. Diperlukan perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik (Pramudyo, 2010).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien (YP3DM) Perian Lombok”. Penulis berharap penelitian dapat membuat para guru, pegawai, masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang hubungan, manfaat, dan pentingnya peran dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga cepat tercapainya tujuan yang sebagaimana diharapkan.

Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pernyataan di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Penulis berharap penelitian dapat membuat para pengguna penelitian ini akan mengerti tentang hubungan, manfaat, dan pentingnya peran dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja sehingga cepat tercapainya tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM
6. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM melalui kepuasan kerja

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dalam penelitian Fatehi *et al.* (2015) yang memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Chinomona dan Dhurup (2014) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan Zhou (2012), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. ÇelİK (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan Tuzun (2009), juga memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Majumdar *et al.* (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian Shahbazi *et al.* (2011), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif

dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gayathiri dan Ramakrishnan (2013), memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Penelitian Zhou (2012), yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yeh dan Hong (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian terdahulu oleh Madhuri *et al.* (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rubel dan Kee (2014), memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Fadlallah (2015), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aftab dan Idrees (2012), memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

H5 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

Setiyadi dan Wartini (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian yang dilakukan Nurbiyati (2016) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, dalam penelitian Ramadhuan (2015), menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6 : Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM

Penelitian yang dilakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian yang dilakukan Pratama (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, dalam penelitian Yuleova *et al.* (2013), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H7 : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan (Kuncoro, 2001).

Pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif (deskripsi variabel penelitian) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan yang terakhir adalah mengenai analisis jalur (*path analysis*). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada populasi yang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu seluruh Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Perian Lombok yang terdiri dari 98 Guru, dan kuesioner yang kembali dan bisa diolah yaitu sebanyak 67.

HASIL ANALISIS

Tabel 1

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel dependen: Kepuasan Kerja					
<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t Hitung</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.417	0.577	7.183	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	1.223	0.401	4.984	0.000	Signifikan
Konstanta: -18.439					
Sig: 0.000					
R Square: 0.615					

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Z = -18.439 + 0.577X_1 + 0.401X_2$. Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi dari semua variabel adalah positif.

Hipotesis 1 (H1) : kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.

Hipotesis 2 (H2) : komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya

angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.

Hasil R square sebesar 0.615, maka dapat diartikan bahwa 61.5 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 38.5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Tabel 2

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Variabel dependen: Kinerja					
<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	.216	0.396	4.340	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	1.137	0.493	5.400	0.000	Signifikan
Konstanta: -12.003					
Sig: 0.000					
R Square: 0.503					

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Y = -12.003 + 0.396X_1 + 0.401X_2$. Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi dari semua variabel adalah positif.

Hipotesis 3 (H3) : kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti**.

Hipotesis 4 (H4) : komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti**.

Hasil R square sebesar 0.503, maka dapat diartikan bahwa 50.3 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 49.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Tabel 3

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Variabel dependen: Kinerja					
<i>Variabel</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t Hitung</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
Kepuasan Kerja	0.576	0.763	9.511	0.000	Signifikan
Konstanta: 15.348					
Sig: 0.000					
R Square: 0.582					

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

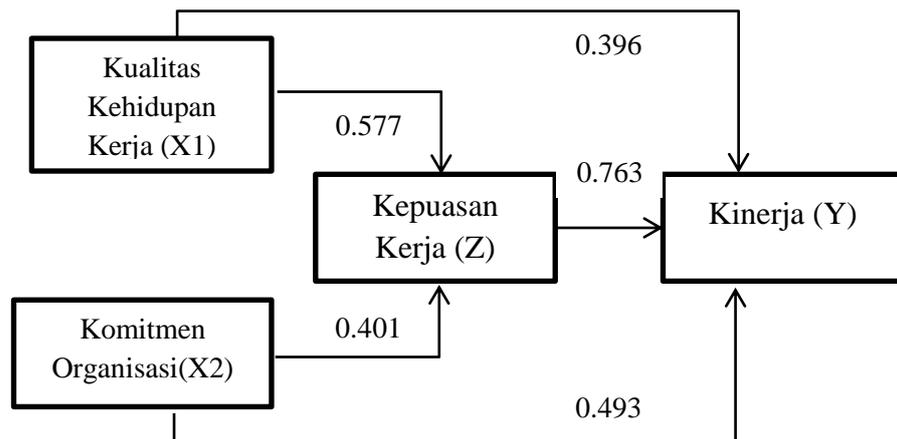
Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Y = 15.345 + 0.763Z$. Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi dari semua variabel adalah positif.

Hipotesis 5 (H5) : kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000. Dikarenakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM” **terbukti**.

Hasil R square sebesar 0.582, maka dapat diartikan bahwa 58.2 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 41.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2013) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 1

1. **Pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, terbukti $0.440 > 0.396$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM, dengan demikian Hipotesis keenam yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM” **terbukti**.

2. **Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, terbukti $0.306 < 0.493$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM, dengan demikian Hipotesis ketujuh yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM” **tidak terbukti**.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji-uji yang dilakukan maka hasil penelitian ini dapat dijelaskan dari Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis seperti berikut.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti

H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Guru YP3DM	Tidak terbukti

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.577, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatehi *et al.* (2015), Chinomona dan Dhurup (2014), serta Rubel dan Kee (2014). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang baik memastikan Guru diberikan *reward* yang pantas dan sesuai, peluang untuk berkembang dan berkarya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian dapat dikaitkan dengan teori yang dikemukakan Walton (1975) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personil terhadap pekerjaan, terutama terhadap kepuasan akan pekerjaan dan kesehatan psikologis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Walton (1975) yang dipakai untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, dimensi kondisi kerja memiliki nilai yang paling rendah diantara dimensi lain, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja Guru.

2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.401, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zhou (2012), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka apabila komitmen organisasi ditingkatkan, kepuasan kerja juga akan meningkat. Menurut Kanter (Sopiah, 2008:158) menyatakan bahwa komitmen terpadu adalah komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Dengan demikian semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, karena dengan semakin baik hubungan sosial yang terjadi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari pengujian dengan tiga komponen komitmen dari Mayer & Allen (1991), diketahui komitmen afektif yang paling besar daripada unsur komitmen lainnya. Dengan demikian, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien sebaiknya lebih meningkatkan lagi unsur-unsur dari komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Selain itu yang perlu menjadi perhatian lebih yaitu dari komitmen normatif memiliki nilai paling rendah diantara dimensi komitmen lainnya. Organisasi harus mampu menumbuhkan nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi dalam diri pegawawinya. Dengan demikian mereka akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

3. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru YP3DM secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.396, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian oleh Shahbazi *et al.* (2011). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka kinerja juga akan meningkat. Dalam penelitian terdahulu Beukema (1987) dalam Shahbazi *et al.* (2011) mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja sebagai sejauh mana karyawan mampu untuk menentukan pekerjaan mereka secara aktif sesuai dengan pilihan, keinginan dan kebutuhan mereka. Ketika perusahaan memberikan otoritas yang tepat kepada karyawannya, maka akan sangat memungkinkan bahwa aktivitas pekerjaan akan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berkontribusi kepada kinerja organisasi.

4. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.493, dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Yeh & Hong (2012) dan Madhuri *et al.* (2014) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila komitmen meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, hal ini dikarenakan karyawan yang berkomitmen dan loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Karyawan yang loyal akan merasa senang dengan pekerjaan dan tempat mereka bekerja, hal inilah yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

5. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja (Y) Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, hal ini dibuktikan dengan arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0.763. dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rubel & Kee (2014) dan Fadlallah (2015). Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan pernyataan Robbins (2003) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Selain itu karyawan yang puas akan lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan akan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian, Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien menilai kepuasan kerja mereka dengan nilai rata-rata sebesar 3.51 yang bisa disimpulkan dalam kategori tinggi. Dari empat dimensi yang diukur, kondisi kerja yang mendukung memiliki nilai paling rendah, sehingga bisa menyebabkan menurunnya kinerja.

6. Pengaruh Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan $0.440 > 0.396$. Maka dengan hasil tersebut kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Guru YP3DM. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi & Wartini (2016) dan Nurbiyati (2014). Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

7. Pengaruh Variabel komitmen organisasi (X₂) Terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Guru Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja, dibuktikan dengan $0.306 < 0.493$. Maka dengan hasil tersebut kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru YP3DM. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja ditolak.

Hasil ini bertolakbelakang dengan penelitian Dadie & Nugraheni (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka perlu di upayakan peningkatan kepuasan kerja agar didapatkan peningkatan kinerja sesuai harapan.

Namun hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno & Liana (2015) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Guru dalam penelitiannya. Hal ini dikarenakan sebagian guru yang baru dan masih dirasa kurang berkomitmen terhadap organisasinya. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarakan kepada Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
3. Kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
4. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
5. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.
6. Pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja).
7. Pengaruh langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien.

1. Bagi Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien sebaiknya mengevaluasi kualitas kehidupan kerja yang diterapkan di perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan program kompensasi, pelatihan dan promosi yang sesuai dengan

kebutuhan Guru di YP3DM, sehingga Guru bisa mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien hendaknya meningkatkan komitmen Guru. Komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut secara terus-menerus dan berkelanjutan. Sehingga diharapkan akan muncul kesadaran dalam diri karyawan itu sendiri untuk berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka berada., menjalankan setiap norma, nilai dan aturan-aturan yang ada dalam organisasi tersebut.

Pihak Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien hendaknya meningkatkan kepuasan kerja Guru, terutama terkait kebijakan gaji dan promosi. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan gaji dan promosi yang adil serta sesuai dengan kebutuhan Guru. Perusahaan juga perlu memperbaiki kondisi kerja dan memperbaiki hubungan antara sesama rekan kerja dan pimpinan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja Guru.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja Guru, Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien perlu meningkatkan kehadiran Guru serta memberi arahan agar meningkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh Guru YP3DM.

2. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang akan diteliti, menggunakan sampel yang lebih banyak, serta untuk menambahkan variabel penelitian yang lain, seperti budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamson, Pekka. (2002). *The Role Of Commitment In Software Process Improvement*. Oulu: Oulu University Press.
- Afsar, T.S. (2014). Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*. 3(4): 124-152.
- Aftab, Hira., & Idrees, Waqas (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (19), 174-180.
- Aketch, J.R., Odera, Odhiambo., Chepkuto, Paul., & Okaka, Ochieng (2012). Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*. 4(5), 383-388.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife, Profit*. 7th Edition. USA. McGraw- Hill Companies, Inc.
- Cascio, W.F. (1991). *Applied Psychology in Personal Management*, 4th Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Çelîk, Sedat., Dedeođlu, B.B., & İnanir, Ali (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*. 15(1), 53-63.

- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(5), 420-428.
- Chinomona, Richard., & Dhurup, Manilall (2014). The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The Sme Sector In Zimbabwe. *SAJEMS NS*. 17(4), 363-378.
- Dadie, C.I.B., & Nugraheni, Rini (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 1-13.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1:. Terj. Jakarta: Indeks.
- Fadlallah, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. 2(1), 2349–5219.
- Farid, Hadi., Izadi, Zahra., Ismail, I.A., & Alipour, Farhad (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. 52, 54–61.

- Fatehi, Bayan., Amini, Ismail., Karimi, Ali., & Azizi, Bisotoon (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction : Case Study of Sport Teachers in Department of Education Urmia. *Research Journal Of Sport Sciences*, 3(1), 15-22.
- Fu, Weihui., & Deshpande, S.P. (2012). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*. 124(2), 339-349.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(1), 01-08.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Griffin, R.W., & Moorehead, G. (2014). *Organizational Behavior : managing People and Organization (11th ed.)*. Cengage Learning: South-Western.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Inuwa, Mohammed (2016). TJob Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*. 1(1), 2225-2533.

Javed, Masooma., Balouch, Rifat., & Hassan, Fatima (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4(2), 2164-4063.

Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, Muhammad., & Hamed, Wasim (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7), 2697-2705.

Kuncoro, Mudrajad (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Madhuri, Kumari., Srivastava, Prabhat., & Srivastava, Preeti (2014). The Effect Of Organizational Commitment, And Job Satisfaction, On Employee'S Job Performance. *International Journal of Technical Research and Applications*. 2(4), 215-217.

Majumdar, M.N., Dutta, Avijan., & Dawn, Debosmita (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector.

International Journal of Arts & Sciences. 5(6), 655–685.

Mangkunegara, AA. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R.I., & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, Hajari H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Nurbiyati, Titik (2014). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. 18(2), 246-256.

Othman, Ahmad., & Lieng, M.C. (2009). Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction: A Case Study Of Enterprise XYZ In Malacca. *International Conference on Human Capital Development*. 1-7.

Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. 1(1), 1-11.

Pratama, M.A.P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. *Jurnal*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Primadhania, V. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Outsuka Indonesia. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Ramadhoan (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 13(2), 198-217.
- Rivai, Veithzal (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia
- Rubel, M.R.B., & Kee, D.M.H. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square. *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Rusu, Raluca (2013). Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment Or Normative Organizational Commitment. 2(70), 192-197.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiyadi, Y.W., & Wartini, Sri (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 5(4), 315-324.
- Shahbazi, Behzad., Shokrzadeh, Sadegh., Bejani, Hossein., Malekinia, Emad., & Ghoroneh, Davod (2011). Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1555– 1560.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Situmorang, Syafrizal. Helmi. (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Pers.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono, P.D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P.D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (3rd ed). Bandung: Alfabeta.
- Sunarno & Liana, Lie (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). *Jurnal*. Universitas Stikubank, Semarang.

- Syauta, J.H., Troena, E.A., Setiawan, Margono., & Solimun (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. 1(1), 69-76.
- Tuzun, I.K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction: The case of a Turkish service provider. *Management Research News*. 32 (8), 728-738.
- Walton, R.E. & Davis, L.E. Cherns (1975). *Criteria for Quality of Work Life, A.B and Associates (Eds)*, The Free Press, New York. (1), 91-104.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 4, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yeh, Hueryren., & Hong, Dachuan (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 8(2), 50-59.
- Yuleova, Dodi N.A. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPDB Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal*. Universitas Bung Hatta. Sumatera Barat.
- Zhou, Meng. (2012). The Factor effect of Transformational and Transactional Leadership and Organizational Commitment on The Employee's Job Satisfaction and Job Performance (Thesis). Thailand: University of the Thai Chamber of Commerce.