

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEMALUI KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK BPD
DIY CABANG SLEMAN**

JURNAL



Ditulis oleh :

Nama : Mita Sai
Nomor Mahasiswa : 12311309
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY

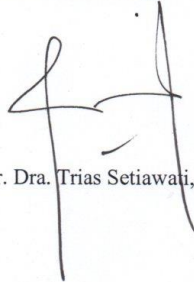
Cabang Sleman

Nama : Mita Sai
NIM : 12311309
Prodi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, April 2018

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman

Mita Sai

Universitas Islam Indonesia

mitasai4939@gmail.com

Abstrak

Penelitian berkaitan dengan bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening Karyawan BPD DIY Cabang Sleman. Tujuan penelitian: untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, stres kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan, mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja secara parsial, mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas kehidupan kerja, stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Penelitian dilakukan kepada 85 karyawan menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian: terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja secara parsial, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial, terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional secara simultan, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja secara parsial, terdapat pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja.*

Abstract

This research was aimed to investigate the effect of Quality of Work Life and Job Stress on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening variable in BPD DIY Sleman. The purpose of this study: to determine the effect of quality of work life, job stress on performance partially and simultaneously, to know the influence of organizational commitment to performance partially, to know the direct and indirect influence of quality of work life, job stress on performance through organizational commitment. The study was conducted using questionnaires that were distributed to 85 employees. The research method used multiple linear regression analysis.

The results of research: there are significant influence of quality of work life to performance partially, there is no significant influence of job stress to performance

partially, there is significant influence of quality of work life to organizational commitment partially, there is significant influence of job stress to organizational commitment partially, the significant quality of work life and job stress on the performance simultaneously, there is a significant influence of quality of work life and job stress on organizational commitment simultaneously, there is significant influence of organizational commitment to performance partially, there is a direct effect of quality of work life on performance through organizational commitment more greater than the indirect influence, there is an indirect effect of job stress on performance through organizational commitment greater than the direct influence.

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

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan di dalam organisasi/perusahaan. Peran tersebut penting dalam organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan membuat karyawan lebih produktif dan merasa puas serta aman dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh Nawawi (2011:23) bahwa *quality of work life* adalah setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Irawati (2015) menunjukkan indikator dari kualitas kehidupan kerja seperti pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang sama juga dilakukan oleh Parmin (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen.

Stres pasti dialami oleh setiap manusia baik di dalam organisasi/perusahaan maupun di luar organisasi/perusahaan. Stres tidak dapat dihindari oleh setiap orang, termasuk oleh karyawan yang berada di dalam organisasi/perusahaan. Sehingga stres harus dapat dikelola agar berdampak positif terhadap karyawan maupun organisasi/perusahaan bukan berdampak negatif, karena stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins, 2008:209). Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Dewi *et al.* (2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional harus dimiliki oleh setiap karyawan didalam organisasi/perusahaan karena hal itu mendukung keberhasilan organisasi/perusahaan. Hal itu didukung pernyataan oleh Luthans (2006:135) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Iresa *et al.* (2015)

memberikan hasil bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Zahra *et al.* (2014) dalam penelitian dengan judul “*Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants*” menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dari setiap karyawan merupakan keuntungan untuk jangka panjang dan aset bagi organisasi/perusahaan sehingga harus dipertahankan keberadaannya. Maka dari itu kinerja karyawan harus dievaluasi untuk organisasi/perusahaan dapat melihat dan mengetahui bagaimana kontribusi karyawan terhadap organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2001:135) evaluasi kinerja atau penilaian kinerja berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyempurnaan kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan-tantangan eksternal. Kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

KAJIAN TEORI

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian oleh Arifin (2012) berjudul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara”. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Duta Senenan Jepara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian kualitas kehidupan kerja dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja para pekerja yaitu suasana kerja dan perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal.

Penelitian oleh Mukuan (2014) berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas

kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang lebih kompeten.

Penelitian oleh Irawati (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang”. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Dalam hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Penelitian oleh Isma'il dan Laila (2016) dengan judul “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Studi di 6 Kelurahan Kabupaten Barito Utara)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan penyelesaian konflik bagian dari *Quality Of Work Life* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir bagian dari *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel penyelesaian konflik bagian dari *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H8: Diduga ada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian oleh Astianto dan Suprihadi (2014) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan menurun, sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Penelitian oleh Ming-Chun Tsai *et al.* (2010) dengan judul “*Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Tidak terdapat pengaruh internal marketing terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Kuo-Shun dan Hawjeng Chio (2011) berjudul “*Aviation ground crews: Occupational stresses and work performance*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh *coping strategies* terhadap kinerja. Penelitian oleh Rasyid *et al.* (2016) berjudul “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan”. Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung

kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H9: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen

Penelitian oleh Lestari (2015) berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Namun sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Penelitian oleh Amri (2016) berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening di PT. Alam Manis Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia. Hal ini dapat diartikan jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia mengalami peningkatan. Variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Angelica (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa dan SPA”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian oleh Paramahita (2014) yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti jika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

H3: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen.

H6: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Komitmen

Penelitian oleh Rulestri dan Eryanto (2013) berjudul “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan konflik peran terhadap komitmen organisasi, artinya jika konflik peran meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya jika stres kerja

meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi.

Penelitian oleh Angelica (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa dan SPA”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian oleh Paramahita (2014) yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti jika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

H4: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen.

Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Nurandini et al. (2014) berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Zahra et al. (2014) dengan judul “*Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants*”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H7: Terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi/perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan puas bagi karyawan. Sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Siagian (2004:214) *Quality of Work Life* adalah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat QWL merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, kekayaan dan organisasi.

Menurut Siagian (2004:214) *Quality of Work Life* sebagai filsafat manajemen ialah dengan menekankan bahwa: QWL merupakan program yang komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan, QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan para pekerja dengan cara yang manusiawi dan ketentuan tentang sistem imbalan seperti upah minimum, QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai peranannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian, QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyelia yang simpatik, Dalam pentingnya QWL perkayaan pekerja merupakan bagian integral yang penting, QWL mencakup

pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Menurut Cascio (1998:18) ada dua pandangan tentang maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dan praktek di dalam organisasi (contoh: kebijakan dalam promosi, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Kedua kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka aman, merasa puas, dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia. Selain itu menurut Cascio (1998:19) dalam teori QWL sederhana yaitu melibatkan dan memberikan kesempatan pekerja untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

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

Stres Kerja

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

Menurut Luthans (2006:441), stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Siagian (1995:140) mendefinisikan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran dan kondisi fisik seseorang.

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

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disetiap organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik. Hal tersebut seperti pernyataan dari Luthans (2006:135) bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Hal ini dijelaskan oleh Luthans (2006:249) komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2009:100) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam

organisasi tersebut. Komitmen organisasional menurut Mathis dan Jackson (2009:122) adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006:247) mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan menurut Lincoln (Sopiah, 2008:155) komitmen organisasional adalah mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

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

Kinerja

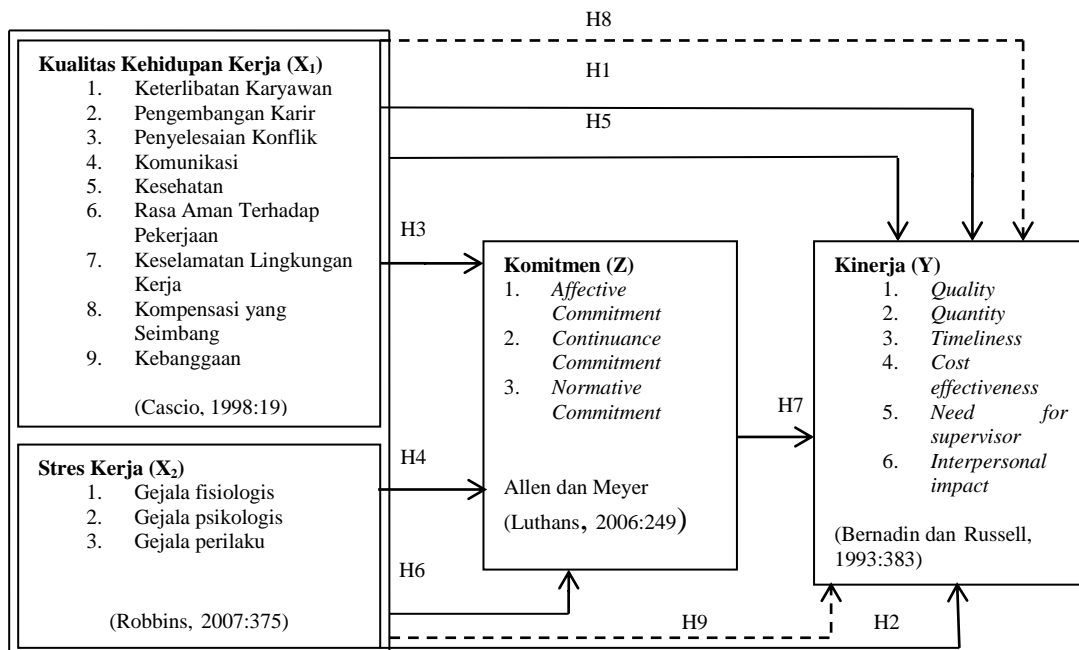
Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal penting untuk setiap organisasi/perusahaan. Berikut definisi kinerja karyawan dari beberapa ahli.

Bernadin dan Russell (1993:379) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai catatan dari hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Dessler (2006:87) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Pendapat ahli lain dari Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya atau sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Dari penjabaran kajian pustaka dan landasan teori diatas, maka dapat disusun kerangka pikir seperti di Gambar 1 berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional.
- H5: Ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- H6: Ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.
- H7: Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- H8: Diduga pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dari pada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H9: Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek, maupun melalui angket (kuesioner). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan/laporan suatu lembaga. Sumarsono (2004:10). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survey. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Yogyakarta, DIY. Tepatnya di Jl. Magelang KM 11,5 Tridadi, Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55511. Bank Pembangunan Daerah DIY ini merupakan Bank pemerintah milik pemerintah daerah.

Variabel Penelitian

Didalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Z). Menurut Sugiyono (2008:59) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Menurut Sugiyono (2008:59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2008:61) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Z).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kualitas Kehidupan Kerja

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (1998:18) ada dua pandangan tentang maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dan praktek di dalam organisasi (contoh: kebijakan dalam promosi, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Kedua kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka aman, merasa puas, dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia.

Indikator yang digunakan dalam variabel kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (1998:18) melalui komponen berikut ini: Keterlibatan Karyawan (*employee participation*), Pengembangan Karir (*career development*), Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*), Komunikasi (*communication*), Kesehatan (*wellnes*), Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (*job security*), Keselamatan Lingkungan Kerja (*a save environment*), Kompensasi yang Seimbang (*equitable compensation*), Kebanggaan (*pride*).

Stres Kerja

Menurut Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Menurut Robbins (2007:375-377), gejala atau konsekuensi stres, yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006:247) mendefinisikan komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi. Allen dan

Meyer (Luthans, 2006:249) mengemukakan tiga dimensi dalam komitmen organisasional, yaitu: komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Bernadin dan Russell (1993:379) didefinisikan sebagai catatan dari hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Bernadin dan Russell (1993:383) ada enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russell (1993:383) tersebut, yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervisor, Interpersonal impact.*

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis data. Menurut Sumarsono (2004:10) jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek ataupun melalui angket (kuesioner). Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai kualitas kehidupan kerja, stress kerja, komitmen dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*.

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dalam mengumpulkan data. Dalam teknik pengumpulan data kuesioner atau angket, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Siregar (2013:25) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu. Skala *likert* memiliki dua bentuk pernyataan, pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub-indikator yang dapat diukur. Sehingga sub-indikator dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Alasan peneliti menggunakan skala *likert* yaitu responden cepat memahami bagaimana menggunakan skala tersebut pada saat mengisi kuisisioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Langkah penelitian salah satunya adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada di obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2007:55) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:56). Jumlah karyawan di Kantor BPD DIY Cabang Sleman yaitu 85 orang.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (1999:73) adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Siregar (2013:31) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank BPD DIY Cabang Sleman berjumlah 85 orang.

Metode Analisis Data

Terdapat dua analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Analisis statistik adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (1999) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunanya (Y). Selain itu ada uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian uji hipotesis meliputi: uji t, uji F dan analisis jalur.

Hasil Diskusi Penelitian

Disini akan dibahas mengenai hasil penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman”.

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	40
2.	Stres Kerja (X_2)	18
3.	Komitmen Organisasional (Z)	15
4.	Kinerja Karyawan (Y)	18
Total Pertanyaan		91

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal 233)

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas terdapat pertanyaan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Semua pertanyaan valid yang masing-masing berjumlah 40 pertanyaan untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan 18 pertanyaan untuk variabel stres kerja. Kemudian untuk pertanyaan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pertanyaan kinerja karyawan berjumlah 18, dan semua pertanyaan valid. Variabel intervening yaitu komitmen organisasional memiliki pertanyaan 15 dan semuanya valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6). Dengan kualitas kehidupan kerja memiliki nilai 0,929. Stres kerja 0,986. Komitmen organisasional 0,916. Kinerja karyawan 0,890.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dari semua hasil grafik histogram didapat garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal, demikian juga dari normal probability plots menunjukkan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2006:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Dari hasil *output* data

didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Hasil data dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105) menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari semua *output* dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan dari hasil data bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Berikut hasil hipotesis penelitian:

Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
H1	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terbukti
H3	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
H8	Diduga ada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.	Tidak Terbukti
H9	Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Terbukti

Analisis Jalur

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_1), stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen organisasional (Z).

Tabel 4.31 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung Melalui (Z)	Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,487	0	0,275
$X_2 \rightarrow Z$	0,229	0	0,069
$X_1 \rightarrow Y$	0,465	0,198	0,663
$X_2 \rightarrow Y$	-0,151	0,093	-0,058
$Z \rightarrow Y$	0,407	0	0,407

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018(Lampiran 7, hal 235)

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 85 responden dari Bank BPD DIY Cabang Sleman. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti menyebar sebanyak 85 kuesioner sesuai dengan jumlah karyawan dan yang kembali berjumlah 85. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebanyak 45 orang, dengan usia 25–29 tahun sebanyak 29 orang, pendidikan sarjana satu sebanyak 60 orang, dengan jabatan pemasaran bisnis sebanyak 24 orang, dengan lama bekerja kurang 3-7 tahun sebanyak 30 orang, serta dengan penghasilan Rp 2.100.000,00 – Rp 7.000.000,00 sebanyak 50 orang.

Persepsi karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman tentang kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening sudah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel. Persepsi karyawan terhadap indikator kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan nilai mean 4,31 (Tabel 4.15) memperlihatkan hasil yang sangat tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator stres kerja (X_2) dengan nilai mean 2,71 (Tabel 4.17) memperlihatkan hasil yang sedang. Kemudian persepsi karyawan terhadap indikator komitmen organisasional (Z) dengan nilai mean 4,21 (Tabel 4.19) memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi karyawan terhadap indikator kinerja karyawan (Y) dengan nilai mean 4,32 (Tabel 4.21) memperlihatkan hasil yang sangat tinggi.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar 4,572 > t tabel sebesar 1,663 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2014) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Parmin (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen secara bersama-sama.

Mukuan (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Penelitian oleh Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Dalam hal ini berarti semakin tinggi kualitas

kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Isma'il dan Laila (2016) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan penyelesaian konflik bagian dari *Quality Of Work Life* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman secara signifikan dan positif. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada, maka kinerja karyawan juga tinggi. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan membuat karyawan lebih produktif. Pernyataan ini didukung oleh Nawawi (2011:13) menyatakan bahwa perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $-1,489 < t$ tabel sebesar 1,663 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis kedua "Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan" **tidak terbukti**. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Mauli (2012) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Hal ini didukung oleh Rahayu (2017) dengan penelitian yang menunjukkan nilai t hitung $-1,195 < 1,667$ dengan tingkat nyata 0,05. Maka ini berarti bahwa stres kerja memiliki efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Nurul *et.al* (2017) bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig $0,17 > 0,05$. Penelitian oleh Buchori *et al.* (2017) menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Wicaksono (2017) bahwa stres kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh tetapi tidak signifikan dan bernilai negatif. Semakin karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam hal ini stres harus dapat dikelola sehingga dapat berdampak positif, karena stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins, 2008:209).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $5,276 > t$ tabel sebesar 1,663 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional" **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Lestari (2015) menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian oleh Filansari (2012) menunjukkan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik juga komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian oleh Nurhayati (2014) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap

komitmen organisasi menunjukkan adanya arah hubungan positif. Hal ini berarti semakin besar pengaruh unsur kualitas kehidupan kerja, maka karyawan juga akan semakin loyal dalam bekerja. Harminto (2015) menunjukkan ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman secara signifikan dan positif. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada, maka komitmen karyawan juga tinggi. Dalam hal ini perusahaan mampu menciptakan rasa aman dalam bekerja sehingga karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik. Menurut Armstrong (1992:183) faktor yang mempengaruhi komitmen salah satunya yaitu lingkungan kerja yang aman. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan, maka akan lebih termotivasi untuk hadir dalam perusahaan dan berusaha mencapai tujuan perusahaan (Luthans, 2006:135). Selain itu faktor yang mempengaruhi komitmen antara karakter

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $2,483 > t$ tabel sebesar $1,663$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Iresa *et al.* (2015) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Penelitian oleh Rulestri dan Eryanto (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan. Penelitian oleh Angelica (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian oleh Wibowo (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian oleh Paramahita (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti jika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif. Dalam hal ini perusahaan mampu mengatasi stres yang ada sehingga berdampak positif, karena stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 1995:140). Menurut Rivai (2004:517) terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Dimana kedua pendekatan tersebut dapat mengurangi stres.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Duta Senenan Jepara. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2010) menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Mukuan (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian oleh Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Dalam hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Rasyid *et al.* (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Dewi *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Penelitian oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Mauladi (2015) menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja baik *stress on the job* maupun *stress off the job* terhadap kinerja. Hal ini dijelaskan bahwa stres kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga dengan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada, maka stres kerja akan menurun dan kinerja karyawan akan baik.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis keenam “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Lestari (2015) menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Nurhayati (2014) menyatakan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan adanya arah hubungan positif. Hal ini berarti semakin besar pengaruh unsur kualitas kehidupan kerja, maka komitmen karyawan juga akan semakin baik dalam bekerja. Penelitian oleh Wibowo menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian oleh Paramahita (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian oleh Iresa *et al.*

(2015) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada, maka komitmen karyawan juga tinggi. Semakin rendah stres kerja yang ada, maka komitmen karyawan akan tinggi.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar $4,060 > t$ tabel sebesar $1,663$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Buchori *et al.* (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Burhan *et al.* (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hasil penelitian Wibisono (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, kontinyu dan normatif) mampu berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Pratama (2016) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif terhadap kinerja. Dapat diartikan jika komitmen organisasional meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Harminto (2015) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian oleh Zahra *et al.* (2014) dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurandini (2014) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Semakin tinggi komitmen yang ada, maka kinerja karyawan semakin baik.

Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi kualitas kehidupan kerja langsung terhadap kinerja sebesar $0,465$, koefisien regresi kualitas kehidupan kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar $0,487 \times 0,407 = 0,198$. Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara langsung. Hipotesis kedelapan “Diduga ada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional” **tidak terbukti**. Dapat diartikan bahwa pengaruh secara langsung

kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Mukuan (2014) menyatakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang lebih kompeten. Penelitian oleh Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Lestari (2015) menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian oleh Burhan *et al.* (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wibisono (2015) hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, kontinyu dan normatif) mampu berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Harminto (2015) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional secara signifikan. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap kinerja sebesar -0,151, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar $0,229 \times 0,407 = 0,093$. Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasional. Hipotesis kesembilan “Diduga ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional” **terbukti**. Dapat diartikan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) hasil penelitian bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Dewi *et al.* (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Penelitian oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rulestri dan

Eryanto (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi, artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian Wibowo (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh Paramahita (2014) menunjukkan bahwa stres terdapat hubungan yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini berarti jika stres kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen organisasi karyawan akan menurun. Penelitian oleh Iresa *et al.* (2015) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Burhan *et al.* (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wibisono (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, kontinyu dan normatif) mampu berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penjabaran di atas menjelaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional secara signifikan. Pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh langsung karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan, pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut merupakan saran untuk Bank BPD DIY Cabang Sleman, yaitu: bank BPD DIY Cabang Sleman dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan dan penyelesaian konflik yang terjadi pada karyawan dengan karyawan dilibatkan dalam penyelesaian konflik dan pengembangan karir sehingga kualitas kehidupan kerja akan semakin meningkat, bank BPD DIY Cabang Sleman dapat mengelola stres kerja yang ada pada karyawan dengan memberikan liburan bersama keluarga atau liburan bersama-sama dengan karyawan seluruh kantor sehingga stres akan menurun, bank BPD DIY Cabang Sleman dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga karyawan tetap berkomitmen tinggi terhadap perusahaan dan berdampak baik, bank BPD DIY Cabang Sleman tetap terus melakukan evaluasi

kinerja karyawan terutama pengawasan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat, kepada para peneliti yang akan melakukan penelitian di Bank BPD DIY Cabang Sleman sebaiknya meneliti dengan menggunakan topik yang lain agar memiliki variasi dalam penelitian dengan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, turnover dan lainnya.

Daftar Pustaka

- Amri, Roisul. 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Alam Manis Indonesia*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Angelica, Caesarani. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa dan SPA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5 (9). hal: 9-10.
- Armstrong, Michael. 1992. *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. 8 (1). hal: 17-19.
- Astianto dan Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(7).
- Bernardin, H.John; Russell, Joyce E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. McGraw-Hill, Inc. Singapore.
- Buchori, et al. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Google Scholar.
- Burhan, Arif; Pradhanawati, Ari; Dewi, Reni, S. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal of Social And Politic*. hal. 6-10.
- Cascio, F., Wayne. 1998. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit, Fifth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terj.)*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen*. 2 (1). hal: 4-8.
- Filansari, Aulia Anggita 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan) Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Harminto. 2015. *Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawati, Anugrahini. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*. 9 (2). hal: 49-51.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., Prasetya, A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi*. 23 (1). hal: 7-9.
- Isma'il dan Laila. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Studi di 6 Kelurahan Pada Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Wawasan Manajemen*. hal: 11-14.
- Kuo-Shun Sun dan Hawjeng. 2011. Aviation ground crews: Occupational stresses and work performance. *African Journal of Business Management*. 5 (7). hal: 3-9.
- Kusuma, *et al.* 2015. Pengaruh Stress Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 1 (1). hal: 6-8.
- Lestari, D. N. 2015. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi Sarjana. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (terj.)*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Roberts.L & Jackson, Jhon.H. 2009. *Human Resource Management (terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauladi, Fajar. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Mauli. (2012), Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1 (1).
- Ming-Chun Tsai; Chingchan dan Ya-Yuan. 2010. Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *African Journal of Business Management*. 4 (18). hal: 5-15.
- Mukuan, A. S. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Google Scholar.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurandini dan Eisha. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 11. hal: 78-91.
- Nurhayati, Teti. 2014. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Bank Indonesia*. Skripsi Sarjana. Bogor: Fakultas Ekonomi Institut Pertanian Bogor.
- Nur, Saina. 2013. Konflik Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 1 (3). hal: 744-748.

- Nurul, *et al.* 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Duasaudara Bitung. *Riset*. 5 (2). Google Scholar.
- Paramahita, Adistita. 2014. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. 14 (2). hal 103-104.
- 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*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Rahayu, Resky. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*. 3 (5). Google Scholar.
- Rasyid; Abdillah; Rizqa dan Rita. 2016. *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industry Head Office Pekanbaru Riau*. *Jurnal Manajemen*. 20 (1). hal: 121-141.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour 12th edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Rulestri, S; Eryanto, H. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor. *Jurnal Econo Sains*. 11 (2). hal: 17-27.
- Saputro, Widyaningsih. 2010, Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi Cetakan Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wibisono, Kunto. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

- Wibowo, I. 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulamsari Denpasar. *Tesis Megister Manajemen*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wicaksono, Aldy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Depot LPG Balongan PT Pertamina (persero). *Governance Journal*. Google Scholar.
- Zahra; Hasan dan Heyrani. 2014. Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*. 5 (10). hal: 203-205.