

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

**Cabang Sleman**

**SKRIPSI**



Ditulis oleh :

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**PRODI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

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

**Cabang Sleman**

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh :

Nama : Mita Sai

NIM : 12311309

Prodi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PRODI MANAJEMEN**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, April 2018

Penulis



Mita Sai

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

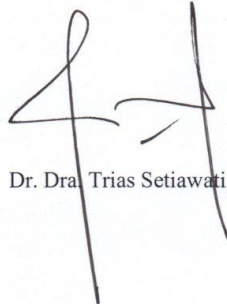
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY  
Cabang Sleman

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

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

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


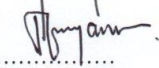
Disusun Oleh : MITA SAI  
Nomor Mahasiswa : 12311309

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

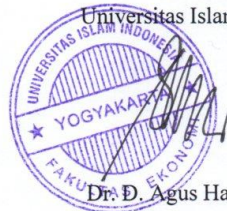
Pada hari Kamis, tanggal: 12 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Penguji : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.

  
.....  
  
.....

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

*Bismillahirrahmannirrahim*

Pada Semester Genap 2017/2018, hari Kamis, tanggal 12 April 2018 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : **MITA SAI**  
No. Mahasiswa : **12311309**  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK BPD DIY CABANG SLEMAN**  
Pembimbing : **Trias Setiawati, Dr., M.Si.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir/Skripsi tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir \*)**
  - a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
  - b. **Tugas Akhir perlu direvisi**
2. **~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : ..... **A** .....

Referensi : ~~Layak/Tidak Layak \*)~~ ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Trias Setiawati, Dr., M.Si.**

Anggota Tim : **Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.**

Yogyakarta, 12 April 2018

Ketua Program Studi Manajemen

**Sutrisno, Dr., Drs., MM.**

**Keterangan:**

**\*) Coret yang tidak perlu**

**- Bagi yang lulus Ujian Tugas Akhir dan Komprehensif, segera konfirmasi ke Divisi Akademik**

## MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai  
dengan kesanggupannya”

- QS. Al-Baqarah: 286

“Jadilah engkau pemaaf dan suruhlah orang  
mengerjakan yang ma’ruf dan meninggalkan mungkar  
dan berpalinglah daripada orang yang bodoh”

- QS. Al-A’raf: 199

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Allah  
adalah sebaik-baik pelindung”

- QS. Al-Imran: 173

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu dalam kerugian.  
Kecuali orang yang beriman dan beramal soleh dan mereka pula  
berpesan-pesan dengan kebenaran serta kesabaran”

QS. Al-‘Asr: 1-3

“Allah akan menolong seorang hamba,  
selama hamba itu senantiasa menolong saudaranya”

- HR. Muslim

“Yang namanya kaya (ghina’) bukanlah dengan banyaknya harta  
atau banyaknya kemewahan dunia.

Namun yang namanya ghina’ adalah hati yang selalu merasa cukup”

- HR. Bukhari dan Muslim

“If you can’t fly, then run. If you can’t run, then walk.  
If you can’t walk, then crawl. But whatever you do,  
you have to keep moving forward”

- Martin Luther King Jr

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance,  
you must keep moving

- Albert Einstein

“Life as if you were to die tomorrow.  
Learn as if you were to live forever”

- Mahatma Gandhi

“Tell me and I forget. Teach me and I may remember.  
Involve me and I learn”

- Benjamin Franklin

Jadilah manusia yang selalu berusaha untuk berbuat baik.



Alhamdulillah dengan segala do'a dan rasa syukur terhadap Allah SWT, dengan segala

kerendahan hati saya persembahkan karya ini untuk:

Allah SWT

Rasulullah SAW

Bapak, Ibu dan Adik Tercinta

## 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*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPD DIY)”*.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Namun penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan materi ini tidak lain berkat bantuan dan bimbingan seluruh pihak terkait sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi dapat teratasi. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang diberikan sehingga skripsi ini selesai.
2. Kedua orang tua dan adik yang selalu memberikan dorongan dan dukungannya dalam hal apapun tidak terkecuali dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pedoman dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Seluruh pihak yang turut membantu dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 LandasanTeori .....	34
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	34
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	34
2.2.1.2 Peran dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia .....	37
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	38

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	41
2.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja.....	42
2.2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja .....	42
2.2.2.2 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja .....	44
2.2.2.3 Komponen atau Indikator dalam Kualitas Kehidupan Kerja.....	47
2.2.2.4 Kriteria Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja.....	49
2.2.3 Stres Kerja .....	49
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	49
2.2.3.2 Pendekatan Stres Kerja.....	50
2.2.3.3 Gejala dalam Stres Kerja.....	52
2.2.4 Komitmen Organisasi .....	54
2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	54
2.2.4.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasional .....	55
2.2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasional .....	56
2.2.4.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional .....	58
2.2.5 Kinerja .....	61
2.2.5.1 Pengertian Kinerja.....	61
2.2.5.2 Penilaian Kinerja .....	62
2.2.5.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	63
2.2.5.4 Indikator Penilaian Kinerja .....	66
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	69
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	71

2.4.1 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.....	71
2.4.2 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	74
2.4.3 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen.....	76
2.4.4 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen.....	78
2.4.3 Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja.....	79
2.5 Hipotesis Penelitian .....	81
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>83</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	83
3.2 Lokasi Penelitian.....	83
3.2.1 Logo BPD DIY .....	83
3.2.2 Sejarah Singkat Perusahaan .....	84
3.2.3 Visi dan Misi BPD DIY .....	85
3.2.4 Nilai-nilai Utama BPD DIY .....	86
3.3 Variabel Penelitian.....	87
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	88
3.4.1 Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	88
3.4.2 Variabel Stres Kerja.....	92
3.4.3 Variabel Komitmen Organisasional .....	94
3.4.4 Variabel Kinerja.....	95
3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	97
3.5.1 Jenis Data.....	97
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	98
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	99

3.6.1 Uji Validitas.....	99
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	100
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian.....	100
3.7.1 Populasi.....	100
3.7.2 Sampel Penelitian.....	101
3.8 Metode Analisis Data.....	101
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	101
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	101
3.8.1.2 Uji Multikolonieritas.....	102
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	103
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
3.8.3 Uji Hipotesis.....	104
3.8.4 Analisis Jalur.....	106
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>110</b>
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	110
4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	110
4.1.1 Hasil Uji Reliabilitas.....	114
4.2 Analisis Deskriptif.....	114
4.2.1 Karakteristik Responden.....	114
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	118
4.3.1 Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	119
4.3.2 Variabel Stres Kerja.....	123
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasional.....	125
4.3.4 Variabel Kinerja.....	127



4.4 Uji Asumsi Klasik.....	129
4.4.1 Uji Normalitas .....	129
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	133
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	135
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	137
4.5.1 Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	137
4.5.2 Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	138
4.5.3 Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	140
4.6 Uji Hipotesis .....	141
4.6.1 Uji t (Uji Parsial) .....	141
4.6.2 Uji F (Uji Simultan).....	147
4.6.3 Analisis Jalur .....	149
4.7 Pembahasan .....	153
4.7.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	154
4.7.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	155
4.7.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	156
4.7.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	157
4.7.5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan .....	159
4.7.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasional .....	160
4.7.7 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	161
4.7.8 Pengaruh Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional .....	162

4.7.9 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional .....	164
4.8 Pembahasan Umum .....	166
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	174
5.1 Kesimpulan .....	174
5.2 Saran .....	175
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	176
<b>LAMPIRAN</b> .....	182

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel .....	110
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen .....	111
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen .....	112
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening .....	113
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Dependen.....	113
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	114
Tabel 4.7 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	115
Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia.....	115
Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	116
Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Jabatan.....	116
Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja .....	117
Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Penghasilan.....	118
Tabel 4.13 Interval Kelas.....	119
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ).....	120
Tabel 4.15 Rekapitulasi Indikator Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) .....	122
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	123
Tabel 4.17 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja ( $X_2$ ).....	124
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional ( $Z$ ).....	125
Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Komitmen Organisasional ( $Z$ ) .....	126
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	127
Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	128
Tabel 4.22 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian .....	129
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas Kualitas Kehidupan Kerja dan	

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	133
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	134
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinieritas Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	134
Tabel 4.26 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	137
Tabel 4.27 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	139
Tabel 4.28 Hasil Regresi Linear Berganda Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	140
Tabel 4.29 Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	147
Tabel 4.30 Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	148
Tabel 4.31 Rangkuman Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung .....	151
Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	153

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	70
Gambar 2. Logo Bank BPD DIY .....	84
Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Bank BPD DIY .....	86
Gambar 4. Diagram Jalur.....	103
Gambar 5. Diagram Jalur Struktural.....	109
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	130
Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	131
Gambar 8. Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	133
Gambar 9. <i>Scatterplot</i> Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	135
Gambar 10. <i>Scatterplot</i> Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	136
Gambar 11. <i>Scatterplot</i> Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	136
Gambar 12. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	142
Gambar 13. Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	143
Gambar 14. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	144
Gambar 15. Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	145
Gambar 16. Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	146
Gambar 17. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	148

Gambar 18. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	149
Gambar 19. Analisis Jalur Pengaruh Langsung.....	150
Gambar 20. Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung .....	151
Gambar 21. Kantor BPD DIY Cabang Sleman .....	267
Gambar 22. <i>Teller</i> melayani nasabah .....	267

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan



pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak-akuratan 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.

Bank adalah suatu lembaga keuangan sebagai tempat penitipan atau penyimpanan uang. Menurut Undang-Undang Perbankan No.7 Tahun 1992, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan tujuan meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Simpanan tersebut merupakan dana yang dipercayakan masyarakat kepada bank dalam bentuk giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah Peraturan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1993, Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1997 dan Nomor 7 Tahun 2000. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank BPD DIY merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai bank umum.

Berdasarkan kondisi lingkungan perusahaan, ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen. Dari beberapa paparan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPD DIY)”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional?
7. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?
8. 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?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
8. 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.
9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah menguraikan tujuan penelitian di atas, berikut manfaat penelitian yang akan dilakukan:

1. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Bagi penulis

Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional sebagai variabel intervening di suatu perusahaan di Indonesia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang mencakup tentang kualitas kehidupan kerja, stres kerja, komitmen dan kinerja akan dijadikan bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain:

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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Tempat penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian ini menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel komitmen organisasional dan stres kerja yang digunakan penulis. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat persamaan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Saputro (2014) dengan judul "*Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*". Hasil menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Perasamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Objek penelitian juga berbeda yaitu dilakukan di BPD DIY, sementara penelitian terdahulu di Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu meneliti variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen dan kinerja. Perbedaan terletak pada penambahan variabel stres kerja. Selain itu, objek penelitian juga berbeda. Penelitian terdahulu meneliti di PT. Alam Manis Indonesia, sementara peneliti di BPD DIY.

Penelitian oleh Hersona *et al.* (2013) dengan judul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stres Kerja Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang*”. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja Universitas Singaperbangsa Karawang adalah cukup baik. Stres kerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang cukup baik. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stres kerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dosen mempengaruhi stres kerja.

Persamaan penelitian yaitu menggunakan variabel yang sama kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Perbedaan terletak adanya penambahan variabel komitmen organisasional dan kinerja. Tempat penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Husnawati (2006) berjudul “*Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*”. Hasil menunjukkan bahwa aplikasi program kualitas kehidupan kerja melalui dimensi-dimensi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, upah dan keuntungan serta lingkungan kerja di dalam perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik aplikasi program ini maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional dan selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen organisasional maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan terhadap perusahaan, maka semakin baik pula kinerja ditunjukkan oleh karyawan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan ada penambahan variabel stres kerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.



Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan ada penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel komitmen organisasional. Lokasi penelitian berbeda yaitu di BPD DIY.

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 organisai.

Persamaan terletak pada variabel kualiatas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya penambahan variabel stres kerja dan kinerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Filansari (2012) yang berjudul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik juga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Persamaan variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan pada penambahan variabel stres kerja dan kinerja. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Nurhayati (2014) berjudul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)*". Hasil analisis menyatakan bahwa gambaran kualitas kehidupan kerja di YKKBI secara umum berjalan dengan baik, dimana kebanggaan dan pengembangan karir merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sementara itu gambaran komitmen organisasi yang paling dominan adalah *normative commitment*, hal ini tercermin dari adanya perasaan keterikatan untuk terus menjadi karyawan di YKKBI. Dengan demikian, 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.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu adanya variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan pada penambahan variabel stres kerja dan kinerja. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Parmin (2014) berjudul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Displin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen secara bersama-sama.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak adanya

penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Ristanti (2015) dengan judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian shift PT Pertamina Persero RU IV Cilacap”.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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”.

Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu sama-sama meneliti stres kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja oleh peneliti. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Wibowo (2014) berjudul *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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”.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel stres kerja dan komitmen. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Tempat penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penggunaan variabel stres kerja dan komitmen. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Tempat penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Nur (2013) dengan judul "*Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Persamaan penelitian menggunakan variabel yang sama yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dengan menambahkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi berbeda yaitu BPD DIY digunakan penulis untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian oleh Dewi *et al.* (2014) berjudul "*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*". Hasil 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.

Persamaan terletak pada variabel yang akan diteliti yaitu variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan pada penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Objek peneliti juga berbeda yaitu dilakukan di BPD DIY.

Penelitian oleh Mauladi (2015) dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi*". Hasil

penelitian 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.

Persamaan pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja yang akan diteliti. Perbedaan ada penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Peneliti melakukan penelitian di BPD DIY dan itu berbeda dengan penelitian terdahulu.

Penelitian oleh Iresa *et al.* (2015) berjudul “*Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan ada penambahan variabel kualitas kehidupan kerja oleh peneliti. Objek penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*”. Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja dengan kinerja. Variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Mauli (2012) berjudul "*Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel stres dan kinerja. Perbedaan terletak adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Astianto dan Suprihhadi (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.

Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda di BPD DIY.

Penelitian oleh Ahiruddin (2011) berjudul "*Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung.



Persamaan penelitian yaitu penggunaan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan terletak adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel stres kerja, kinerja dan komitmen organisasi. Perbedaan terletak adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan lokasi penelitian yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Hizam (2015) dengan judul “*Occupational Stress Among Entrepreneurs In Malaysian SMEs: A Conceptual Framework*”. Hasil penelitian mengatakan bahwa stres dan *work passion* dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel stres kerja dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan juga lokasi penelitian yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Burhan *et al.* (2013) berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang*”. Hasil membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan variabel komitmen organisasi dan kinerja. Perbedaan penelitian yaitu ada penambahan variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja. Selain itu lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Wibisono (2015) dengan judul “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta*”. 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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu adanya variabel komitmen organisasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada penambahan variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja oleh peneliti. Objek peneliti juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Pratama (2016) berjudul “*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*". Hasil penelitian 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.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan penambahan variabel stres kerja serta kualitas kehidupan kerja oleh peneliti. Lokasi penelitian akan dilakukan di BPD DIY.

Harminto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*". Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja kinerja karyawan lebih besar, daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan pada variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen dan kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu ada penambahan variabel stres kerja. Objek penelitian juga berbeda, pada penelitian

sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, penulis meneliti BPD DIY.

Penelitian oleh Sulianti (2009) dengan judul "*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*". Komitmen afektif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Komitmen kontinuan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Komitmen normatif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti variabel komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) berjudul "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Lokasi berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Penelitian oleh Subejo *et al.* (2013) dengan judul “*The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perilaku organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku organisasional memediasi hubungan antara komitmen terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja. Lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian oleh Arizona *et al.* (2013) berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan perikanan Kabupaten Malang)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), bernilai positif yang berarti apabila nilai dari masing-masing variabel meningkat satu kali maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan variabel komitmen organisasional ( $X_3$ )

bernilai negatif yang berarti apabila komitmen organisasional meningkat satu kali maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil Uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang yaitu motivasi kerja dimana setiap variabel motivasi kerja meningkat satu kali maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasional dan kinerja. Perbedaan terletak adanya penambahan variabel kualitas kehidupan kerja dan stres kerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

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.

Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja. Perbedaan adanya penambahan variabel stres kerja dan kualitas kehidupan kerja. Lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPD DIY.

Tambahan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu akan meneliti dengan judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPD DIY)”*.

Tabel 2.1 Rangkuman Jurnal

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Noor Arifin (2012)</p> <p>Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. DUTA SENENAN Jepara</p> <p>Jurnal <i>Economia</i>, Volume 8, Nomor 1, April 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Kehidupan Kerja (Cascio, 1992)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Bernardin dan Russel, 1993)</li> <li>- Kepuasan Kerja (Luthans, 1998)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Tidak terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
2.	<p>Parmin (2014)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen</p> <p>Jurnal <i>Fokus Bisnis</i>, Volume 14, Nomor 2, Desember 2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja (Gomez, 2001)</li> <li>- Quality of Work Life (Cascio, 2006)</li> <li>- Kompetensi (Spencer, 1993)</li> <li>- Disiplin Kerja (Siswanto, 1982)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kehidupan kerja secara parsial memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen.</li> <li>- Kompetensi secara parsial memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen.</li> <li>- Disiplin kerja secara parsial memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen.</li> </ul>
3.	<p>Anugrahini Irawati (2015)</p> <p>Pengaruh Kualitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quality of Work Life (Cascio, 2001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertumbuhan dan pengembangan (<math>X_1</math>), partisipasi</li> </ul>

	<p>Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Semarang</p> <p>Jurnal Neo-Bis, Volume 9, Nomor 2, Desember 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).</li> <li>- Pertumbuhan dan pengembangan (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).</li> <li>- Partisipasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).</li> <li>- Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).</li> </ul>
4.	<p>Harminto, 2015, Skripsi UII Yogyakarta</p> <p>Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Hubungan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Kehidupan Kerja (Cascio, 1998)</li> <li>- Modal Sosial (Nahapiet dan Ghoshal, 1998)</li> <li>- Komitmen Organisasional (Mayer, Allen dan Smith, 2008)</li> <li>- Kinerja (MacKenzie, 1999)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh signifikan dari modal sosial dan komitmen organisasional terhadap kinerja secara parsial.</li> <li>- Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara parsial.</li> <li>- Adanya pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja, modal sosial dan komitmen terhadap kinerja secara simultan.</li> <li>- Pengaruh langsung kualitas</li> </ul>



			kehidupan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.
5.	<p>Ming-Chun Tsai Ching-Chan Cheng Ya-Yuan Chang (2010)</p> <p>Drivers of hospitality industry employees job satisfaction, organizational commitment and job performance</p> <p>African Journal of Business Management, Volume 4, Nomor 18, pp 4418-4134, 18 desember 2010</p> <p>Available online at <a href="http://www.academicjournals.org/AJBM">http://www.academicjournals.org/AJBM</a> ISSN 1993-8233</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja (Happock, 1935)</li> <li>- Kinerja (Robbins, 1998)</li> <li>- Kepemimpinan (Bass, 1985)</li> <li>- Komitmen Organisasi (Porter, 1974)</li> <li>- Internal Marketing (Parasuraman, 1991)</li> <li>- Pemberdayaan (Spreitzer's, 1995)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja.</li> <li>- Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.</li> <li>- Tidak terdapat pengaruh internal marketing terhadap komite organisasi.</li> </ul>
6.	<p>Kuo-Shun Sun Hawjeng Chiou (2011)</p> <p>Aviation ground crews: Occupational stresses and work performance</p> <p>African Journal of Business Management, Volume 5, Nomor 7, pp 2865-2873, 4 april 2011</p> <p>Available online at <a href="http://www.academicjournals.org/AJBM">http://www.academicjournals.org/AJBM</a> ISSN 1993-8233</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres kerja (Cooper, 1988)</li> <li>- Coping strategies (Borman and Motowidlo, 1993)</li> <li>- Kinerja (Yu, 1996)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja.</li> <li>- Terdapat pengaruh coping strategies terhadap kinerja.</li> </ul>
7.	<p>Saina Nur (2013)</p> <p>Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik</li> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan</li> </ul>

	<p>Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate</p> <p>Jurnal EMBA 739, Volume 1, Nomor 3, September 2013, Hal 739-749</p>		<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
8.	<p>Ahiruddin (2011)</p> <p>Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV. BINA CIPTA NUSA PERKASA Bandar Lampung</p> <p>Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 1, Nomor 1, Hal 82-88, Oktober 2011</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik dan Stres</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada pengaruh yang signifikan antara konflik dan stres terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
9.	<p>Amelia Rahma Iresa Hamidah Nayati Utami Arik Prasetya (2015)</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 23, Nomor 1, Juni 2015 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik Kerja (Feldman dan Arnold, 2005)</li> <li>- Stres Kerja (Siagian, 2010)</li> <li>- Komitmen Organisasional (Allen dan Meyer dalam Luthans, 2006)</li> <li>- Kinerja (Rivai dan Sagal, 2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</li> <li>- Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</li> <li>- Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>
10.	<p>Sri Rulestri Henry Eryanto (2013)</p> <p>Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor</p> <p>Jurnal EconoSains, Volume 11, Nomor 2, Agustus 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konflik Peran</li> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh signifikan konflik peran terhadap komitmen organisasi.</li> <li>- Adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.</li> <li>- Konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan komitmen organisasi.</li> </ul>
11.	<p>Adistita Paramahita, 2014, Skripsi UGM Yogyakarta</p> <p>Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres Kerja (Yarnila, 2007)</li> <li>- Komitmen Organisasi (Dori, 2012)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.</li> <li>- Stres kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 42,5 terhadap komitmen organisasi.</li> </ul>
12.	<p>Muhammad Rasyid Abdillah Rizqa Anita Rita Anugerah (2016)</p> <p>Dampak Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen, Volume 20, Nomor 1, Hal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iklim Organisasi (Schnake, 1983)</li> <li>- Stres Kerja (Robbins, 2007)</li> <li>- Kinerja (Noe, 2011)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap</li> </ul>

	121-141, Februari 2016		<p>stres kerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan stres kerja.</li> </ul>
13.	<p>Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)</p> <p>The Indonesian Accounting Review, Volume 2, Nomor 2, Juli 2012, pages 215-228 ISSN 2086-3802</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi (Michael dan Harnold, 1993)</li> <li>- Motivasi (Gomes, 1997)</li> <li>- Komitmen Organisasional (Mayer dan Schourman, 1992)</li> <li>- Kinerja (Rivai, 2003)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
14.	<p>Dika Arizona Harsuko Riniwati Nuddin Harahap (2013)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang)</p> <p>API STUDENT JOURNAL, Volume 1, Nomor 1, pp 1-11, Universitas Brawijaya Recieved 18 Januari 2013, Accepted 15 Mei 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Komitmen Organisasional</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya kepemimpinan, motivasi kerja bernilai positif, artinya jika nilai dari masing-masing variabel meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.</li> <li>- Komitmen organisasional bernilai negatif, artinya jika nilai meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.</li> </ul>
15.	Zahra Ghorbanpour	- Komitmen	- Komitmen

	<p>Hasan Dehghan Dehnavi Forough Heyrani (2014)</p> <p>Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants</p> <p>ijcrb.webs.com INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS Institute of Interdisciplinary Business Research 199, Volume 5, Nomor 10, Februari 2014</p>	<p>Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja</li> </ul>	<p>organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
16.	<p>Arina Nurandini Eisha Lataruva (2014)</p> <p>Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)</p> <p>Jurnal Studi Manajemen &amp; Organisasi, Volume 11, Nomor 1, Juni 2014, Hal 78-91 <a href="http://ejournal.undip.ac.id/index.php.smo">http://ejournal.undip.ac.id/index .php.smo</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen, 1991)</li> <li>- Kinerja (Mangkunegara, 2011)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Komitmen continuance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
17.	<p>Subejo Eka Afnan Troena Armanu Thoyib Siti Aisjah (2013)</p> <p>The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasional</li> <li>- Kinerja</li> <li>- OCB (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh pada OCB.</li> <li>- Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> </ul>

	<p>Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance in Jakarta Indonesia</p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X,p-ISSN: 2319-7668. Volume 10, Issue 3, May-Jun 2013, pp 30-36  <a href="http://www.iosrjournals.org">www.iosrjournals.org</a></p>		<p>karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OCB secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</li> </ul>
--	---	--	---

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Kualitas Kehidupan Kerja	Walton 1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertumbuhan dan pengembangan</li> <li>- Partisipasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Gaji dan Tunjangan</li> <li>- Supervisi</li> <li>- Hubungan Sosial</li> <li>- Integrasi Kerja</li> </ul>	<p>Cascio 1998</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan Karyawan</li> <li>- Pengembangan Karir</li> <li>- Penyelesaian Konflik</li> <li>- Komunikasi</li> <li>- Kesehatan</li> <li>- Rasa Aman Terhadap Pekerjaan</li> <li>- Keselamatan Lingkungan Kerja</li> <li>- Kompensasi yang Seimbang</li> <li>- Kebanggaan</li> </ul>
	Cascio 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan Karyawan</li> <li>- Pengembangan Karir</li> <li>- Penyelesaian Konflik</li> <li>- Komunikasi</li> <li>- Kesehatan</li> <li>- Rasa Aman Terhadap Pekerjaan</li> <li>- Keselamatan Lingkungan Kerja</li> <li>- Kompensasi yang Seimbang</li> <li>- Kebanggaan</li> </ul>	
Stone 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remunerasi</li> <li>- Keamanan Lingkungan</li> <li>- Kesehatan Lingkungan</li> <li>- Pengembangan Kemampuan</li> <li>- Pertumbuhan Karir</li> <li>- Sosial Integrasi</li> </ul>		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konstitusionalisme</li> <li>- Jumlah Ruang Hidup</li> </ul>	
Stres Kerja	Beehr dan Newmann 1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gejala Psikologis</li> <li>- Gejala Fisik</li> <li>- Gejala Prilaku</li> </ul>	Robbins 2007
	Cooper 1988	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrinsik <i>on job</i></li> <li>- Aturan Organisasi</li> <li>- Hubungan Kerja</li> <li>- Pengembangan Karir</li> <li>- Struktur Organisasi</li> <li>- <i>Homework Interface</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gejala Fisiologis</li> <li>- Gejala Psikologis</li> <li>- Gejala Perilaku</li> </ul>
	Hurrell 1988	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faktor-faktor <i>Intrinsic</i> dalam pekerjaan</li> <li>- Peran Individu dalam organisasi</li> <li>- Pengembangan Karir</li> <li>- Hubungan dalam pekerjaan</li> <li>- Struktur dan iklim organisasi</li> <li>- Tuntutan dari luar pekerjaan</li> </ul>	
	Handoko 2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres on the job</li> <li>- Stres off the job</li> </ul>	
	Leung 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perilaku Pribadi</li> <li>- Dukungan Sosial</li> <li>- Konflik Peran</li> <li>- Lingkungan Buruk</li> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Situasi rumah dan pekerjaan</li> </ul>	
	Robbins 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gejala Fisiologis</li> <li>- Gejala Psikologis</li> <li>- Gejala Perilaku</li> </ul>	
	Luthans 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stressor Ekstraorganisasi</li> <li>- Stressor Organisasi</li> <li>- Stressor Kelompok</li> <li>- Stressor Individual</li> </ul>	
	Siagian 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres yang berasal dari pekerjaan</li> <li>- Stress yang berasal dari luar pekerjaan</li> </ul>	
Komitmen Organisasional	Porter 1974	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Nilai</li> <li>- Komitmen Upaya</li> </ul>	Allen dan Meyer (Luthans, 2006)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Retensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Affective Commitment</i></li> <li>- <i>Continuance Commitment</i></li> <li>- <i>Normative Commitment</i></li> </ul>
	Allen dan Meyer 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Afektif</li> <li>- Komitmen Kelanjutan</li> <li>- Komitmen Normatif</li> </ul>	
	Allen dan Meyer (Luthans, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Affective Commitment</i></li> <li>- <i>Continuance Commitment</i></li> <li>- <i>Normative Commitment</i></li> </ul>	
Kinerja	Yu 1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Task Performance</i></li> <li>- <i>Contextual Performance</i></li> </ul>	Bernadin dan Russel 1993
	Bernadin dan Russel 1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quality</i></li> <li>- <i>Quantity</i></li> <li>- <i>Timeliness</i></li> <li>- <i>Cost Effectiveness</i></li> <li>- <i>Need for Supervisor</i></li> <li>- <i>Interpersonal Impact</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quality</i></li> <li>- <i>Quantity</i></li> <li>- <i>Timeliness</i></li> <li>- <i>Cost Effectiveness</i></li> <li>- <i>Need for Supervisor</i></li> <li>- <i>Interpersonal Impact</i></li> </ul>
	MacKenzie 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>In-Role Performance</i></li> <li>- <i>Ex-Role Performance</i></li> </ul>	
	Umar 2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Kejujuran karyawan</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kehadiran</li> <li>- Sikap</li> <li>- Kerjasama</li> <li>- Keandalan</li> <li>- Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Pemanfaatan waktu</li> </ul>	
	Rivai 2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin</li> <li>- Sikap kerja</li> <li>- Pekerjaan yang dihasilkan</li> </ul>	
	Gomez 2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Quantity of Work</i></li> <li>- <i>Quality of Work</i></li> <li>- <i>Job Knowledge</i></li> <li>- <i>Creativeness</i></li> <li>- <i>Dependability</i></li> <li>- <i>Initiative</i></li> <li>- <i>Personal Qualities</i></li> </ul>	
	Dessler 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Produktivitas</li> <li>- Pengetahuan mengenai pekerjaan</li> </ul>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepercayaan</li> <li>- Ketersediaan</li> <li>- Kebebasan</li> </ul>	
	Mathis dan Jackson 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Efektifitas biaya</li> <li>- Kebutuhan akan pengawasan</li> <li>- Hubungan antar perorangan</li> </ul>	
	Noe 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengetahuan</li> <li>- Komunikasi</li> <li>- Pertimbangan</li> <li>- Keterampilan manajerial</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kerja tim</li> <li>- Keterampilan antar pribadi</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kreativitas</li> <li>- Pemecahan masalah</li> </ul>	

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu unit didalam perusahaan yang memiliki peran dan fungsi yang penting. Dalam unit tersebut terdapat sumber daya manusia yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Seluruh manusia yang berada didalam organisasi dan ikut serta dalam kegiatan atau aktivitas organisasi merupakan sumber daya manusia. Adapun pendapat menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2006:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut John

dan Mary (Hasibuan 2006:11) mengatakan bahwa “*Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.*” Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Alwi (2008:6) SDM atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*). Menurut Kenooy (Alwi 2008:6), “mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis”.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Berdasarkan dari beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur peranan karyawan yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan bersama bagi perusahaan maupun karyawan.

### 5.2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam manajemen. Tujuan perusahaan dapat tercapai maksimal jika peran manajemen juga maksimal. Menurut (Hasibuan 2006:14) beberapa peran Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitori dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitori kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penelitian presentasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peran manajemen sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal atau tidak.

### 2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia digunakan oleh organisasi untuk mengelola karyawan agar terbentuk sumber daya manusia sesuai dengan kriteria atau yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006:21) akan diuraikan sebagai berikut ini.

#### 1. Fungsi manajerial

##### a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

##### c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi.

##### d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 2. Fungsi operasional

##### a. Pengadaan (*procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sementara fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Semua fungsi tersebut digunakan organisasi untuk membentuk dan mengolah karyawan mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan. Tujuan tersebut memiliki manfaat bagi individu dan organisasi. Secara rinci tujuan sumber daya manusia menurut Rivai dan Sagala (2009:8) sebagai berikut ini.

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya komplain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis perusahaan

Tujuan tersebut dapat terjadi jika ada peran dan kerjasama antara karyawan dan organisasi/perusahaan. Sehingga tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai.

### 2.2.1.5 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi/perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai. Tujuan tersebut dapat tercapai jika ada peran dari karyawan dan organisasi/perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai dan Sagala (2009:16) ada pendekatan-pendekatan sumber daya manusia yang dapat perusahaan/organisasi mencapai tujuan, antara lain:

#### 1. Pendekatan strategis

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Jika aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya manusia tidak dipergunakan secara efektif.

#### 2. Pendekatan SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengatur manusia. Pentingnya dari martabat manusia tidak boleh diabaikan.

#### 3. Pendekatan manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahlian.

#### 4. Pendekatan sistem

Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang besar yakni perusahaan. Oleh karena itu upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

#### 5. Pendekatan proaktif

Manajemen SDM dapat meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

Pendapat lain menurut Mondy dan Noe (1990:315), yaitu:

### 1. *Hard approach*

Pendekatan yang memfokuskan diri pada sisi “sumber” di luar sumber daya manusia yang mempengaruhi proses pemberdayaan sumber daya manusia bagi pencapaian tujuan organisasi, dimana pendekatan ini beranggapan bahwa orang-orang dikelola dengan cara-cara yang sama sebagaimana peralatan dan material.

### 2. *Soft approach*

Pendekatan yang memfokuskan pada teori ilmu perilaku yang menekankan faktor hubungan antara manusia dan motivasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan-pendekatan diatas harus dapat dilakukan perusahaan/organisasi kepada karyawan agar tujuan yang hendak dicapai akan tercapai. Diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak dan saling mendukung.

## **2.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian 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, kekaryaan dan organisasi.

Menurut Siagian (2004:214) *Quality of Work Life* sebagai filsafat manajemen ialah dengan menekankan bahwa:



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

Menurut Cascio (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.

#### **2.2.2.2 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja**

Organisasi atau perusahaan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman diperlukan kondisi atau pola bekerja bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menjadi karakteristik bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi (2011:23) terdapat sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina, dan dikembangkan. Kesembilan aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja atau melalui pertemuan.
2. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau semua karyawan, secara

terbuka, adil, dan jujur. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

3. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
4. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh.
5. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan.
6. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu perlu kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterahkan kehidupan karyawan sesuai posisi atau jabatan di perusahaan.

7. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman.
8. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan keberlangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
9. Di lingkungan setiap perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan karakteristik kualitas kehidupan kerja yang dapat diterapkan didalam organisasi atau perusahaan. Aspek-aspek tersebut menjelaskan tentang bagaimana perusahaan memenuhi hak untuk karyawan dan sebaliknya yaitu kewajiban karyawan terhadap perusahaan. Hal ini penting diterapkan karena karyawan merupakan aset penting didalam organisasi atau perusahaan yang harus diperlakukan adil agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

### 2.2.2.3 Komponen atau Indikator dalam Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menggambarkan perubahan yang terjadi dalam suatu bidang. Indikator didalam kualitas kehidupan kerja penting karena kita dapat melihat sejauh mana penerapan kualitas kehidupan kerja di organisasi. Menurut Cascio (1998:18) usaha perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja melalui beberapa komponen berikut ini.

1. Keterlibatan karyawan (*employee participation*).

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

2. Pengembangan karir (*career development*).

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

3. Penyelesaian konflik (*conflict resolution*).

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

4. Komunikasi (*communication*).

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

5. Kesehatan (*wellnes*).

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

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

Dilakukan dengan program pensiun dan status karyawan tetap.

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

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

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

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

9. Kebanggaan (*pride*).

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

Pendapat lain menurut Nawawi (2011:30) keberhasilan *Quality of Work Life* dari sudut pekerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut ini.

1. Keikutsertaan dalam bekerja memberikan dan meningkatkan rasa puas.
2. Rasa puas mendorong untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja.
3. Tingkat kehadiran tinggi.
4. Kesiediaan bekerja secara sukarela meningkat dan meluas. Misalnya bekerja lembur tanpa menunggu perintah.
5. Merasa rugi jika tidak masuk/tidak hadir.
6. Selalu terdorong menyampaikan saran untuk peningkatan produktivitas dan kualitas.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator untuk mengukur penerapan kualitas kehidupan kerja dengan menggunakan teori Cascio (1998), yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang dan kebanggaan.

#### **2.2.2.4 Kriteria Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi/perusahaan. Untuk itu perlu adanya usaha organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Cascio (1998:19) mengungkapkan bahwa ada beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yaitu:

1. Manajer harus menjadi pemimpin dan pelatih bukan sebagai bos atau diktator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah penting. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat digunakan sebagai alat untuk memecah serikat atau menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat buruh alat untuk melawan manajemen.
3. Secara tipikal informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diambil serius.
4. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan menjadi kedepan dari pemecahan awal sampai pada tingkat kemitraan yang sebenarnya antara manajemen dan karyawan.
5. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat diamanatkan secara sepihak oleh manajemen.

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

### **2.2.3 Stres Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Dalam lingkungan kerja faktor stres berpengaruh terhadap kinerja. Stres memiliki dampak yang berbeda-beda. Stres adalah suatu respon yang dimiliki seseorang terhadap

situasi yang dialaminya dan berdampak negatif. Sehingga stres 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 pikiran 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.

### **2.2.3.2 Pendekatan Stres Kerja**

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

Menurut Rivai (2004:517) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat



mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas. Pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun keduanya, yaitu sebagai berikut ini.

1. Pendekatan individual, meliputi:

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

2. Pendekatan perusahaan, meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
- c. Menyediakan sarana olahraga.
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Melakukan restrukturisasi tugas.
- g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

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

### 2.2.3.3 Gejala dalam Stres Kerja

Karyawan atau individu yang mengalami stres akan mengalami perubahan dalam dirinya. Perubahan tersebut dapat dilihat dari beberapa gejala yang akan muncul. Menurut Robbins (2007:375-377), gejala atau konsekuensi stres, yaitu sebagai berikut ini.

#### 1. Gejala fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya penyakit sakit kepala, serta dapat terjadinya serangan jantung.

#### 2. Gejala psikologis

Dilihat dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Gejala ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

#### 3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, merokok, bicara cepat, gelisah, gangguan tidur dan lainnya.

Cooper dan Straw (Umar 2013:44) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari 3 macam, yaitu:

#### 1. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah.

## 2. Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja.

## 3. Gejala ditempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecenderungan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Beehr dan Newman (Mauladi 2015:32) terdapat tiga jenis gejala pribadi yang muncul pada karyawan akibat adanya stres kerja. Gejala tersebut antara lain:

1. Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif yang muncul dalam kondisi stres kerja. Hal yang termasuk didalam gejala psikologis antara lain kecemasan, ketegangan, rasa bingung, perasaan frustrasi dan marah, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kurang konsentrasi dan menurunnya kepercayaan diri.
2. Gejala fisik yaitu penurunan kesehatan fisik secara bertahap. Hal termasuk dalam gejala fisik antara lain peningkatan detak jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, kelainan pencernaan, kelelahan fisik, masalah pada pernafasan, kelainan pada kulit, sakit kepala, sakit pinggang dan ketegangan pada otot.

3. Gejala perilaku yaitu perilaku yang muncul akibat adanya stres kerja. Hal yang termasuk didalam gejala perilaku antara lain menunda dan menghindari pekerjaan serta perilaku absen, kinerja dan produktivitas rendah, peningkatan konsumsi alkohol serta obat-obatan terlarang dan perbuatan merusak.

Dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang dapat muncul akibat stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku dan gejala ditempat kerja. Gejala tersebut dapat merugikan individu itu sendiri dan tentunya juga bagi organisasi/perusahaan.

## **2.2.4 Komitmen Organisasi**

### **2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan disetiap organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika setiap karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik. Hal tersebut seperti pernyataan dari Luthans (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.

#### **2.2.4.2 Faktor - faktor Komitmen Organisasi**

Komitmen seorang individu pasti dipengaruhi oleh beberapa hal. Hal tersebut harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut Armstrong (1992:183) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

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

Sedangkan menurut Minner (Sopiah, 2008:163-164) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

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

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

#### **2.2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi**

Dalam review literatur-literatur mengenai komitmen organisasi, Allen dan Meyer (Luthans, 2006:249) mengemukakan tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut ini.

1. Komitmen afektif (*affective*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance*), yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena

kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dengan kata lain didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen normatif (*normative*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut, tindakan itu merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:101) bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dengan demikian terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

#### 2.2.4.4 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Organisasi pasti memiliki tujuan-tujuan yang harus dicapai. Hal tersebut perlu didukung adanya komitmen organisasi pada setiap karyawan. Untuk itu diperlukan cara dalam membangun komitmen organisasi. Dessler (Sopiah, 2008:159-161) “mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedure*: Bila ada keluhan dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi, dan lain-lain.
6. *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.



7. *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.
8. *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu *community* maka harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah" perlu juga ditempatkan di "tempat yang kering". Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
9. *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam *event* rekreasi bersama keluarga,, pertandingan olahraga, seni, atau kegiatan lainnya yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
10. *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi apabila memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to Actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
12. *Provide first-year job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapan dan kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika

pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya maka karyawan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13. *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerjaan memberikan tantangan melalui tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dan lain-lain.
14. *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
16. *The question of employee security*: Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
17. *Commit to peoplefirst values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa

awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

18. *Put it in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi dan sebagainya di organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
19. *Hire "Right-Kind" managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. *Walk the talk*: Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Jika pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya komitmen organisasi ada duapuluh. Semua penjelasan sudah dijelaskan diatas.

## **2.2.5 Kinerja**

### **2.2.5.1 Pengertian 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.

#### **2.2.5.2 Penilaian Kinerja**

Setiap atasan dalam suatu departemen harus menilai kinerja pegawai yang berada dibawahnya untuk mendapatkan suatu gambaran hasil kerja nyata pegawai sehingga dari hasil penilaian kinerja, dapat ditentukan pembinaan, tindakan administratif dan keputusan-keputusan yang akan diambil berikutnya. Menurut Rivai (2005:17) penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi *job*

*performance*. Sedangkan menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini tentu saja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dengan demikian, penilaian kinerja *performance appraisal*, pada dasarnya digunakan organisasi untuk mengevaluasi *job performance*. Jikadikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai yang dinilai, penilai, dan departemen kepegawaian, serta organisasi.

### **2.2.5.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

Pada dasarnya tidak ada suatu hal yang mewajibkan tiap-tiap organisasi untuk memiliki penilaian terhadap kinerja tetapi dengan melihat tujuan dan manfaat yang didapatkan saat melakukan penilaian kinerja yang begitu besar maka penilaian kinerja menjadi penting untuk dilakukan bagi organisasi maupun perusahaan. Menurut Rivai (2008:312-313) tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
2. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam.
3. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau *transfer*, rotasi pekerjaan, promosi, kenaikan jabatan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

7. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan efektivitas. Untuk mengetahui tingkat karyawan selama ini.
9. Pemberian imblan yang serasi, misalnya untuk pmeberian kenaikan gaji, gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
10. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

Menurut Handoko (2001:135) kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Ketidakakuratan informasional.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja menurut Rivai (2009:554), yaitu:

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja mereka.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk pelatihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik dalam penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir.
7. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja karyawan mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan.

Dengan mengetahui banyak kegunaan dari adanya penilaian kinerja, maka bisa diketahui bahwa hasil penilaian kinerja bukanlah merupakan tahap akhir, namun sebaliknya hasil penilaian hendaknya dapat digunakan sebagai dasar keputusan atau dasar dalam membuat strategi organisasi.

#### 2.2.5.4 Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan akan membantu menumbuhkan iklim kerja yang sehat karena semua pihak baik karyawan, atasan maupun perusahaan akan mendapatkan masukan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Dengan cara ini pula karyawan, atasan, dan perusahaan bisa saling bekerja sama secara sportif untuk meraih target yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2005:18) ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Tugas karyawan
2. Perilaku karyawan
3. Ciri-ciri karyawan

Menurut Dessler (2006:329), terdapat indikator dalam penilaian kinerja, antara lain:

a. Kualitas

Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja dari suatu pekerjaan.

b. Produktivitas

Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

c. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.

d. Kepercayaan

Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan.

e. Ketersediaan

Tingkat dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.



f. Kebebasan

Tingkat kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Indikator dalam penilaian kinerja menurut Umar (2002:101) menyatakan komponen data kinerja terdiri dari:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kejujuran karyawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu

Bernadin dan Russell (1993:383) menyatakan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu berikut ini.

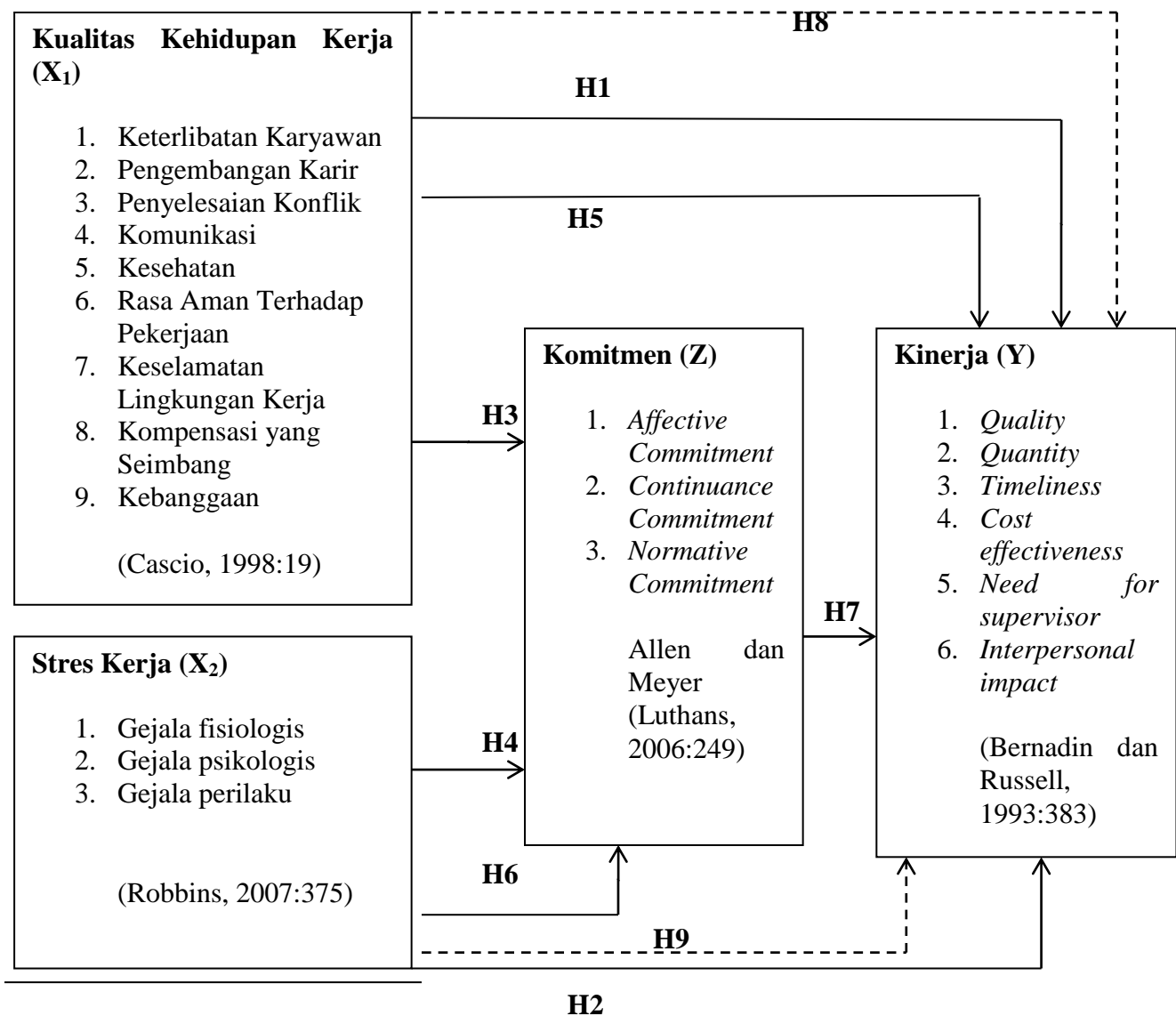
1. *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.  
Sedangkan menurut Gomes (2003:142) antara lain.
  1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
  2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
  3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
  4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
  5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
  6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
  7. *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
  8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui, penilaian kinerja tidak hanya membandingkan hasil kerja dengan standar kinerja tetapi juga untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator penilaian kinerja menurut Bernadin dan Russell (1993) yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervisor, Interpersonal impact.*

### **2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian**

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



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Keterangan:

1. Variabel independen, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan stress kerja(X<sub>2</sub>).
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel intervening, yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Z).

## **2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.4.1 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian oleh Arifin (2012) 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 juga kinerjanya. Penelitian oleh Mukuan (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Penelitian oleh Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampan. Dalam hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Penelitian oleh Amri (2016) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia. Variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan 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. 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”.

Penelitian oleh Saputro (2014) menunjukkan bahwa “*Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian Harminto (2015) menunjukkan ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan 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”.

Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) 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”.

Penelitian oleh Husnawati (2006) menunjukkan bahwa “aplikasi program kualitas kehidupan kerja melalui dimensi-dimensi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, upah dan keuntungan serta lingkungan kerja di dalam perusahaan akan berpengaruh

pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik aplikasi program ini maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional dan selanjutnya berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen organisasional maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh pada kepuasan kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan terhadap perusahaan, maka semakin baik pula kinerja ditunjukkan oleh karyawan”.

Penelitian oleh Parmin (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen secara bersama-sama. Penelitian oleh Ristanti (2015) menunjukkan bahwa “kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian shift PT Pertamina Persero RU IV Cilacap”.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

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.

#### 2.4.2 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian oleh Rasyid *et al.* (2016) 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 Nur (2013) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai.

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 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.

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. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian oleh Kusuma *et al.* (2015) 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”.

Penelitian oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja dengan kinerja. Variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Penelitian oleh Mauli (2012) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Penelitian oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) 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) 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) menunjukkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh *coping strategies* terhadap kinerja. Penelitian oleh Hizam (2015) mengatakan bahwa stres dan *work passion* dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Penelitian oleh Ahiruddin (2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel

konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

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.

#### **2.4.3 Hubungan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen**

Penelitian oleh Amri (2016) menunjukkan bahwa “variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Manis Indonesia. Variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”. Harminto (2015) menunjukkan “ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial. Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan 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”.

Penelitian oleh Lestari (2015) 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 Nurhayati (2014) menyatakan bahwa gambaran kualitas kehidupan kerja di YKKBI secara umum berjalan dengan baik, dimana kebanggaan dan pengembangan karir merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sementara itu gambaran komitmen organisasi yang paling dominan adalah *normativecommitment*, hal ini tercermin dari adanya perasaan keterikatan untuk terus menjadi karyawan di YKKBI. Dengan demikian, 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.

Penelitian oleh Hersona *et al.* (2013) menunjukkan kualitas kehidupan kerja Universitas Singaperbangsa Karawang adalah cukup baik. Stres kerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang cukup baik. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap stres kerja dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dosen mempengaruhi stres kerja. 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.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H3: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen.

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

#### 2.4.4 Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Komitmen

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. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian oleh Rulestri dan Eryanto (2013) 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) 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 Wibowo (2014) menunjukkan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif 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”.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H4: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen.

#### 2.4.5 Hubungan Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Burhan *et al.* (2013) membuktikan bahwa “komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga 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”.

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) 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.

Penelitian oleh Sulianti (2009) menunjukkan bahwa komitmen afektif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Komitmen kontinuan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Komitmen normatif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Penelitian oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Nurandini *et al.* (2014) 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 Subejo *et al.* (2013) menunjukkan bahwa “komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perilaku organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku organisasional memediasi hubungan antara komitmen terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian oleh Arizona *et al.* (2013) menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), bernilai positif yang berarti apabila nilai dari masing-masing variabel meningkat satu kali maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan variabel komitmen organisasional ( $X_3$ ) bernilai negatif yang berarti apabila komitmen organisasional meningkat satu kali maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil Uji *t* secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang yaitu motivasi kerja dimana setiap variabel motivasi kerja meningkat satu kali maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan”. Penelitian oleh Zahra *et al.* (2014) bertujuan untuk “mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H7: Terdapat pengaruh signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Siregar (2013:38) hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Definisi tersebut diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara parsial.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja secara parsial.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial.
- H5: Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- H6: Ada pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional secara simultan.
- H7: Ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- H8: Diduga ada 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.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan 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.

#### **3.2 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.

##### **3.2.1 Logo BPD DIY**

Logo merupakan suatu gambar atau sekadar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya. Logo harus memiliki filosofi dan kerangka dasar berupa konsep

dengan tujuan melahirkan sifat yang berdiri sendiri atau mandiri. Logo lebih lazim dikenal oleh penglihatan atau visual, seperti ciri khas berupa warna dan bentuk logo tersebut. Berikut logo Bank BPD DIY:



Gambar 2. Logo BPD DIY

*(Sumber: Data Primer Bank BPD DIY tahun 2016)*

### **3.2.2 Sejarah Singkat Perusahaan**

*(Sumber: Data Primer Bank BPD DIY tahun 2016)*

Bank BPD DIY didirikan pada tahun 1961, tanggal 15 desember berdasarkan akta notaris Nomor 11, Notaris R.M. Soerjanto Partaningrat. Sebagai suatu perusahaan daerah, pertama kalinya Bank BPD DIY diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1976. Dengan berjalannya waktu, dilakukan berbagai penyesuaian. Saat ini, landasan hukum pendirian Bank BPD DIY adalah peraturan Daerah Propinsi Istimewa Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2000. Tujuan pendirian bank adalah untuk membantu pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank BPD DIY merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan serta menjalankan usahanya sebagai bank umum. Sejak Januari

2007 Bank BPD DIY telah membuka unit perbankan Syariah. Hingga saat ini Bank BPD DIY setidaknya telah memiliki 175 tempat pelayanan yang tersebar di seluruh wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, terdiri dari 1 kantor pusat, 7 kantor cabang, 15 kantor cabang pembantu, 73 kantor kas, 22 kantor payment point, 6 armada kas mobil dan 55 lokasi mesin ATM serta 4 kantor layanan syariah.

### **3.2.3 Visi dan Misi BPD DIY**

*(Sumber: Data Primer Bank BPD DIY tahun 2016)*

#### **1. Visi:**

Menjadi Bank Terpercaya, Istimewa dan Pilihan Masyarakat

#### **2. Misi:**

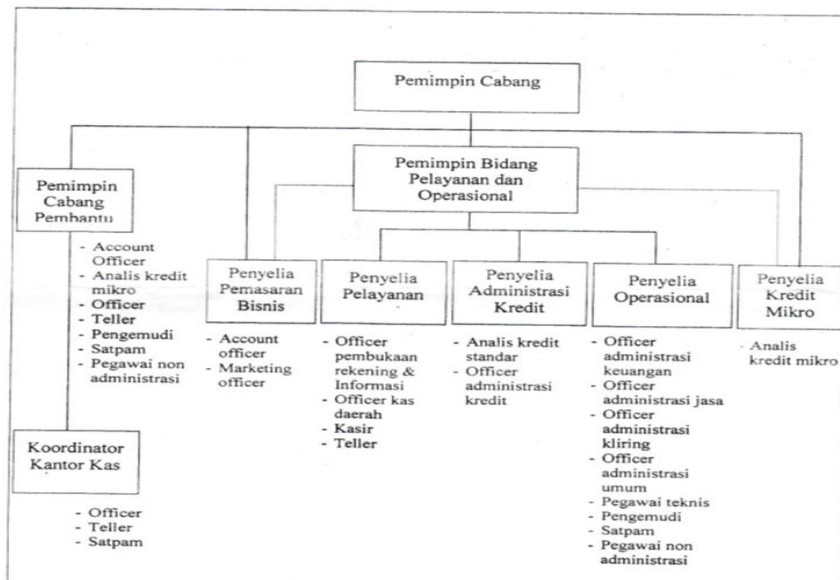
- a. Menyediakan solusi kebutuhan keuangan masyarakat dengan memberikan pengalaman perbankan yang mengesankan.
- b. Menjalankan prinsip kehati-hatian dan menerapkan bisnis yang beretika untuk meningkatkan nilai perusahaan.
- c. Mencapai SDM yang unggul, berintegritas dan profesional.
- d. Mengembangkan keunggulan kompetitif dengan layanan prima dan produk yang inovatif berbasis budaya untuk menjadikan Regional Champion yang berkelanjutan.
- e. Menjalankan fungsi Agen Pembangunan yang fokus mengembangkan sektor UMKM, mendorong pertumbuhan perekonomian daerah dan menjaga lingkungan.

### 3.2.4 Nilai-nilai Utama BPD DIY

(Sumber: Data Primer Bank BPD DIY tahun 2016)

#### Nilai-nilai utama BPD DIY:

1. Respek
2. Akurat
3. Modern
4. Amanah
5. Handal



Gambar 3. Bagan Struktur Organisasi Bank BPD DIY

(Sumber: Data Primer Bank BPD DIY tahun 2016)

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). 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).

#### 1. Variabel Independen

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 ( $X_2$ ).

#### 2. Variabel Dependen

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).

#### 3. Variabel Intervening

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).

### **3.4 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang dibutuhkan atau diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2007). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

#### **3.4.1 Variabel 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.

1. Keterlibatan karyawan (*employee participation*).

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

Indikator:

- a. Pimpinan organisasi melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan setiap menjalankan setiap pekerjaan.
- c. Karyawan diberikan wewenang melaksanakan pekerjaan.
- d. Karyawan diberikan tanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Karyawan diberi kebebasan untuk menyampaikan ide atau gagasan kepada pemimpin.

2. Pengembangan karir (*career development*).

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

Indikator:

- a. Organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan tertentu.
- b. Karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan.
- c. Kenaikan pangkat berdasarkan masa kerja.
- d. Sistem kenaikan pangkat di organisasi berdasarkan latar belakang pendidikan.
- e. Promosi jabatan yang adil.

3. Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*).

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

Indikator:

- a. Pimpinan ikut dalam menyelesaikan masalah karyawan.

- b. Pemimpin perusahaan terbuka untuk menerima keluhan tentang masalah yang dihadapi karyawan. Penyelesaian konflik dilakukan dengan keputusan bersama.
- c. Setiap ada masalah dalam program kerja maka diselesaikan di dalam rapat.
- d. Penyelesaian masalah berjalan dengan baik.

4. Komunikasi (*communication*).

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

Indikator:

- a. Pesan yang disampaikan dapat dimengerti.
- b. Pimpinan memberikan pesan yang dapat mempengaruhi sikap kerja.
- c. Pesan antar karyawan terjalin secara terbuka.
- d. Pimpinan mengadakan pertemuan untuk memberikan arahan kepada karyawan.

5. Kesehatan (*wellnes*).

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

Indikator:

- a. Organisasi memberikan jaminan kesehatan.
- b. Organisasi memberikan program rekreasi kepada karyawan.
- c. Organisasi memberikan penanganan yang cepat jika terjadi kecelakaan kerja.
- d. Tersedianya klinik kesehatan di organisasi.

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

Dilakukan dengan program pensiun dan status karyawan tetap.

Indikator:

- a. Organisasi memberikan status pekerjaan yang jelas.



- b. Karyawan mendapatkan prosedur dalam bekerja.
- c. Organisasi memiliki program pensiun yang jelas.
- d. Karyawan percaya perusahaan tidak akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

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

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

Indikator:

- a. Ada lingkungan kerja yang aman.
- b. Tersedia sarana kesehatan keselamatan kerja (K3).
- c. Karyawan mendapat jaminan keamanan dalam bekerja.
- d. Tersedia alat untuk perlindungan keselamatan kerja.

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

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

Indikator:

- a. Gaji yang diberikan oleh perusahaan adil.
- b. Gaji yang diberikan tepat waktu.
- c. Organisasi memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.
- d. Gaji yang diberikan perusahaan kompetitif dengan perusahaan lain.
- e. Gaji yang diberikan perusahaan dapat mensejahterakan karyawan.

9. Kebanggaan (*pride*).

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

Indikator:

- a. Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan.
- b. Karyawan akan bertanggung jawab menjaga nama baik perusahaan.
- c. Karyawan menaati aturan organisasi.
- d. Karyawan ingin bekerja di perusahaan ini sampai pensiun.

### **3.4.2 Variabel 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:

#### **1. Gejala fisiologis**

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya penyakit sakit kepala, serta dapat terjadinya serangan jantung.

Indikator:

- a. Sering merasakan sakit kepala saat bekerja.
- b. Sering merasakan gelisah atau tidak tenang saat bekerja.
- c. Munculnya rasa letih dan lelah saat bekerja.
- d. Tidak berkonsentrasi atau tidak fokus saat bekerja.
- e. Detak jantung yang meningkat saat bekerja.
- f. Pernafasan yang meningkat saat bekerja.

## 2. Gejala psikologis

Dilihat dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Gejala ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

Indikator:

- a. Munculnya kecemasan saat bekerja.
- b. Munculnya ketegangan saat bekerja.
- c. Sering menunda pekerjaan.
- d. Kesulitan dalam berkonsentrasi.
- e. Munculnya sifat mudah marah saat bekerja.
- f. Munculnya perasaan yang tidak stabil saat bekerja.

## 3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, merokok, bicara cepat, gelisah, gangguan tidur dan lainnya.

Indikator:

- a. Menurunnya prestasi kerja.
- b. Menurunnya semangat kerja.
- c. Menurunnya kemampuan berinovasi.
- d. Menurunnya kepuasan kerja.
- e. Menurunnya nafsu makan.
- f. Mengalami gangguan tidur.

### 3.4.3 Variabel 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:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

Indikator:

- a. Senang berkarir sepanjang hidup dalam perusahaan.
- b. Masalah perusahaan adalah masalah setiap karyawan.
- c. Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- d. Kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan.
- e. Rasa nyaman terhadap perusahaan.
- f. Mempunyai rasa suka duka dalam perusahaan.

2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dengan kata lain didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Indikator:

- a. Tetap tinggal di perusahaan karena kebutuhan gaji.
  - b. Tetap tinggal di perusahaan karena keuntungan yang didapatkan dari perusahaan.
  - c. Sulit meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin untuk meninggalkan
  - d. perusahaan.
  - e. Tetap bertahan pada organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut, tindakan itu merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Indikator:

- a. Tidak ingin meninggalkan perusahaan meskipun hal tersebut menguntungkan.
- b. Kesadaran dalam diri karyawan bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukannya.
- c. Tingkat keyakinan karyawan untuk bertahan di perusahaan.
- d. Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam suatu perusahaan.
- e. Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena ingin menghabiskan sisa karir dalam perusahaan.

#### **3.4.4 Variabel 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:

1. *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

Indikator:

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

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

Indikator:

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

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

Indikator:

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

4. *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

Indikator:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.
  - b. Kemampuan bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
  - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
  - d. Kemampuan bekerja untuk meminimalisir kerugian.
5. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Indikator:

- a. Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan.
  - b. Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab.
  - c. Kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Indikator:

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

### **3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis 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.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek ataupun melalui angket (kuesioner).
2. 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*.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

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.



### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2008:123) menunjukkan tingkat atau derajat mendukung bukti kesimpulan yang ditarik dari skor yang diturunkan dari ukuran atau tingkat mana skala mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item variabel, kemudian nilai hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada r tabel dengan taraf signifikan 5%. Suatu instrumen dinyatakan valid jika nilai hasil korelasi lebih besar dari nilai r tabel.

Untuk menguji validitas suatu instrumen menurut Sugiyono (2008:123) digunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antar item total

$N$  : Jumlah responden

$X$  : Skor butir

$Y$  : Skor total

$XY$  : Skor butir x skor total

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment* dari masing-masing item pertanyaan, syarat minimum koefisien korelasi ( $r$  kritis) adalah sebesar 0,3 jadi korelasi masing-masing item pertanyaan harus lebih besar dari 0,3.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal. (Sugiyono, 2008:121). Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Sugiyono, 2008:121):

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Keterangan:

$\alpha$  : Koefisien reliabilitas *Alpha Chronbach*

$r$  : Koefisien korelasi untuk variabel

$k$  : Jumlah variabel

Untuk mengetahui alat ukur reliabelitas atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas nilai koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Apabila semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan reliabel. Suatu pengukuran dikatakan reliabel bilamana nilai Alpha Cronbach diatas 0,6 atau 60% maka data tersebut reliabel.

## 3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.7.1 Populasi

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.

### **3.7.2 Sampel Penelitian**

Sampel penelitian menurut Sugiyono (1999:73) adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti mengambil populasi karena masih memungkinkan diambil seluruh sampelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank BPD DIY Cabang Sleman berjumlah 85 orang.

## **3.8 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:

### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2006:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

### 1. Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

### 2. Analisis statistik

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtois* dan *skewness* dari residual. Nilai z untuk *skewness* dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6}/N}$$

Sedangkan nilai z kurtois dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\sqrt{24}/N}$$

Dimana N adalah jumlah sampel, jika Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal. Misalkan nilai Z hitung > 2.58 menunjukkan penolakan asumsi normalitas pada tingkat signifikan 0.01 dan pada tingkat signifikan 0.05 nilai Z tabel = 1.96

#### 3.8.1.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (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). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Setiap penelitian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Contoh jika nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95.

### 3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (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. Menurut Ghazali (2006:105) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (1999) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X<sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

E : Galat sisa

Uji regresi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, yaitu dengan variabel bebas: kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>), serta variabel terikat: kinerja (Y). Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Menurut Ghazali (2006:87) perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji F dan uji t, yaitu:

## 1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2006:88) uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  (artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau,
- b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  (artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Bila nilai F lebih besar daripada t tabel maka  $H_0$  dapat ditolak, pada derajat 5%. Pada penelitian ini nilai tabel 1,663. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2006:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu

parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol atau  $H_0 : b_i = 0$  (artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau  $H_a : b_i \neq 0$  (artinya variabel tersebut merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut ini.

- a. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 84 karena  $n-1$  yaitu  $85-1$ , dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

#### 3.8.4 Analisis Jalur

Menurut Rutherford dalam Sarwono (2007:1) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan menurut Webley dalam Sarwono (2007:1) analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Menurut Sarwono (2007:2) dibawah ini merupakan prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur diantaranya ialah:



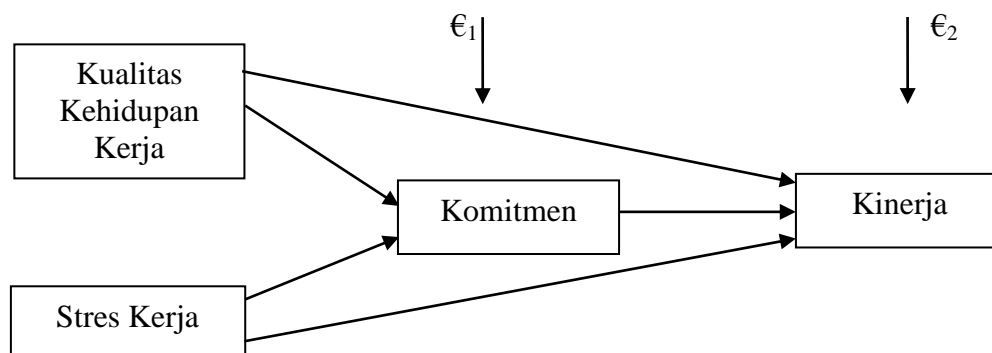
1. Adanya linieritas (*linierity*). Hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Adanya aditivitas (*additivity*). Tidak ada efek-efek interaksi.
3. Data berskala interval. Semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled value*). Jika data belum dalam bentuk skala interval, sebaiknya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

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

Tahapan-tahapan penyelesaian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Tahap I**

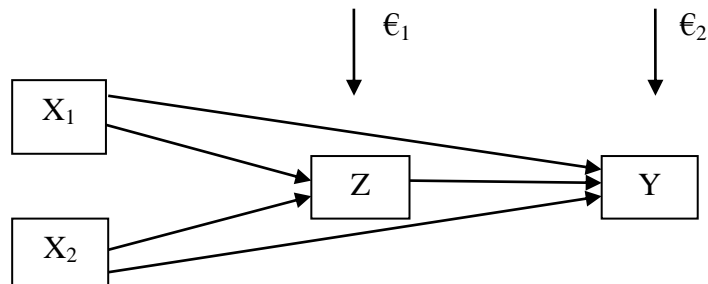
Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel seperti tahap dibawah ini:



**Gambar 4. Diagram Jalur**

### b. Tahap II

Membuat diagram jalur strukturalnya sebagai berikut:



**Gambar 5. Diagram Jalur Struktural**

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

- a.  $Z = \beta_{Z1} X_1 + \beta_{Z2} X_2 + \epsilon_1$  (sebagai persamaan substruktur 1)
- b.  $Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{YZ} Z + \beta_{Y2} X_2 + \epsilon_2$  (sebagai persamaan substruktur 2)

Keterangan:

$X_1$  : Kualitas Kehidupan Kerja

$X_2$  : Stres Kerja

$Z$  : Komitmen Organisasional

$Y$  : Kinerja Karyawan

$\epsilon_1$  dan  $\epsilon_2$  : Error

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

### c. Tahap III

Analisis menggunakan SPSS terdiri dari dua langkah. Pertama adalah analisis untuk substruktur 1 dan kedua untuk substruktur 2.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman”. Dalam penelitian ini pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Kuesioner disebar kepada 85 karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman. Pada kenyataannya kuesioner yang kembali untuk diolah berjumlah 85 kuesioner sehingga respon *rate*-nya 100 %. Dalam penelitian ini kuesioner dititipkan kepada kantor yang disebar oleh salah satu karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif responden, analisis deskripsi variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

**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
<b>Total Pertanyaan</b>		<b>91</b>

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

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari kualitas kehidupan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 85 responden selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 17. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hit dan r-tabel dimana  $r\text{-tabel} = 0,2133$  ( $df = N-2$ ,  $85-2 = 83$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Apabila r-hit lebih besar dari r-tabel ( $r_{hit} > r_{tabel}$ ) maka pertanyaan dianggap valid begitu juga sebaliknya.

Berikut ini hasil pengujian validitas instrument penelitian:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen Kualitas Kehidupan Kerja**

Item	r-hit	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,643	0,2133	Valid
X1.2	0,242	0,2133	Valid
X1.3	0,474	0,2133	Valid
X1.4	0,516	0,2133	Valid
X1.5	0,639	0,2133	Valid
X1.6	0,455	0,2133	Valid
X1.7	0,344	0,2133	Valid
X1.8	0,592	0,2133	Valid
X1.9	0,643	0,2133	Valid
X1.10	0,618	0,2133	Valid
X1.11	0,507	0,2133	Valid
X1.12	0,510	0,2133	Valid
X1.13	0,614	0,2133	Valid
X1.14	0,478	0,2133	Valid
X1.15	0,639	0,2133	Valid
X1.16	0,486	0,2133	Valid
X1.17	0,501	0,2133	Valid
X1.18	0,483	0,2133	Valid
X1.19	0,518	0,2133	Valid
X1.20	0,374	0,2133	Valid
X1.21	0,400	0,2133	Valid
X1.22	0,379	0,2133	Valid
X1.23	0,571	0,2133	Valid
X1.24	0,550	0,2133	Valid
X1.25	0,546	0,2133	Valid
X1.26	0,621	0,2133	Valid
X1.27	0,697	0,2133	Valid
X1.28	0,305	0,2133	Valid
X1.29	0,630	0,2133	Valid

X1.30	0,593	0,2133	Valid
X1.31	0,596	0,2133	Valid
X1.32	0,516	0,2133	Valid
X1.33	0,257	0,2133	Valid
X1.34	0,551	0,2133	Valid
X1.35	0,608	0,2133	Valid
X1.36	0,562	0,2133	Valid
X1.37	0,495	0,2133	Valid
X1.38	0,495	0,2133	Valid
X1.39	0,381	0,2133	Valid
X1.40	0,497	0,2133	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 193)

Dari Tabel 4.2 terdapat pertanyaan variabel independen kualitas kehidupan kerja. Pertanyaan kualitas kehidupan kerja pada item X1.1 sampai X1.40. Semua pertanyaan dalam kualitas kehidupan kerja valid.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen Stres Kerja**

X2.1	0,890	0,2133	Valid
X2.2	0,893	0,2133	Valid
X2.3	0,805	0,2133	Valid
X2.4	0,937	0,2133	Valid
X2.5	0,939	0,2133	Valid
X2.6	0,948	0,2133	Valid
X2.7	0,916	0,2133	Valid
X2.8	0,917	0,2133	Valid
X2.9	0,913	0,2133	Valid
X2.10	0,921	0,2133	Valid
X2.11	0,918	0,2133	Valid
X2.12	0,943	0,2133	Valid
X2.13	0,868	0,2133	Valid
X2.14	0,846	0,2133	Valid
X2.15	0,852	0,2133	Valid
X2.16	0,884	0,2133	Valid
X2.17	0,877	0,2133	Valid
X2.18	0,883	0,2133	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 212)

Dari Tabel 4.3 terdapat pertanyaan stres kerja pada item X2.1 sampai X2.18. Semua pertanyaan dalam stres kerja valid.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening Komitmen Organisasional**

Item	r-hit	r-tabel	Keterangan
Z.1	0,681	0,2133	Valid
Z.2	0,683	0,2133	Valid
Z.3	0,624	0,2133	Valid
Z.4	0,570	0,2133	Valid
Z.5	0,605	0,2133	Valid
Z.6	0,684	0,2133	Valid
Z.7	0,622	0,2133	Valid
Z.8	0,576	0,2133	Valid
Z.9	0,790	0,2133	Valid
Z.10	0,773	0,2133	Valid
Z.11	0,785	0,2133	Valid
Z.12	0,580	0,2133	Valid
Z.13	0,721	0,2133	Valid
Z.14	0,732	0,2133	Valid
Z.15	0,718	0,2133	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 4, hal 219)

Dari Tabel 4.4 terdapat pertanyaan variabel intervening yaitu komitmen organisasional. Pertanyaan komitmen organisasional pada item Z.1 sampai Z.15. Semua pertanyaan dalam komitmen organisasional valid.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Dependen Kinerja**

Y.1	0,404	0,2133	Valid
Y.2	0,484	0,2133	Valid
Y.3	0,488	0,2133	Valid
Y.4	0,677	0,2133	Valid
Y.5	0,696	0,2133	Valid
Y.6	0,714	0,2133	Valid
Y.7	0,732	0,2133	Valid
Y.8	0,584	0,2133	Valid
Y.9	0,687	0,2133	Valid
Y.10	0,652	0,2133	Valid
Y.11	0,586	0,2133	Valid
Y.12	0,550	0,2133	Valid
Y.13	0,526	0,2133	Valid
Y.14	0,553	0,2133	Valid

Y.15	0,600	0,2133	Valid
Y.16	0,548	0,2133	Valid
Y.17	0,606	0,2133	Valid
Y.18	0,591	0,2133	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 5, hal 225)

Dari Tabel 4.5 terdapat pertanyaan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pertanyaan kinerja karyawan pada item Y.1 sampai Y.18. Semua pertanyaan kinerja karyawan valid.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Sig	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,929	> 0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,986	> 0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,916	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,890	> 0,6	Reliabel

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

Dari Tabel 4.6 diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

## 4.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Karakteristik Responden

#### 1. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 85 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini:



**Tabel 4.7 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	45	52,9
2.	Wanita	40	47,1
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 262)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa dari 85 responden penelitian menunjukkan 45 orang atau 52,9 persen adalah pria dan 40 orang atau 47,1 persen adalah wanita. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman adalah pria, yaitu mencapai 52,9 persen.

## 2. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden menurut usia terdiri dari 7 kategori yang tersaji pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 24 tahun	15	17,6
2.	25 tahun – 29 tahun	29	34,1
3.	30 tahun – 34 tahun	17	20,0
4.	35 tahun – 39 tahun	10	11,8
5.	40 tahun – 44 tahun	6	7,1
6.	45 tahun – 49 tahun	3	3,5
7.	Lebih dari 50 tahun	5	5,9
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 262)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa dari 85 responden penelitian ini yang berusia kurang dari 24 tahun berjumlah 15 orang atau 17,6 persen, yang berusia 25-29 berjumlah 29 orang atau 34,1 persen, yang berusia 30-34 berjumlah 17 orang atau 20,0 persen, yang berusia 35-39 berjumlah 10 orang atau 11,8 persen, yang berusia 40-44 berjumlah 6 orang atau 7,1 persen, yang berusia 45-49 berjumlah 3 orang atau

3,5 persen dan lebih dari 50 tahun berjumlah 5 orang atau 5,9 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman berusia 25-29 tahun.

### 3. Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori responden menurut pendidikan terakhir terdiri dari 3 kategori yang tersaji pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	Diploma 3	7	8,2
2.	Sarjana 1	60	70,6
3.	Sarjana 2	18	21,2
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 263)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa dari 85 responden penelitian ini yang pendidikan terakhir Diploma 3 berjumlah 7 orang atau 8,2 persen, yang pendidikan terakhir Sarjana 1 berjumlah 60 orang atau 70,6 persen dan pendidikan terakhir Sarjana 2 berjumlah 18 orang atau 21,2 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman pendidikan terakhirnya Sarjana 1.

### 4. Kelompok Responden Menurut Jabatan

Kategori responden menurut jabatan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Unit pelayanan	17	20,0
2.	Unit operasional	24	28,2
3.	Administrasi kredit	13	15,3
4.	Pemasaran bisnis	21	24,7

5.	Kredit Mikro	10	11,8
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017 (Lampiran 10, hal 263)

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa dari 85 responden penelitian jabatan sebagai unit pelayanan berjumlah 17 orang atau 20 persen, jabatan sebagai unit operasional berjumlah 24 orang atau 28,2 persen, jabatan sebagai administrasi kredit berjumlah 13 orang atau 15,3 persen, jabatan sebagai pemasaran bisnis berjumlah 21 orang atau 24,7 persen dan jabatan sebagai kredit mikro berjumlah 10 orang atau 11,8 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman jabatannya sebagai unit operasional.

#### 5. Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

Kategori responden menurut lama bekerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari 3 tahun	27	31,8
2.	3 tahun – 7 tahun	30	35,3
3.	8 tahun – 12 tahun	19	22,4
4.	Lebih dari 12 tahun	9	10,6
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 263)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa dari 85 responden penelitian ini yang lama bekerjanya kurang dari 3 tahun berjumlah 27 orang atau 31,8 persen, yang lama bekerjanya 3-7 tahun berjumlah 30 orang atau 35,3 persen, yang lama bekerjanya 8-12 tahun berjumlah 19 orang atau 22,4 persen, dan yang lama bekerjanya lebih dari 12 tahun berjumlah 9 orang atau 10,6 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman lama bekerjanya 3-7 tahun.

## 6. Kelompok Responden Menurut Penghasilan

Kategori responden menurut penghasilan terdiri dari 6 kategori yang tersaji pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Penghasilan**

No.	Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang dari Rp 2.000.000,00	3	3,5
2.	Rp 2.100.000,00 – Rp 7.000.000,00	50	58,8
3.	Rp 7.100.000,00 – Rp 12.000.000,00	17	20,0
4.	Rp 12.100.000,00 – Rp 17.000.000,00	9	10,6
5.	Rp 17.100.000,00 – Rp 22.000.000,00	4	4,7
6.	Lebih dari Rp 22.000.000,00	2	2,4
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 10, hal 264)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa dari 85 responden penelitian yang memiliki penghasilan kurang dari Rp 2.000.000,00 berjumlah 3orang atau 3,5 persen, yang memiliki penghasilan Rp 2.100.000,00 – Rp 7.000.000,00 berjumlah 50 orang atau 58,8 persen, yang memiliki penghasilan Rp 7.100.000,00 – Rp 12.000.000,00 berjumlah 17 orang atau 20 persen, yang memiliki penghasilan Rp 12.100.000,00 – Rp 17.000.000,00 berjumlah 9 orang atau 10,6 persen, yang memiliki penghasilan Rp 17.100.000,00 – Rp 22.000.000,00 berjumlah 4 orang atau 4,7 persen, dan yang memiliki penghasilan lebih dari Rp 22.000.000,00 berjumlah 2 orang atau 2,4 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman memiliki penghasilan Rp 2.100.000,00 – Rp 7.000.000,00.

### 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari skor jawaban dapat diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-

rata yang diperoleh digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur kualitas kehidupan kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Interval Kelas**

No.	Keterangan	Bobot Skor
1.	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2.	Rendah	1,81 – 2,61
3.	Sedang	2,62 – 3,42
4.	Tinggi	3,43 – 4,23
5.	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

#### 4.3.1 Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>)

Analisis deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Indikator Keterlibatan Karyawan (<i>employee participation</i>)</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.	4,46	Sangat Tinggi
2.	Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan setiap menjalankan pekerjaan.	4,41	Sangat Tinggi
3.	Karyawan mendapatkan wewenang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.	4,34	Sangat Tinggi
4.	Karyawan diberi tanggungjawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan.	4,33	Sangat Tinggi
5.	Karyawan diberi kebebasan untuk menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan.	4,34	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,38</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Pengembangan Karir (<i>career development</i>)</b>			
6.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan tertentu.	4,27	Sangat Tinggi
7.	Karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan.	4,35	Sangat Tinggi
8.	Kenaikan pangkat berdasarkan masa kerja.	4,14	Tinggi
9.	Kenaikan pangkat berdasarkan latar belakang pendidikan.	4,09	Tinggi
10.	Promosi jabatan yang adil.	4,19	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,21</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Penyelesaian Konflik (<i>conflict resolution</i>)</b>			
11.	Pimpinan ikut dalam menyelesaikan masalah karyawan.	4,15	Tinggi
12.	Pimpinan terbuka untuk menerima keluhan tentang masalah yang dihadapi karyawan.	4,25	Sangat Tinggi
13.	Penyelesaian konflik dilakukan dengan keputusan bersama.	4,22	Tinggi
14.	Setiap ada masalah dalam program kerja diselesaikan di dalam rapat.	4,19	Tinggi
15.	Penyelesaian masalah berjalan dengan baik.	4,25	Sangat Tinggi

<b>Mean</b>		<b>4,21</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Komunikasi (<i>communication</i>)</b>			
16.	Pesan yang disampaikan pimpinan dapat dimengerti.	4,29	Sangat Tinggi
17.	Pimpinan memberikan pesan yang dapat mempengaruhi sikap kerja.	4,39	Sangat Tinggi
18.	Pesan antar karyawan terjalin secara terbuka.	4,41	Sangat Tinggi
19.	Pimpinan mengadakan pertemuan untuk memberikan arahan kepada karyawan.	4,45	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,38</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Kesehatan (<i>wellnes</i>)</b>			
20.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan.	4,40	Sangat Tinggi
21.	Perusahaan memberikan program rekreasi kepada karyawan.	4,47	Sangat Tinggi
22.	Penanganan yang cepat jika terjadi kecelakaan kerja.	4,34	Sangat Tinggi
23.	Tersedianya klinik kesehatan di perusahaan.	4,03	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,31</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (<i>job security</i>)</b>			
24.	Perusahaan memberikan status pekerjaan yang jelas.	4,34	Sangat Tinggi
25.	Karyawan diberi informasi tentang prosedur dalam bekerja.	4,29	Sangat Tinggi
26.	Perusahaan memiliki program pensiun yang jelas.	4,36	Sangat Tinggi
27.	Perusahaan tidak akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.	4,38	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,34</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Keselamatan Lingkungan Kerja (<i>a save environment</i>)</b>			
28.	Ada lingkungan kerja yang aman.	4,45	Sangat Tinggi
29.	Tersedia sarana kesehatan keselamatan kerja (K3).	4,46	Sangat Tinggi
30.	Karyawan mendapat jaminan keamanan dalam bekerja.	4,44	Sangat Tinggi
31.	Tersedia alat untuk perlindungan keselamatan kerja.	4,39	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,43</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Kompensasi yang Seimbang (<i>equitable compensation</i>)</b>			
32.	Ada pemberian gaji yang adil.	4,20	Tinggi
33.	Gaji yang diberikan tepat waktu.	4,35	Sangat Tinggi

34.	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan.	4,26	Sangat Tinggi
35.	Perusahaan memberikan gaji yang layak daripada perusahaan lainnya.	4,18	Tinggi
36.	Gaji yang diberikan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan.	4,19	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,24</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Kebanggaan (<i>pride</i>)</b>			
37.	Memiliki rasa bangga bekerja di perusahaan.	4,32	Sangat Tinggi
38.	Memiliki tanggung jawab menjaga nama baik perusahaan.	4,28	Sangat Tinggi
39.	Menaati aturan perusahaan.	4,29	Sangat Tinggi
40.	Memiliki keinginan bekerja hingga pensiun.	4,14	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,26</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Mean Total</b>		<b>4,31</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 243)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

**Tabel 4.15 Rekapitulasi Indikator Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )**

No.	Indikator	Mean	Persen	Keterangan
1.	Keterlibatan Karyawan	4,38	87,5	Sangat Tinggi
2.	Pengembangan Karir	4,21	84,2	Tinggi
3.	Penyelesaian Konflik	4,21	84,2	Tinggi
4.	Komunikasi	4,38	87,7	Sangat Tinggi
5.	Kesehatan	4,31	86,2	Sangat Tinggi
6.	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	4,34	86,8	Sangat Tinggi
7.	Keselamatan Lingkungan	4,43	88,7	Sangat Tinggi
8.	Kompensasi yang Seimbang	4,24	84,7	Sangat Tinggi
9.	Kebanggaan	4,26	85,1	Sangat Tinggi
	<b>Kualitas Kehidupan Kerja (<math>X_1</math>)</b>	<b>4,31</b>	<b>86,1</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 243)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,31. Maka persepsi



karyawan mengenai kualitas kehidupan kerja dapat dikategorikan sangat tinggi. Jika diukur dari indikator variabel kualitas kehidupan kerja terlihat bahwa indikator keterlibatan karyawan, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan, kompensasi yang seimbang dan kebanggaan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman memiliki kualitas kehidupan kerja sangat tinggi.

#### 4.3.2 Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Analisis deskriptif variabel stres kerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Stres Kerja ( $X_2$ )**

<b>Indikator Gejala Fisiologis</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Sering merasakan sakit kepala saat bekerja.	3,00	Sedang
2.	Sering merasakan gelisah atau tidak tenang saat bekerja.	2,88	Sedang
3.	Munculnya rasa letih atau lelah saat bekerja.	3,07	Sedang
4.	Tidak berkonsentrasi atau tidak fokus saat bekerja.	2,86	Sedang
5.	Detak jantung yang meningkat saat bekerja.	2,72	Sedang
6.	Pernafasan yang meningkat saat bekerja.	2,67	Sedang
<b>Mean</b>		<b>2,87</b>	<b>Sedang</b>
<b>Indikator Gejala Psikologis</b>			
7.	Munculnya kecemasan saat bekerja.	2,69	Sedang
8.	Munculnya ketegangan saat bekerja.	2,69	Sedang
9.	Sering menunda pekerjaan.	2,72	Sedang
10.	Kesulitan dalam berkonsentrasi.	2,66	Sedang

11.	Munculnya sifat mudah marah saat bekerja.	2,58	Rendah
12.	Munculnya perasaan yang tidak stabil saat bekerja.	2,62	Sedang
<b>Mean</b>		<b>2,66</b>	<b>Sedang</b>
<b>Indikator Gejala Perilaku</b>			
13.	Menurunnya prestasi kerja.	2,60	Rendah
14.	Menurunnya semangat kerja.	2,68	Sedang
15.	Menurunnya kemampuan berinovasi.	2,55	Rendah
16.	Menurunnya kepuasan kerja.	2,53	Rendah
17.	Menurunnya nafsu makan.	2,55	Rendah
18.	Mengalami gangguan tidur.	2,59	Rendah
<b>Mean</b>		<b>2,58</b>	<b>Rendah</b>
<b>Mean Total</b>		<b>2,71</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 249)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel stres kerja berdasarkan indikator yang digunakan:

**Tabel 4.17 Rekapitulasi Indikator Stres Kerja ( $X_2$ )**

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Gejala Fisiologis	2,87	Sedang
2.	Gejala Psikologis	2,66	Sedang
3.	Gejala Perilaku	2,58	Rendah
	<b>Stres Kerja (<math>X_2</math>)</b>	<b>2,71</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 249)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel stres kerja sebesar 2,71. Maka persepsi karyawan mengenai stres kerja dapat dikategorikan sedang. Jika diukur dari indikator variabel gejala fisiologis, psikologis masing-masing dikategorikan sedang dan gejala perilaku dikategorikan rendah. Dari

pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman memiliki stres kerja yang sedang.

### 4.3.3 Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Analisis deskriptif variabel komitmen organisasional diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional (Z)**

<b>Indikator Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Senang berkarir sepanjang hidup di dalam perusahaan.	3,96	Tinggi
2.	Masalah perusahaan adalah masalah setiap karyawan.	3,79	Tinggi
3.	Rasa memiliki terhadap perusahaan.	3,91	Tinggi
4.	Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan.	4,09	Tinggi
5.	Ada rasa nyaman terhadap perusahaan.	4,11	Tinggi
6.	Mempunyai rasa suka dalam perusahaan.	3,95	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>3,97</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)</b>			
7.	Ingin tetap tinggal di perusahaan karena kebutuhan gaji.	3,98	Tinggi
8.	Ingin tetap tinggal di perusahaan karena keuntungan yang didapatkan dari perusahaan.	4,01	Tinggi
9.	Sulit meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin untuk meninggalkan perusahaan.	3,99	Tinggi
10.	Ingin tetap bertahan pada perusahaan karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.	3,84	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>3,95</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)</b>			
11.	Tidak ingin meninggalkan perusahaan meskipun hal tersebut menguntungkan.	4,05	Tinggi
12.	Kesadaran dalam diri bahwa komitmen adalah sesuatu yang	4,11	Tinggi

	harus dilakukan.		
13.	Memiliki keyakinan untuk bertahan di perusahaan.	4,07	Tinggi
14.	Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan.	4,08	Tinggi
15.	Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena ingin menghabiskan sisa karir dalam perusahaan.	3,94	Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,05</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Mean Total</b>		<b>4,21</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 253)

**Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Komitmen Organisasional (Z)**

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Komitmen Afektif	3,97	Tinggi
2.	Komitmen Berkelanjutan	3,95	Tinggi
3.	Komitmen Normatif	4,05	Tinggi
	<b>Komitmen Organisasional (Z)</b>	<b>4,21</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 253)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel komitmen organisasional sebesar 4,21. Maka persepsi karyawan mengenai komitmen organisasional dapat dikategorikan tinggi. Jika diukur dari indikator variabel komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif masing-masing dikategorikan tinggi. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja (Y)

Analisis deskriptif variabel kinerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pertanyaannya seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Kinerja (Y)**

<b>Indikator Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)</b>			
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Ketelitian dalam bekerja.	4,36	Sangat Tinggi
2.	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.	4,33	Sangat Tinggi
3.	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.	4,31	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,33</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Kuantitas Kerja (<i>Quantity</i>)</b>			
4.	Kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.	4,27	Sangat Tinggi
5.	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.	4,36	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,31</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)</b>			
6.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,36	Sangat Tinggi
7.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	4,35	Sangat Tinggi
8.	Ketepatan waktu datang ke kantor.	4,35	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,35</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Efektivitas Biaya (<i>Cost effectiveness</i>)</b>			
9.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	4,39	Sangat Tinggi
10.	Kemampuan bekerja dengan mengedepankan efisiensi biaya.	4,36	Sangat Tinggi
11.	Kemampuan menyelesaikan	4,47	Sangat

	pekerjaan sesuai dengan tujuan.		Tinggi
12.	Kemampuan bekerja untuk meminimalisir kerugian.	4,36	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,39</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Indikator Kebutuhan akan Pengawasan (<i>Need for supervisor</i>)</b>			
13.	Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan.	4,11	Tinggi
14.	Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab.	4,26	Sangat Tinggi
15.	Kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.	4,27	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,21</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indikator Hubungan antar Perorangan (<i>Interpersonal impact</i>)</b>			
16.	Keharmonisan dengan rekan kerja.	4,39	Sangat Tinggi
17.	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja.	4,27	Sangat Tinggi
18.	Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.	4,31	Sangat Tinggi
<b>Mean</b>		<b>4,32</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Mean Total</b>		<b>4,32</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 257)

Berikut ini merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang digunakan:

**Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	4,33	Sangat Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	4,31	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	4,35	Sangat Tinggi
4.	Efektifitas Kerja	4,39	Sangat Tinggi
5.	Kebutuhan Akan Pengawasan	4,21	Tinggi
6.	Hubungan Antar Perorangan	4,32	Sangat Tinggi
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>4,32</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 257)

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 4,32. Maka persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan dapat dikategorikan sangat tinggi. Jika diukur dari indikator variabel kinerja karyawan terlihat bahwa indikator kebutuhan akan pengawasan memiliki pengaruh tidak dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman memiliki kinerja karyawan sangat tinggi.

Berikut ini merupakan rekapitulasi deskriptif yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel penelitian yang digunakan:

**Tabel 4.22 Rekapitulasi Deskriptif Variabel Penelitian**

No.	Indikator	Mean	Keterangan
1.	Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	4,31	Sangat Tinggi
2.	Stres Kerja ( $X_2$ )	2,71	Sedang
3.	Komitmen Organisasional ( $Z$ )	4,21	Tinggi
4.	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	4,32	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 9, hal 261)

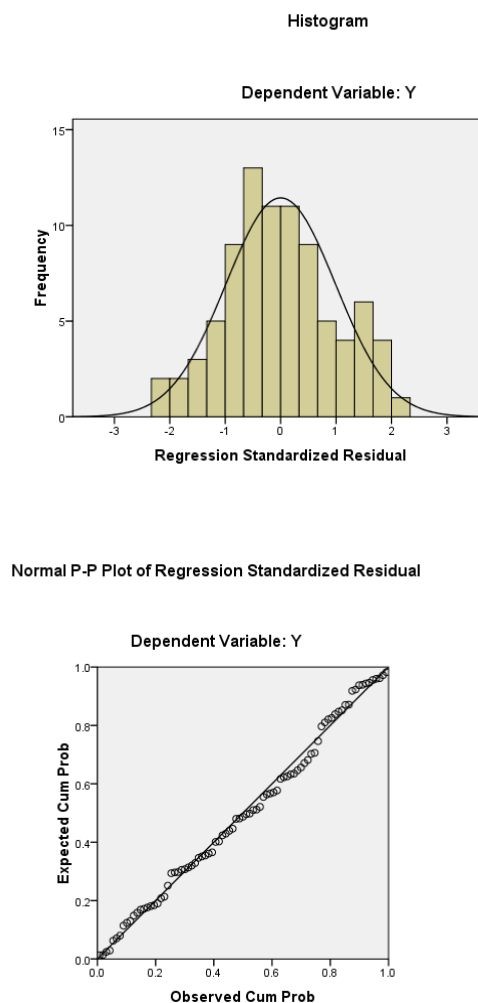
Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukan rekapitulasi persepsi karyawan mengenai variabel penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan dikategorikan paling dominan, dibandingkan variabel komitmen organisasional dan stres kerja.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Cara termudah untuk melihat normalitas residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas:



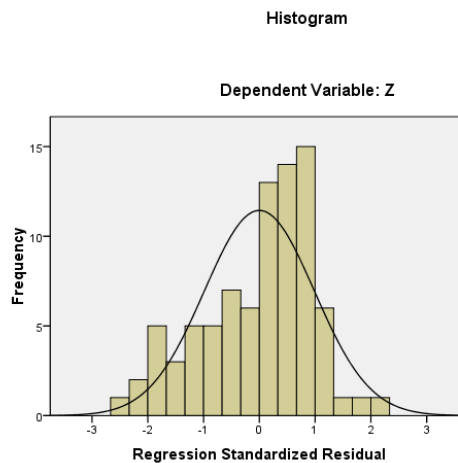
**Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan**



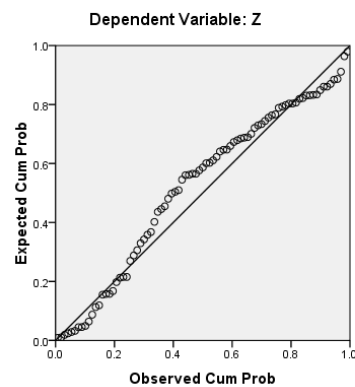
### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

Dari 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.



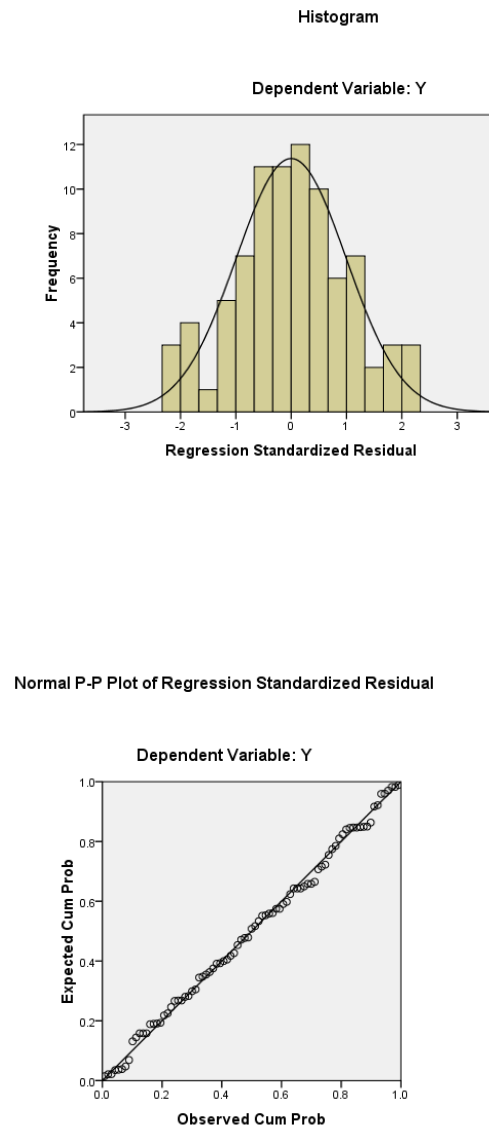
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 239)

Dari hasil grafik histogram didapat garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal, demikian juga dari dari *normal probability plots* menunjukkan berdistribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.



**Gambar 8. Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 239)

Dari 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.

#### 4.4.2 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 multikolonieritas 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.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.389	.437		5.463	.000		
	X1	.477	.104	.465	4.572	.000	.939	1.065
	X2	-.047	.031	-.151	-1.489	.140	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 240)

Dari hasil output data tabel 4.23 didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.731	.551		1.327	.188		
	X1	.694	.132	.487	5.276	.000	.939	1.065
	X2	.098	.039	.229	2.483	.015	.939	1.065

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 240)

Dari hasil output data tabel 4.24 didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinieritas Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.149	.290		10.876	.000		
	Z	.293	.072	.407	4.060	.000	1.000	1.000

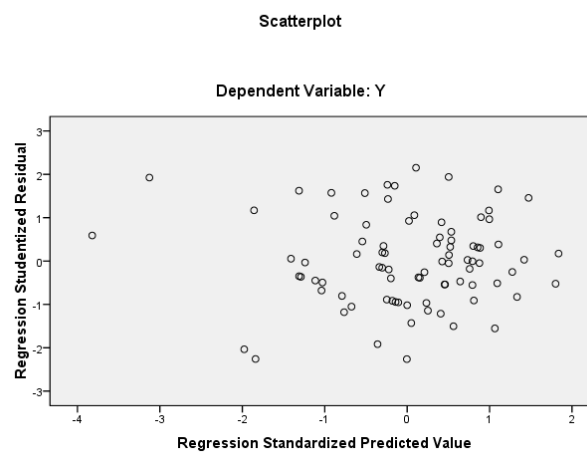
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 241)

Dari hasil output data tabel 4.25 didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

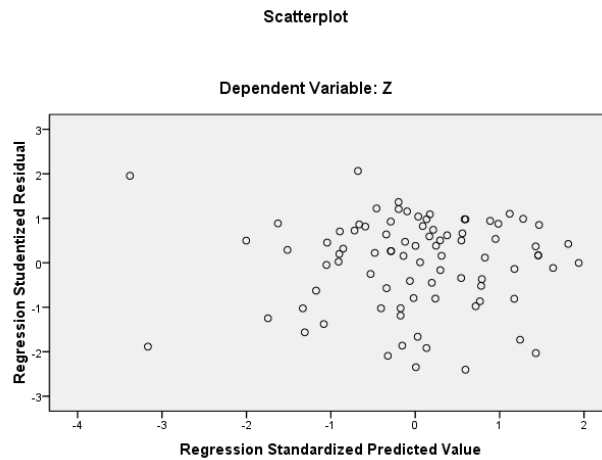
Menurut Ghazali (2006:105) menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 9. Scatterplot Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 241)

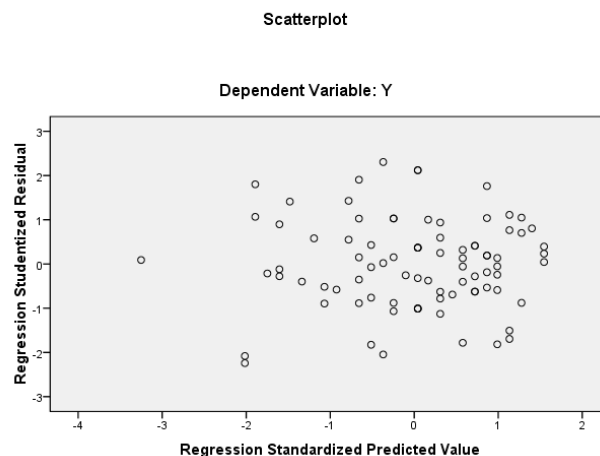
Dari output Gambar 9. di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 10. Scatterplot Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 242)

Dari output Gambar 10. di atas 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 bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Gambar 11. Scatterplot Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 242)

Dari output Gambar 11. di atas 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 bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman.

##### 4.5.1 Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear berganda kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.26 berikut ini:

**Tabel 4.26 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.389	.437		5.463	.000
	X1	.477	.104	.465	4.572	.000
	X2	-.047	.031	-.151	-1.489	.140

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan tabel 4.26 hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,389 + 0,477X_1 - 0,047X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 2,389.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) pada Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja untuk variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,477. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kualitas kehidupan kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,477 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Stres Kerja (X<sub>2</sub>) pada Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X<sub>2</sub> sebesar -0,047. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,047 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

#### **4.5.2 Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil uji regresi linear berganda kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat ditunjukkan pada tabel 4.27 berikut ini:



**Tabel 4.27 Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.551		1.327	.188
	X1	.694	.132	.487	5.276	.000
	X2	.098	.039	.229	2.483	.015

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 236)

Berdasarkan tabel 4.27 hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 0,731 + 0,694X_1 + 0,098X_2 + e$$

Dimana:

Z : Komitmen Organisasional

X<sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (komitmen organisasional) sebesar 0,731.

2. Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) pada Komitmen Organisasional ( $Z$ )

Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,694.

Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kualitas kehidupan kerja satu satuan maka variabel komitmen organisasional ( $Z$ ) naik sebesar 0,694 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Stres Kerja ( $X_2$ ) pada Komitmen Organisasional ( $Z$ )

Nilai koefisien stres kerja untuk variabel  $X_2$  sebesar 0,069. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan stres kerja satu satuan maka variabel komitmen organisasional ( $Z$ ) akan naik sebesar 0,098 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

#### 4.5.3 Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linear berganda komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.28 berikut ini:

**Tabel 4.28 Hasil Regresi Linear Berganda Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.149	.290		10.876	.000
	Z	.293	.072	.407	4.060	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 237)

Berdasarkan tabel 4.28 hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Z + e$$

$$Y = 3,149 + 0,293Z + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

Z : Komitmen Organisasional

e : Galat sisa

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel intervening (komitmen organisasional) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 3,149.

2. Komitmen Organisasional (Z) pada Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien komitmen organisasional untuk variabel Z sebesar 0,293.

Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasional satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,293 dengan asumsi bahwa variabel intervening yang lain dari model regresi adalah tetap.

## 4.6 Uji Hipotesis

Setelah diketahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t dan uji F.

### 4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2006:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

b. Berdasarkan tabel 4.26 perhitungan t penelitian sebesar 4,572. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-2$ , atau  $85-2=83$  ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,663

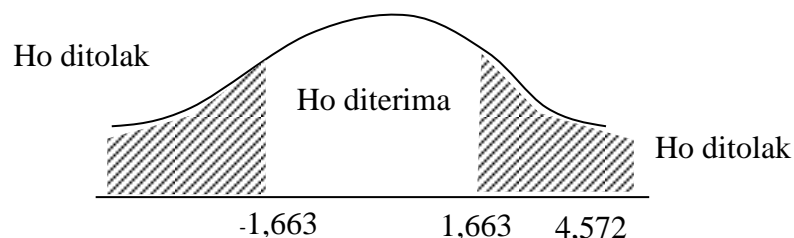
c. Kriteria uji hipotesis:

Jika  $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh  $t \text{ penelitian sebesar } 4,572 > t \text{ tabel sebesar } 1,663$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.



**Gambar 12. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

2. Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan tabel 4.26 perhitungan t penelitian sebesar -1,489. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-2$ , atau  $85-2=83$  ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,663.

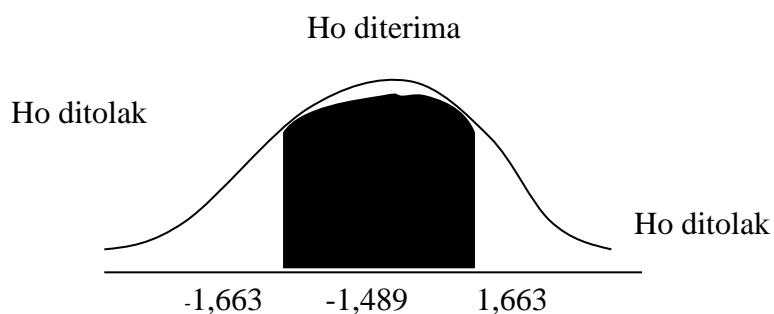
c. Kriteria uji hipotesis:

Jika  $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar  $-1,489 < t \text{ tabel}$  sebesar 1,663 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya hipotesis kedua “Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.



**Gambar 13. Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

3. Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

b. Berdasarkan tabel 4.27 perhitungan t penelitian sebesar 5,276. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-2$ , atau  $85-2=83$  ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,663.

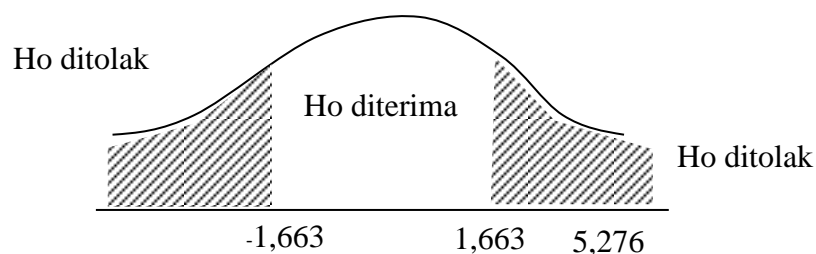
c. Kriteria uji hipotesis:

Jika  $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh  $t \text{ penelitian sebesar } 5,276 > t \text{ tabel sebesar } 1,663$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.” **terbukti**.



**Gambar 14. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

4. Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

b. Berdasarkan tabel 4.27 perhitungan t penelitian sebesar 2,483. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-2$ , atau  $85-2=83$  ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,663.

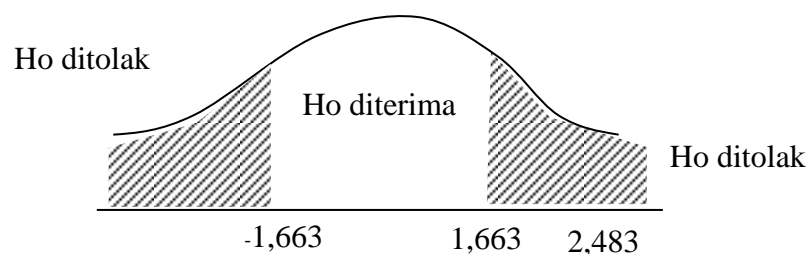
c. Kriteria uji hipotesis:

Jika  $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t penelitian sebesar  $2,483 > t \text{ tabel}$  sebesar 1,663 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.



**Gambar 15. Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

5. Pengujian Hipotesis 7: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan tabel 4.28 perhitungan t penelitian sebesar 4,060. Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:  $DK=n-2$ , atau  $85-2=83$  ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1,663.

c. Kriteria uji hipotesis:

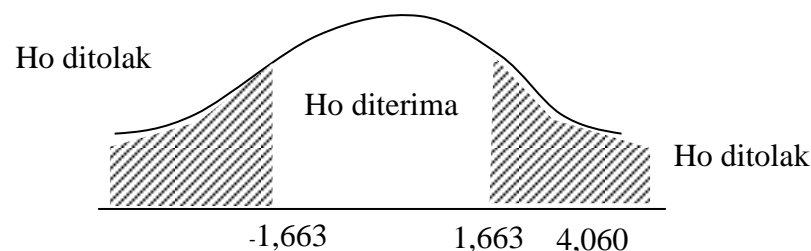
Jika  $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh  $t \text{ penelitian sebesar } 4,060 > t \text{ tabel sebesar } 1,663$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Artinya hipotesis ketujuh “Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.



**Gambar 16. Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)



#### 4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2006:88) uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

**Tabel 4.29 Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.101	2	1.051	10.520	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.190	82	.100		
	Total	10.291	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

1. Pengujian Hipotesis 5: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

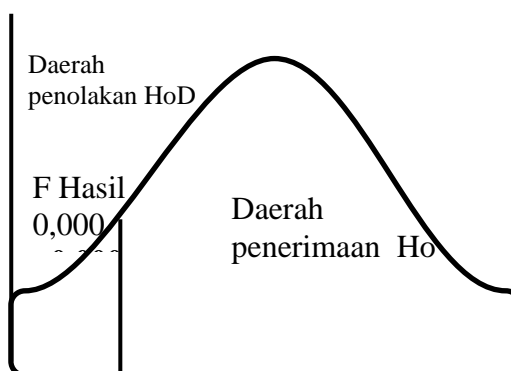
b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka Ha ditolak dan Ho diterima.

## c. Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti.



**Gambar 17. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

**Tabel 4.30 Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.833	2	3.416	21.556	.000 <sup>a</sup>
	Residual	12.996	82	.158		
	Total	19.829	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018(Lampiran 7, hal 236)

2. Pengujian Hipotesis 6: Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

a. Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

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

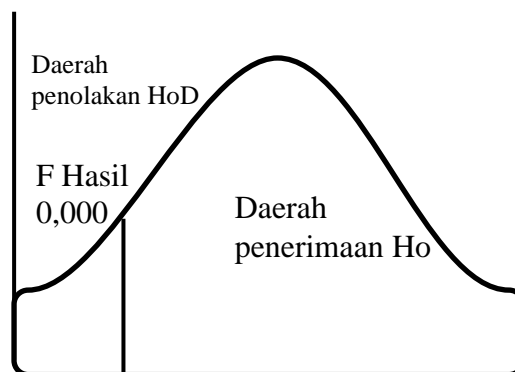
b. Kriteria uji hipotesis:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka Ha ditolak dan Ho diterima.

c. Kesimpulan:

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis keenam “Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional” **terbukti**.



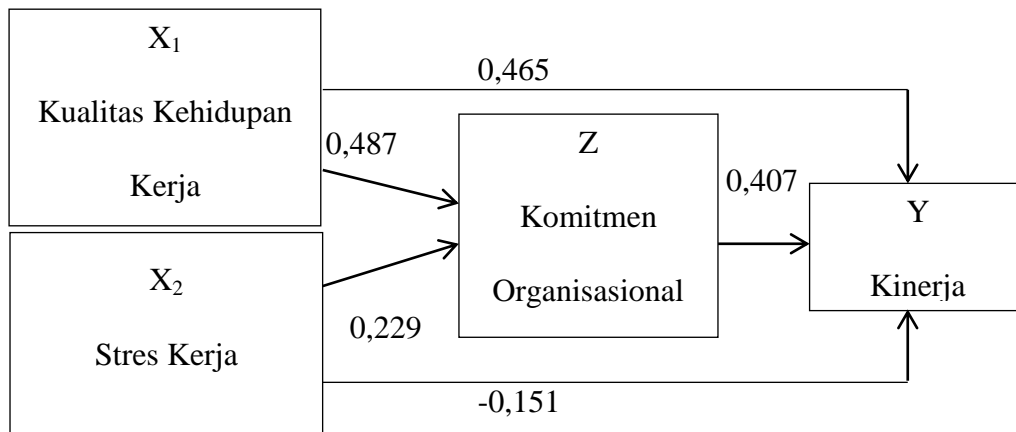
**Gambar 18. Hipotesis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 8, hal 238)

#### 4.6.3 Analisis Jalur

Menurut Rutherford dalam Sarwono (2007:1) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika

variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung, jadi analisis jalur digunakan untuk menganalisis perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.



**Gambar 19. Analisis Jalur Pengaruh Langsung**

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

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

$$X_1 \rightarrow Z = 0,487$$

- b. Pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional.

$$X_2 \rightarrow Z = 0,229$$

- c. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

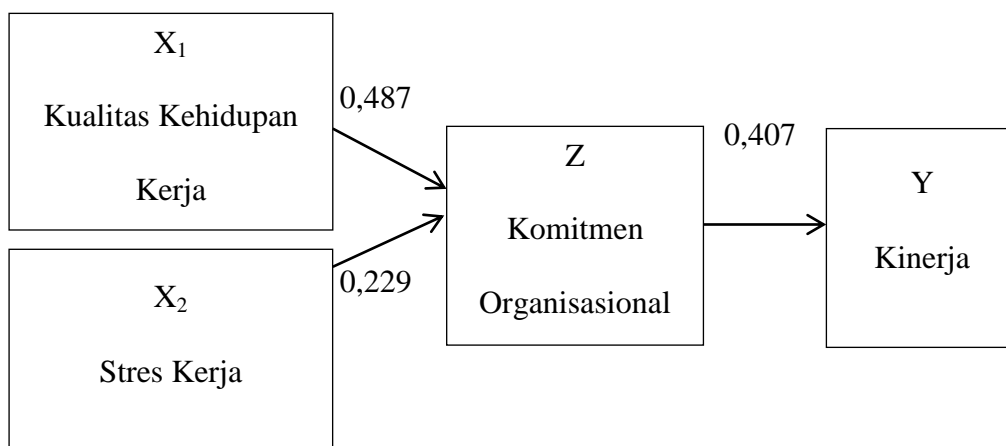
$$X_1 \rightarrow Y = 0,465$$

- d. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

$$X_2 \rightarrow Y = -0,151$$

- e. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

$$Z \rightarrow Y = 0,407$$



**Gambar 20. Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung**  
 Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 7, hal 235)

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,487 \times 0,407) = 0,198$$

- b. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,229 \times 0,407) = 0,093$$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total dari pengaruh kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) 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 <sub>1</sub> → Z	0,487	0	0,275
X <sub>2</sub> → Z	0,229	0	0,069
X <sub>1</sub> → Y	0,465	0,198	0,663
X <sub>2</sub> → Y	-0,151	0,093	-0,058
Z → Y	0,407	0	0,407

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

1. Pengujian Hipotesis 8: Terdapat pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung.
  - a. 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  $0,465 \times 0,407 = 0,198$ . Koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung.
  - b. Kesimpulan:

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**.
2. Pengujian Hipotesis 9: Terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung.
  - a. Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi stres kerja langsung terhadap kinerja sebesar -0,151, koefisien regresi stres kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar  $0,151 \times 0,407 = 0,093$ . Koefisien regresi tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung.
  - b. Kesimpulan:

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**.

**Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

H1	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H2	Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terbukti
H3	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.	<b>Terbukti</b>
H4	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.	<b>Terbukti</b>
H5	Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
H6	Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.	<b>Terbukti</b>
H7	Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	<b>Terbukti</b>
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.	<b>Terbukti</b>

#### 4.7 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 85 responden dari Bank BPD DIY Cabang Sleman. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti menyebarkan 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 4.12) memperlihatkan hasil yang sangat tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator stres kerja ( $X_2$ ) dengan nilai mean 2,71 (Tabel 4.14) memperlihatkan hasil yang sedang. Kemudian persepsi karyawan terhadap indikator komitmen organisasional ( $Z$ ) dengan nilai mean 4,21 (Tabel 4.16) memperlihatkan hasil yang tinggi. Serta persepsi karyawan terhadap indikator kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai mean 4,32 (Tabel 4.18) memperlihatkan hasil yang sangat tinggi.

#### **4.7.1 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.

#### **4.7.2 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).

#### **4.7.3 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.

#### **4.7.4 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.

#### **4.7.5 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  $H_o$  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 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.

#### **4.7.6 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  $H_o$  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.

#### **4.7.7 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.

#### **4.7.8 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) 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 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.

#### **4.7.9 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 Suprihadi (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 diatas 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.

#### **4.8 Pembahasan Umum**

Penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang Sleman. Penelitian ini membuat hipotesis penelitian berjumlah sembilan untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari sembilan hipotesis terdapat tujuh yang terbukti dan terdapat dua yang tidak terbukti.

Temuan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional secara simultan, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial, pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen organisasional dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.
5. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.
7. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
8. 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.
9. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih besar daripada pengaruh secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, berikut merupakan saran untuk Bank BPD DIY Cabang Sleman, yaitu:

1. 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.
2. 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.
3. Bank BPD DIY Cabang Sleman dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga karyawan tetap berkomitmen tinggi terhadap perusahaan dan berdampak baik.
4. Bank BPD DIY Cabang Sleman tetap terus melakukan evaluasi kinerja karyawan terutama pengawasan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. 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. Misal dengan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, turnover dan lainnya.
6. Kepada para peneliti sebaiknya meneliti seluruh objek baik karyawan kontrak dan outsourcing, karena disini penulis memiliki keterbatasan waktu sehingga hanya karyawan tetap saja yang menjadi objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2011. Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 1 (1). hal:82-88.
- Alwi, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Arizona; Harsuko dan Nuddin. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). *Api Student Journal*. 1 (1). hal: 6-9.
- 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.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, edisi kedua*. BPF. 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.
- Hersona; Nelly dan Sony. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Stress Kerja Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. 10 (3). hal: 11-14.
- Hizam, Sheikh. 2015. Occupational Stress Among Entrepreneurs In Malaysian SMEs: A Conceptual Framework. *Society of Interdisciplinary Business Research*. 4 (2). hal: 54-58.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel*. Tesis Magister Manajemen. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- 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 Muhammadiyah.
- 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.
- Mondy, R Wayne & Noe, Robert M. 1990. *Human Resource Managemenet. 4th Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mukuan, A. S. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Google Scholar.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2 (2). hal: 215-228.

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Noviansyah dan Zanaidah, (2011), Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18).
- 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 Displin 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.
- Ristanti, Astrianditya. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour 12<sup>th</sup> 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.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (terj.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Subejo, Afnan dan Armanu. 2013. Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance in Jakarta Indonesia. *Journal of Business and Management*. 10 (3). hal: 30-36.

- 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.
- Sulianti, Diana. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1). hal: 31-37.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- 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 Magister 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.

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1:**

## Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY Cabang

Sleman



Ditulis Oleh :

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Mita Sai

NIM : 12311309

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta),” maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Mita Sai



## IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi

data dibawah ini dengan cara dilingkari

1. Nama Responden : ..... (Jika Berkenan)

2. Jenis Kelamin : a. Pria

b. Wanita

3. Usia : a. Kurang 24 tahun

b. 25 tahun - 29 tahun

c. 30 tahun - 34 tahun

d. 35 tahun - 39 tahun

e. 40 tahun - 44 tahun

f. 45 tahun - 49 tahun

g. Lebih 50 tahun

4. Pendidikan terakhir : a. Diploma (D3)

b. Sarjana (S1)

c. Sarjana (S2)

5. Jabatan Divisi/SPI/Desk : a. Unit Pelayanan

b. Unit Operasional

c. Administrasi Kredit

d. Pemasaran Bisnis

e. Kredit Mikro

6. Lama bekerja : a. Kurang dari 3 tahun

b. 3 tahun - 7 tahun

c. 8 tahun - 12 tahun

7. Penghasilan :
- d. Lebih dari 12 tahun
  - a. Kurang dari Rp. 2.000.000
  - b. Rp. 2.100.000 - Rp. 7.000.000
  - c. Rp. 7.100.000 - Rp. 12.000.000
  - d. Rp. 12.100.000 - Rp. 17.000.000
  - e. Rp. 17.100.000 - Rp. 22.000.000
  - f. Lebih dari Rp. 22.000.000

**PETUNJUK PENGISIAN**

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan merasa memiliki pengetahuan yang memadai.	5	4	3	2	1

**A. Kualitas Kehidupan Kerja**

Pentunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)  
 S = Setuju (4)  
 N = Netral (3)  
 TS = Tidak Setuju (2)  
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Keterlibatan karyawan (<i>employee participation</i>)</b>		5	4	3	2	1
A1	Pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.					
A2	Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan setiap menjalankan pekerjaan.					
A3	Karyawan mendapatkan wewenang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.					
A4	Karyawan diberi tanggungjawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan.					
A5	Karyawan diberi kebebasan untuk menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan.					
<b>Pengembangan karir (<i>career development</i>)</b>		SS	S	N	TS	STS
A6	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan tertentu.					
A7	Karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan.					
A8	Kenaikan pangkat berdasarkan masa kerja.					
A9	Kenaikan pangkat berdasarkan latar belakang pendidikan.					

A10	Promosi jabatan yang adil.					
<b>Penyelesaian konflik (<i>conflict resolution</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A11	Pimpinan ikut dalam menyelesaikan masalah karyawan.					
A12	Pimpinan terbuka untuk menerima keluhan tentang masalah yang dihadapi karyawan.					
A13	Penyelesaian konflik dilakukan dengan keputusan bersama.					
A14	Setiap ada masalah dalam program kerja diselesaikan di dalam rapat.					
A15	Penyelesaian masalah berjalan dengan baik.					
<b>Komunikasi (<i>communication</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A16	Pesan yang disampaikan pimpinan dapat dimengerti.					
A17	Pimpinan memberikan pesan yang dapat mempengaruhi sikap kerja					
A18	Pesan antar karyawan terjalin secara terbuka					
A19	Pimpinan mengadakan pertemuan untuk memberikan arahan kepada karyawan.					
<b>Kesehatan (<i>wellnes</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A20	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan.					
A21	Perusahaan memberikan program rekreasi kepada karyawan.					
A22	Penanganan yang cepat jika terjadi kecelakaan kerja.					
A23	Tersedianya klinik kesehatan di perusahaan.					
<b>Rasa aman terhadap pekerjaan (<i>job security</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A24	Perusahaan memberikan status pekerjaan yang jelas.					
A25	Karyawan diberi informasi tentang prosedur dalam bekerja.					
A26	Perusahaan memiliki program pensiun yang jelas.					
A27	Perusahaan tidak akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.					
<b>Keselamatan lingkungan kerja (<i>a save environment</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A28	Ada lingkungan kerja yang aman.					
A29	Tersedia sarana kesehatan keselamatan kerja (K3).					
A30	Karyawan mendapat jaminan keamanan dalam bekerja.					
A31	Tersedia alat untuk perlindungan keselamatan kerja.					
<b>Kompensasi yang seimbang (<i>equitable compensation</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>

A32	Ada pemberian gaji yang adil.					
A33	Gaji yang diberikan tepat waktu.					
A34	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan.					
A35	Perusahaan memberikan gaji yang layak daripada perusahaan lainnya.					
A36	Gaji yang diberikan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan.					
<b>Kebanggaan (<i>pride</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
A37	Memiliki rasa bangga bekerja di perusahaan.					
A38	Memiliki tanggung jawab menjaga nama baik perusahaan.					
A39	Menaati aturan perusahaan.					
A40	Memiliki keinginan bekerja hingga pensiun.					

## B. Stres Kerja

Pentunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS	=	Sangat Setuju (5)
S	=	Setuju (4)
N	=	Netral (3)
TS	=	Tidak Setuju (2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Gejala Fisiologis</b>						
B1	Sering merasakan sakit kepala saat bekerja.					
B2	Sering merasakan gelisah atau tidak tenang saat bekerja.					
B3	Munculnya rasa letih atau lelah saat bekerja.					
B4	Tidak berkonsentrasi atau tidak fokus saat bekerja.					
B5	Detak jantung yang meningkat saat bekerja.					
B6	Pernafasan yang meningkat saat bekerja.					
<b>Gejala Psikologis</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
B7	Munculnya kecemasan saat bekerja.					
B8	Munculnya ketegangan saat bekerja.					
B9	Sering menunda pekerjaan.					
B10	Kesulitan dalam berkonsentrasi.					
B11	Munculnya sifat mudah marah saat bekerja.					
B12	Munculnya perasaan yang tidak stabil saat bekerja.					
<b>Gejala Perilaku</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
B13	Menurunnya prestasi kerja.					
B14	Menurunnya semangat kerja.					

B15	Menurunnya kemampuan berinovasi.					
B16	Menurunnya kepuasan kerja.					
B17	Menurunnya nafsu makan.					
B18	Mengalami gangguan tidur.					

### C. Komitmen Organisasional (Z)

Pentunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS	=	Sangat Setuju (5)
S	=	Setuju (4)
N	=	Netral (3)
TS	=	Tidak Setuju (2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)</b>						
C1	Senang berkarir sepanjang hidup di dalam perusahaan.					
C2	Masalah perusahaan adalah masalah setiap karyawan.					
C3	Rasa memiliki terhadap perusahaan.					
C4	Ada kebanggaan menjadi bagian dari keluarga perusahaan.					
C5	Ada rasa nyaman terhadap perusahaan.					
C6	Mempunyai rasa suka dalam perusahaan.					
<b>Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
C7	Ingin tetap tinggal di perusahaan karena kebutuhan gaji.					
C8	Ingin tetap tinggal di perusahaan karena keuntungan yang didapatkan dari perusahaan.					
C9	Sulit meninggalkan perusahaan meskipun sangat ingin untuk meninggalkan perusahaan.					
C10	Ingin tetap bertahan pada perusahaan karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.					
<b>Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
C11	Tidak ingin meninggalkan perusahaan meskipun hal tersebut menguntungkan.					
C12	Kesadaran dalam diri bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus dilakukan.					

C13	Memiliki keyakinan untuk bertahan di perusahaan.					
C14	Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena adanya tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan.					
C15	Tidak ingin meninggalkan perusahaan karena ingin menghabiskan sisa karir dalam perusahaan.					

#### D. Kinerja (Y)

Pentunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS	=	Sangat Setuju (5)
S	=	Setuju (4)
N	=	Netral (3)
TS	=	Tidak Setuju (2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju (1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>Quality (Kualitas Kerja)</b>						
D1	Ketelitian dalam bekerja.					
D2	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.					
D3	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.					
<b>Quantity (Kuantitas Kerja)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
D4	Kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.					
D5	Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.					
<b>Timeliness (Ketepatan Waktu)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
D6	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
D7	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
D8	Ketepatan waktu datang ke kantor.					
<b>Cost effectiveness (Efektivitas Biaya)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
D9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
D10	Kemampuan bekerja dengan mengedepankan efisiensi biaya.					
D11	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.					
D12	Kemampuan bekerja untuk meminimalisir					

	kerugian.					
	<b><i>Need for supervisor (Kebutuhan akan Pengawasan)</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
D13	Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan.					
D14	Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
D15	Kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.					
	<b><i>Interpersonal impact (Hubungan Antar Perorangan)</i></b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
D16	Keharmonisan dengan rekan kerja.					
D17	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja.					
D18	Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.					











	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
X1.24	Pearson Correlation	.451**	.239*	.185	.249*	.262*	.170	.071	.305**	.405**	.329**	.289**	.416**	.292**	.416**	.160	.069	.102	.076	.141	
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.090	.022	.016	.120	.516	.004	.000	.000	.002	.007	.000	.000	.144	.533	.352	.491	.199	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
X1.25	Pearson Correlation	.416**	.279**	.322**	.322**	.491**	.073	.102	.142	.290**	.237*	.407**	.295**	.490**	.363**	.429**	.064	.186	.044	.076	.144
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.003	.003	.000	.509	.353	.195	.007	.029	.000	.006	.000	.000	.001	.559	.088	.687	.487	.190
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.26	Pearson Correlation	.292**	.109	.201	.201	.380**	.348**	.167	.240*	.355**	.331**	.391**	.348**	.490**	.432**	.359**	.176	.162	.046	.073	.213*
	Sig. (2-tailed)	.007	.321	.065	.065	.000	.001	.127	.027	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.108	.137	.674	.504	.050
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.27	Pearson Correlation	.348**	.030	.263*	.299**	.415**	.286**	.218*	.340**	.399**	.321**	.304**	.323**	.407**	.381**	.433**	.334**	.343**	.181	.306**	.270*
	Sig. (2-tailed)	.001	.784	.015	.005	.000	.000	.045	.001	.000	.000	.003	.005	.003	.000	.000	.002	.001	.098	.004	.012
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.28	Pearson Correlation	.054	-.102	-.056	-.056	-.099	-.120	-.120	-.150	-.150	-.046	-.086	-.086	.063	.063	.204	.131	.100	.203	.264*	.097
	Sig. (2-tailed)	.624	.351	.610	.610	.370	.831	.242	.967	.735	.157	.802	.675	.459	.539	.061	.234	.365	.063	.015	.376
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.29	Pearson Correlation	.336**	.143	.226*	.262*	.278**	.325**	.175	.287**	.332**	.308**	.162	.177	.381**	.228*	.370**	.302**	.433**	.323**	.326**	.333**
	Sig. (2-tailed)	.002	.193	.037	.015	.002	.008	.108	.008	.002	.004	.138	.105	.000	.036	.000	.000	.000	.002	.002	.002





N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39
X1.1 Pearson Correlation	.112	.056	.354**	.451**	.416**	.292**	.348**	.054	.336**	.367**	.397**	.362**	.106	.245*	.313**	.238*	.279**	.242*	.162
Sig. (2-tailed)	.309	.613	.001	.000	.000	.007	.001	.624	.002	.001	.000	.001	.336	.024	.004	.028	.010	.026	.139
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2 Pearson Correlation	.023	.032	.194	.239*	.279**	.109	.030	-.143	.104	.161	.105	-.064	-.054	-.103	-.125	-.041	.088	.130	
Sig. (2-tailed)	.837	.774	.075	.027	.010	.321	.784	.351	.193	.344	.141	.338	.558	.622	.347	.255	.707	.422	.237
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3 Pearson Correlation	-.052	-.044	.188	.185	.322**	.201	.263*	-.056	.226*	.222*	.247*	.081	.110	.083	.097	.139	.241*	.237*	.179
Sig. (2-tailed)	.637	.691	.084	.090	.003	.065	.015	.610	.037	.041	.023	.462	.318	.452	.379	.205	.026	.029	.101
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4 Pearson Correlation	.103	.101	.162	.249*	.322**	.201	.299**	-.056	.262*	.147	.247*	.045	.110	.152	.276*	.259*	.309**	.341**	.214*
Sig. (2-tailed)	.348	.360	.139	.022	.003	.065	.005	.610	.015	.179	.023	.680	.318	.164	.011	.017	.004	.001	.049
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5 Pearson Correlation	.096	.195	.201	.262*	.491**	.380**	.415**	.099	.278**	.346**	.335**	.141	.221*	.402**	.369**	.354**	.415**	.416**	.330**
Sig. (2-tailed)	.382	.074	.066	.016	.000	.000	.000	.370	.010	.001	.002	.197	.042	.000	.001	.001	.000	.000	.002



	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.304**	.192	.226*	.170	.073	.348**	.286**	-.325	.157	.175	.276*	.238*	.161	.280**	.242*	.188	.249*	.226*	
	Sig. (2-tailed)	.005	.079	.038	.120	.509	.001	.008	.831	.002	.150	.109	.011	.029	.141	.009	.026	.084	.022	.037
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.188	.081	.120	.071	.102	.167	.218*	.128	.175	-.091	.323**	.183	.305**	.167	.146	.184	.176	.124	
	Sig. (2-tailed)	.085	.463	.275	.516	.353	.127	.045	.242	.108	.704	.407	.003	.093	.005	.126	.182	.092	.108	.257
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.155	.190	.307**	.305**	.142	.240	.340**	-.287	.249	.254	.228*	.053	.192	.289**	.307**	.160	.141	.015	
	Sig. (2-tailed)	.156	.081	.004	.004	.195	.027	.001	.962	.008	.021	.019	.036	.628	.078	.007	.004	.143	.197	.892
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.103	.114	.398**	.405**	.290**	.355**	.399**	-.332	.254*	.300**	.257*	-.065	.130	.216*	.201*	.148	.235*	.111	
	Sig. (2-tailed)	.347	.297	.000	.000	.007	.001	.000	.737	.002	.019	.005	.018	.553	.236	.047	.066	.177	.031	.312
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.162	.082	.436**	.459**	.237*	.331**	.321**	.156	.308**	.219*	.252*	.615**	.095	.296**	.261*	.277*	.102	.213	.195
	Sig. (2-tailed)	.138	.456	.000	.000	.029	.002	.003	.155	.004	.044	.020	.000	.386	.006	.016	.010	.352	.051	.074
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.070	.091	.520**	.328**	.407**	.391**	.304**	-.162	.243*	.172	.231*	-.045	.205	.184	.115	.089	.063	.117	
	Sig. (2-tailed)	.522	.409	.000	.002	.000	.000	.005	.802	.138	.025	.115	.033	.680	.060	.092	.295	.417	.566	.287

	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.150	.116	.542**	.289**	.295**	.348**	.323**	.046	.177	.238	.223	.164	-.068	.235*	.257*	.247*	.088	-.034	-.090
	Sig. (2-tailed)	.172	.292	.000	.007	.006	.001	.003	.675	.105	.028	.040	.133	.539	.030	.017	.023	.426	.758	.411
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.13	Pearson Correlation	.230*	.243*	.392**	.416**	.490**	.490**	.407**	.083	.381**	.252*	.235*	.508**	.037	.270*	.366**	.303**	.175	.298**	.212
	Sig. (2-tailed)	.034	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.450	.000	.020	.030	.000	.740	.012	.001	.005	.109	.006	.051
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.14	Pearson Correlation	.100	.058	.562**	.292**	.363**	.432**	.381**	.068	.228	.161	.147	.347**	-.021	.164	.154	.167	.080	.078	.060
	Sig. (2-tailed)	.365	.601	.000	.007	.001	.000	.000	.539	.036	.141	.179	.001	.850	.135	.161	.127	.469	.480	.585
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.15	Pearson Correlation	.314**	.266*	.284**	.416**	.429**	.359**	.433**	.204	.370**	.374**	.358**	.218*	.165	.363**	.515**	.420**	.387**	.356**	.201
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.009	.000	.000	.001	.000	.061	.000	.000	.001	.045	.131	.001	.000	.000	.000	.001	.065
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.16	Pearson Correlation	.377**	.477**	.174	.160	.064	.176	.334**	.131	.302**	.302**	.186	.152	.055	.094	.262*	.248*	.117	.142	.057
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.111	.144	.559	.108	.002	.234	.005	.005	.088	.164	.617	.394	.015	.022	.287	.193	.607
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.17	Pearson Correlation	.229*	.301**	.164	.069	.186	.162	.343**	.100	.433**	.436**	.362**	.139	-.081	.162	.173	.101	.264	.322**	.149
	Sig. (2-tailed)	.035	.005	.135	.533	.088	.137	.001	.365	.000	.000	.001	.204	.464	.139	.114	.355	.014	.003	.174



	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
X1.24	Pearson Correlation	.153	.064	.428**	1	.628**	.496**	.413**	.194	.409**	.380**	.404**	.354**	.062	.141	.275*	.209	.128	.209	.191
	Sig. (2-tailed)	.163	.560	.000		.000	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.001	.574	.197	.011	.055	.245	.055	.080
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.25	Pearson Correlation	.198	.286**	.436**	.628**	1	.585**	.468**	.095	.400**	.369**	.325**	.265*	.099	.232*	.168	.152	.279**	.277*	.162
	Sig. (2-tailed)	.070	.008	.000	.000		.000	.000	.385	.000	.001	.002	.014	.368	.033	.124	.164	.010	.010	.139
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.26	Pearson Correlation	.288**	.331**	.556**	.496**	.585**	1	.637**	.159	.430**	.466**	.392**	.329**	.212	.284**	.336**	.346**	.292**	.320**	.270*
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.000	.000	.000		.000	.146	.000	.000	.000	.002	.052	.008	.002	.001	.007	.003	.013
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.27	Pearson Correlation	.344**	.327**	.485**	.413**	.468**	.637**	1	.094	.461**	.390**	.421**	.335**	.066	.383**	.519**	.500**	.420**	.417**	.230*
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.394	.000	.000	.000	.002	.549	.000	.000	.000	.000	.000	.034
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.28	Pearson Correlation	.113	.065	.218*	.194	.095	.159	.094	1	.504**	.463**	.462**	.255*	.205	.260*	.164	.168	.224*	.138	.081
	Sig. (2-tailed)	.303	.553	.045	.075	.385	.146	.394		.000	.000	.000	.018	.060	.016	.135	.125	.040	.209	.463
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.29	Pearson Correlation	.286**	.254*	.453**	.409**	.400**	.430**	.461**	.504**	1	.625**	.623**	.310**	.054	.251*	.299**	.248*	.286**	.279**	.094
	Sig. (2-tailed)	.008	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.622	.020	.005	.022	.008	.010	.391





N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		X1.40	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.336**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.113	.242*
	Sig. (2-tailed)	.305	.026
	N	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.274*	.474**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000
	N	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.328**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.406**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.197	.455**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000
	N	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.206	.344**
	Sig. (2-tailed)	.059	.001
	N	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.313**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.401**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85

X1.10	Pearson Correlation	.140	.618**
	Sig. (2-tailed)	.201	.000
	N	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.098	.507**
	Sig. (2-tailed)	.372	.000
	N	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.113	.510**
	Sig. (2-tailed)	.302	.000
	N	85	85
X1.13	Pearson Correlation	.225*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000
	N	85	85
X1.14	Pearson Correlation	.029	.478**
	Sig. (2-tailed)	.789	.000
	N	85	85
X1.15	Pearson Correlation	.203	.639**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000
	N	85	85
X1.16	Pearson Correlation	.282**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	85	85
X1.17	Pearson Correlation	.301**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000
	N	85	85
X1.18	Pearson Correlation	.261*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000
	N	85	85
X1.19	Pearson Correlation	.350**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	85	85
X1.20	Pearson Correlation	.086	.374**
	Sig. (2-tailed)	.433	.000



	N	85	85
X1.21	Pearson Correlation	.084	.400**
	Sig. (2-tailed)	.442	.000
	N	85	85
X1.22	Pearson Correlation	.177	.379**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000
	N	85	85
X1.23	Pearson Correlation	.049	.571**
	Sig. (2-tailed)	.656	.000
	N	85	85
X1.24	Pearson Correlation	.225*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000
	N	85	85
X1.25	Pearson Correlation	.223*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000
	N	85	85
X1.26	Pearson Correlation	.256*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000
	N	85	85
X1.27	Pearson Correlation	.394**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.28	Pearson Correlation	.014	.305**
	Sig. (2-tailed)	.897	.005
	N	85	85
X1.29	Pearson Correlation	.123	.630**
	Sig. (2-tailed)	.263	.000
	N	85	85
X1.30	Pearson Correlation	.123	.593**
	Sig. (2-tailed)	.261	.000
	N	85	85
X1.31	Pearson Correlation	.212	.596**

	Sig. (2-tailed)	.052	.000
	N	85	85
X1.32	Pearson Correlation	.137	.516**
	Sig. (2-tailed)	.210	.000
	N	85	85
X1.33	Pearson Correlation	.028	.257*
	Sig. (2-tailed)	.800	.018
	N	85	85
X1.34	Pearson Correlation	.312**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	85	85
X1.35	Pearson Correlation	.380**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.36	Pearson Correlation	.356**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	85	85
X1.37	Pearson Correlation	.508**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.38	Pearson Correlation	.518**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.39	Pearson Correlation	.525**	.381**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
X1.40	Pearson Correlation	1	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	85	85
---	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).









X2.14	Pearson Correlation	.692**	.733**	.805**	.783**	.870**	1	.891**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.15	Pearson Correlation	.735**	.760**	.815**	.776**	.872**	.891**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.16	Pearson Correlation	.728**	.754**	.782**	.787**	.828**	.857**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.17	Pearson Correlation	.762**	.755**	.793**	.799**	.786**	.782**	.801**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.18	Pearson Correlation	.723**	.749**	.772**	.794**	.797**	.808**	.823**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	.913**	.921**	.918**	.943**	.868**	.846**	.852**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		X2.17	X2.18	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.738**	.763**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.756**	.775**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85



X2.3	Pearson Correlation	.631**	.653**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.759**	.770**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.779**	.771**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.820**	.814**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.754**	.770**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	.722**	.751**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.762**	.723**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.755**	.749**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.11	Pearson Correlation	.793**	.772**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.12	Pearson Correlation	.799**	.794**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.13	Pearson Correlation	.786**	.797**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.14	Pearson Correlation	.782**	.808**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.15	Pearson Correlation	.801**	.823**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.16	Pearson Correlation	.906**	.920**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
X2.17	Pearson Correlation	1	.923**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	85	85	85
X2.18	Pearson Correlation	.923**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	.877**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 4:**  
**Uji Validitas Komitmen Organisasional**

**Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
Z.1	Pearson Correlation	1	.723**	.451**	.275*	.345**	.349**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.001	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z.2	Pearson Correlation	.723**	1	.578**	.296**	.286**	.283**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.008	.009
	N	85	85	85	85	85	85
Z.3	Pearson Correlation	.451**	.578**	1	.585**	.490**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.4	Pearson Correlation	.275*	.296**	.585**	1	.616**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.011	.006	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.5	Pearson Correlation	.345**	.286**	.490**	.616**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.6	Pearson Correlation	.349**	.283**	.403**	.526**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
Z.7	Pearson Correlation	.322**	.387**	.186	.182	.200	.346**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.088	.096	.067	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z.8	Pearson Correlation	.328**	.341**	.195	.145	.165	.299**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.074	.184	.131	.005
	N	85	85	85	85	85	85

Z.9	Pearson Correlation	.457**	.542**	.386**	.295**	.404**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.10	Pearson Correlation	.574**	.563**	.444**	.272*	.286**	.370**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.008	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.11	Pearson Correlation	.557**	.435**	.378**	.419**	.420**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.12	Pearson Correlation	.204	.300**	.342**	.396**	.438**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.061	.005	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.13	Pearson Correlation	.398**	.326**	.356**	.434**	.380**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.14	Pearson Correlation	.396**	.454**	.355**	.308**	.345**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.15	Pearson Correlation	.427**	.336**	.399**	.430**	.436**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Total_Z	Pearson Correlation	.681**	.683**	.624**	.570**	.605**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
Z.1	Pearson Correlation	.322**	.328**	.457**	.574**	.557**	.204
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.061
	N	85	85	85	85	85	85
Z.2	Pearson Correlation	.387**	.341**	.542**	.563**	.435**	.300**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.005
	N	85	85	85	85	85	85
Z.3	Pearson Correlation	.186	.195	.386**	.444**	.378**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.088	.074	.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z.4	Pearson Correlation	.182	.145	.295**	.272*	.419**	.396**
	Sig. (2-tailed)	.096	.184	.006	.012	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.5	Pearson Correlation	.200	.165	.404**	.286**	.420**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.067	.131	.000	.008	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.6	Pearson Correlation	.346**	.299**	.484**	.370**	.544**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.7	Pearson Correlation	1	.769**	.652**	.498**	.331**	.223*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.040
	N	85	85	85	85	85	85
Z.8	Pearson Correlation	.769**	1	.604**	.512**	.276*	.193
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.076
	N	85	85	85	85	85	85
Z.9	Pearson Correlation	.652**	.604**	1	.715**	.531**	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004
	N	85	85	85	85	85	85
Z.10	Pearson Correlation	.498**	.512**	.715**	1	.571**	.272*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.012
	N	85	85	85	85	85	85
Z.11	Pearson Correlation	.331**	.276*	.531**	.571**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85

Z.12	Pearson Correlation	.223*	.193	.310**	.272*	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.076	.004	.012	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
Z.13	Pearson Correlation	.249*	.185	.391**	.498**	.763**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.022	.090	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.14	Pearson Correlation	.512**	.450**	.590**	.497**	.458**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z.15	Pearson Correlation	.261*	.185	.476**	.532**	.634**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.016	.089	.000	.000	.000	.002
	N	85	85	85	85	85	85
Total_Z	Pearson Correlation	.622**	.576**	.790**	.773**	.785**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		Z.13	Z.14	Z.15	Total_Z
Z.1	Pearson Correlation	.398**	.396**	.427**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.2	Pearson Correlation	.326**	.454**	.336**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85
Z.3	Pearson Correlation	.356**	.355**	.399**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.4	Pearson Correlation	.434**	.308**	.430**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000
	N	85	85	85	85

Z.5	Pearson Correlation	.380**	.345**	.436**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.6	Pearson Correlation	.503**	.418**	.510**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.7	Pearson Correlation	.249*	.512**	.261*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.016	.000
	N	85	85	85	85
Z.8	Pearson Correlation	.185	.450**	.185	.576**
	Sig. (2-tailed)	.090	.000	.089	.000
	N	85	85	85	85
Z.9	Pearson Correlation	.391**	.590**	.476**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.10	Pearson Correlation	.498**	.497**	.532**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.11	Pearson Correlation	.763**	.458**	.634**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.12	Pearson Correlation	.581**	.400**	.332**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85
Z.13	Pearson Correlation	1	.552**	.714**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.14	Pearson Correlation	.552**	1	.606**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85
Z.15	Pearson Correlation	.714**	.606**	1	.718**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85
Total_Z	Pearson Correlation	.721**	.732**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).











Y.11	Pearson Correlation	.505**	.567**	1	.758**	.396**	.399**	.437**	.181
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.097
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.12	Pearson Correlation	.396**	.585**	.758**	1	.403**	.366**	.340**	.206
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.059
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.13	Pearson Correlation	.367**	.333**	.396**	.403**	1	.533**	.613**	.108
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.325
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.14	Pearson Correlation	.438**	.333**	.399**	.366**	.533**	1	.713**	.171
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000		.000	.119
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.15	Pearson Correlation	.296**	.271*	.437**	.340**	.613**	.713**	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	.000	.001	.000	.000		.001
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.16	Pearson Correlation	.175	.261*	.181	.206	.108	.171	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.108	.016	.097	.059	.325	.119	.001	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.17	Pearson Correlation	.209	.188	.141	.139	.038	.129	.329**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.055	.085	.198	.205	.728	.239	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.18	Pearson Correlation	.294**	.144	.154	.044	.076	.100	.320**	.752**

Sig. (2-tailed)	.006	.187	.160	.691	.490	.364	.003	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85
Total_Y Pearson Correlation	.687**	.652**	.586**	.550**	.526**	.553**	.600**	.548**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

		Y.17	Y.18	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.168	.088	.404**
	Sig. (2-tailed)	.125	.425	.000
	N	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.165	.229*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.132	.035	.000
	N	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.172	.101	.488**
	Sig. (2-tailed)	.116	.359	.000
	N	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.419**	.406**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.380**	.389**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.322**	.336**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000
	N	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	.400**	.348**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.434**	.473**	.584**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.209	.294**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.055	.006	.000
	N	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.188	.144	.652**
	Sig. (2-tailed)	.085	.187	.000
	N	85	85	85
Y.11	Pearson Correlation	.141	.154	.586**
	Sig. (2-tailed)	.198	.160	.000
	N	85	85	85
Y.12	Pearson Correlation	.139	.044	.550**
	Sig. (2-tailed)	.205	.691	.000
	N	85	85	85
Y.13	Pearson Correlation	.038	.076	.526**
	Sig. (2-tailed)	.728	.490	.000
	N	85	85	85
Y.14	Pearson Correlation	.129	.100	.553**
	Sig. (2-tailed)	.239	.364	.000
	N	85	85	85
Y.15	Pearson Correlation	.329**	.320**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000
	N	85	85	85
Y.16	Pearson Correlation	.791**	.752**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	85	85	85
Y.17	Pearson Correlation	1	.851**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	85	85	85
Y.18	Pearson Correlation	.851**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000

	N	85	85	85
Total_Y	Pearson Correlation	.606**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 6: Uji Reliabilitas

### 1. Kualitas Kehidupan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	40

### 2. Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	18

### 3. Komitmen Organisasional

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

### 4. Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	18

## Lampiran 7: Analisis Kuantitatif

### Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.185	.31604

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.101	2	1.051	10.520	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.190	82	.100		
	Total	10.291	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.389	.437		5.463	.000
	X1	.477	.104	.465	4.572	.000
	X2	-.047	.031	-.151	-1.489	.140

a. Dependent Variable: Y

### Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.329	.39810

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.833	2	3.416	21.556	.000 <sup>a</sup>
	Residual	12.996	82	.158		
	Total	19.829	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.551		1.327	.188
	X1	.694	.132	.487	5.276	.000
	X2	.098	.039	.229	2.483	.015

a. Dependent Variable: Z

### Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.156	.32164

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.705	1	1.705	16.483	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.586	83	.103		
	Total	10.291	84			

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

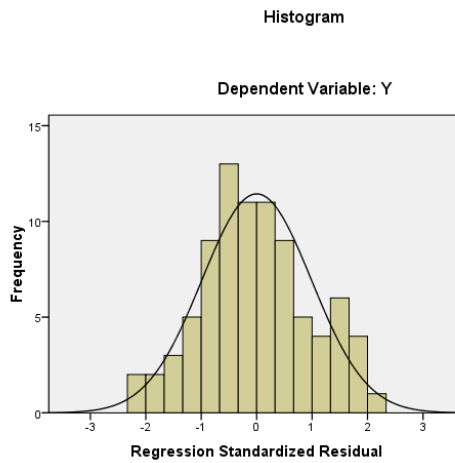
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.149	.290		10.876	.000
	Z	.293	.072	.407	4.060	.000

a. Dependent Variable: Y

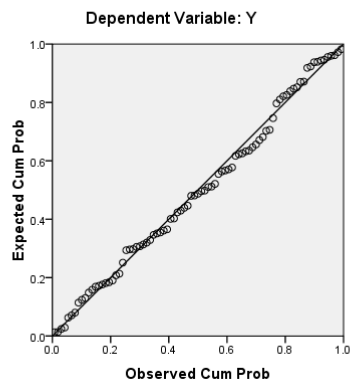
## Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

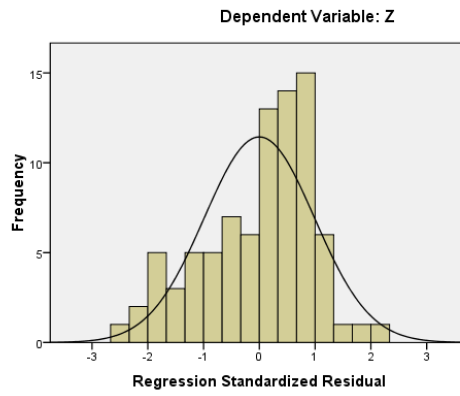


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

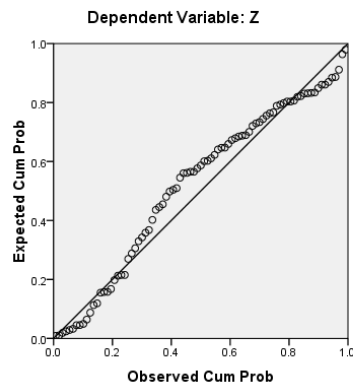


#### Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Histogram

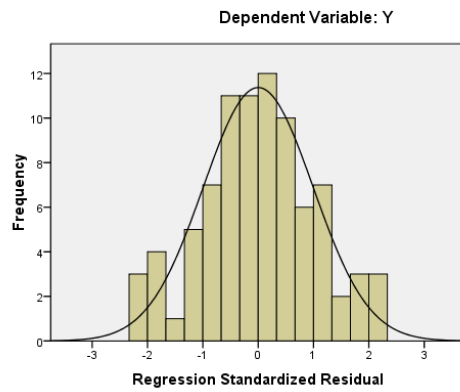


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

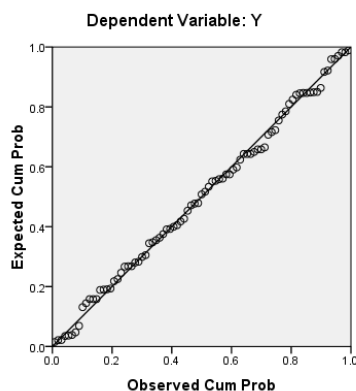


## Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji Multikolinieritas

### Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.389	.437		5.463	.000		
	X1	.477	.104	.465	4.572	.000	.939	1.065
	X2	-.047	.031	-.151	-1.489	.140	.939	1.065

a. Dependent Variable: Y

### Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.731	.551		1.327	.188		
	X1	.694	.132	.487	5.276	.000	.939	1.065
	X2	.098	.039	.229	2.483	.015	.939	1.065



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.731	.551		1.327	.188		
	X1	.694	.132	.487	5.276	.000	.939	1.065
	X2	.098	.039	.229	2.483	.015	.939	1.065

a. Dependent Variable: Z

### Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

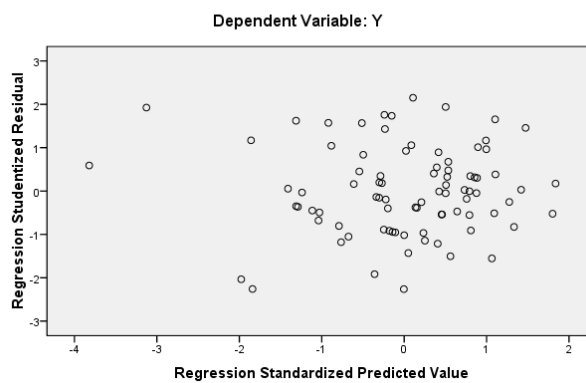
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.149	.290		10.876	.000		
	Z	.293	.072	.407	4.060	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

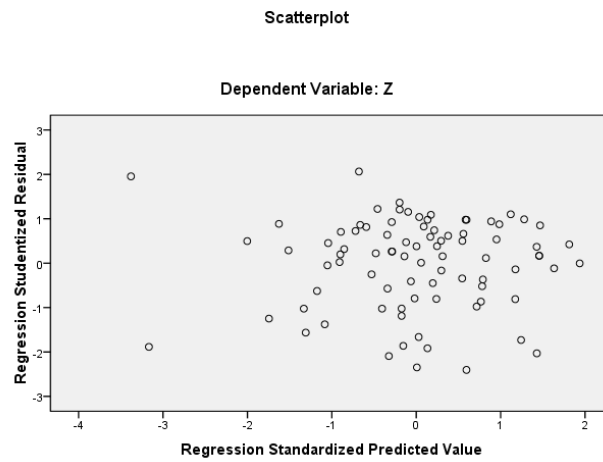
### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

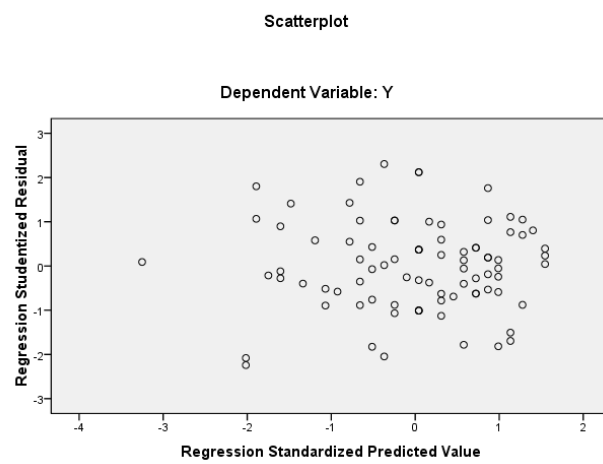
Scatterplot



## Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional



## Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan



**Lampiran 9:**  
**Data Mentah Kuesioner**

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	X1 .14	X1 .15
4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	1	1	5	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	1	3	3	1	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	2	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5



5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
4,4 6	4,4 1	4,3 4	4,3 3	4,3 4	4,2 7	4,3 5	4,1 4	4,0 9	4,1 9	4,1 5	4,2 5	4,2 2	4,1 9	4,2 5

X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X1. 21	X1. 22	X1. 23	X1. 24	X1. 25	X1. 26	X1. 27	X1. 28	X1. 29	X1. 30
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4,2	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3	4,0	4,3	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4
9	9	1	5		7	4	3	4	9	6	8	5	6	4

X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	Total	Rata-rata
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	177	4,47
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	178	4,50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	156	3,97
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	174	4,35
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	167	4,25
4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	172	4,35
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	182	4,55
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	168	4,17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	3,90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	4,00
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	178	4,42
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	167	4,25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	3,90
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	187	4,70
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	178	4,40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	3,92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182	4,52
4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	168	4,17
4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	162	4,07
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	192	4,80
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	189	4,75
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	176	4,42
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	170	4,25
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	150	3,72
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	189	4,72
5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	183	4,57
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	184	4,62
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	182	4,60
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	176	4,42
5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	159	4,00
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	171	4,27
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	172	4,32
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	165	4,15
5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	168	4,20
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	178	4,45





5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	171	4,35
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	164	4,15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	4,25
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	178	4,50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192	4,85
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	187	4,72
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	176	4,52
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	174	4,4
4,39	4,2	4,35	4,26	4,18	4,19	4,32	4,28	4,29	4,14		

X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1	X2.1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
4	5	5	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1
2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2
3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4
5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3



3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3,0 0	2,8 8	3,0 7	2,8 6	2,7 2	2,6 7	2,6 9	2,6 9	2,7 2	2,66	2,58	2,62	2,6	2,68	2,55

X2.16	X2.17	X2.18	Total	Rata-rata
2	3	4	57	3,17
1	1	1	18	1,00
2	2	2	21	1,17
1	1	1	27	1,50
3	4	3	54	3,00
2	2	2	32	1,78
4	5	4	82	4,56
1	1	1	18	1,00
3	3	3	55	3,06
4	4	4	72	4,00
5	5	5	85	4,72
2	2	2	31	1,72
2	2	2	43	2,39
3	3	3	74	4,11
1	1	1	18	1,00
2	2	2	42	2,33
3	3	3	50	2,78
2	2	2	55	3,06
3	4	4	69	3,83
4	3	4	80	4,44
3	4	3	77	4,28
5	5	4	80	4,44

3	3	3	57	3,17
3	2	2	54	3,00
3	3	3	72	4,00
3	3	3	73	4,06
3	3	3	75	4,17
5	5	5	72	4,00
3	3	3	71	3,94
4	4	4	69	3,83
3	3	3	65	3,61
3	3	3	66	3,67
4	5	5	75	4,17
3	3	3	77	4,28
3	3	4	71	3,94
2	2	3	44	2,44
3	3	3	74	4,11
4	5	5	73	4,06
4	4	4	77	4,28
4	4	5	80	4,44
4	4	5	84	4,67
2	2	2	30	1,67
1	1	1	30	1,67
3	3	3	47	2,61
3	2	2	46	2,56
2	2	2	34	1,89
1	1	1	19	1,06
2	1	1	31	1,72
1	1	1	22	1,22
2	2	2	43	2,39
2	2	2	36	2,00
3	3	3	62	3,44
2	2	2	38	2,11
3	2	3	54	3,00
2	2	2	38	2,11
3	3	3	46	2,56
2	1	2	33	1,83
3	3	3	53	2,94
3	4	4	68	3,78
1	1	1	24	1,33
2	2	2	37	2,06
1	1	1	21	1,17
4	5	4	79	4,39
5	4	4	80	4,44

1	2	1	27	1,50
2	2	2	33	1,83
1	1	1	26	1,44
3	2	3	38	2,11
2	2	2	30	1,67
2	1	2	36	2,00
2	2	2	28	1,56
3	3	3	45	2,50
2	2	2	36	2,00
2	2	2	41	2,28
2	2	2	26	1,44
2	2	2	39	2,17
2	2	2	36	2,00
2	2	2	27	1,50
1	1	1	21	1,17
2	2	2	24	1,33
2	2	2	32	1,78
2	2	2	40	2,22
2	2	2	36	2,00
2	2	2	37	2,06
1	2	1	39	2,17
2,53	2,55	2,59		

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15
2	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	1	4	1
4	4	5	5	5	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5

4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4
5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
4	3	4	5	5	5	2	3	3	3	5	4	5	3	5
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3
2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3,96	3,79	3,91	4,09	4,11	3,95	3,98	4,01	3,99	3,84	4,05	4,11	4,07	4,08	3,94

Total	Rata-rata
48	3,20
66	4,40
48	3,20
64	4,27
55	3,67
67	4,47
55	3,67
57	3,80
58	3,87
60	4,00
69	4,60
65	4,33
47	3,13

67	4,47
55	3,67
55	3,67
66	4,40
66	4,40
53	3,53
70	4,67
66	4,40
69	4,60
66	4,40
45	3,00
71	4,73
71	4,73
71	4,73
64	4,27
57	3,80
62	4,13
56	3,73
65	4,33
66	4,40
64	4,27
61	4,07
45	3,00
67	4,47
68	4,53
67	4,47
68	4,53
68	4,53
59	3,93
46	3,07
54	3,60
36	2,40
61	4,07
51	3,40
58	3,87
56	3,73
49	3,27
58	3,87
57	3,80
46	3,07
50	3,33
48	3,20



52	3,47
54	3,60
52	3,47
62	4,13
56	3,73
55	3,67
56	3,73
68	4,53
58	3,87
58	3,87
62	4,13
71	4,73
65	4,33
65	4,33
62	4,13
65	4,33
67	4,47
63	4,20
64	4,27
60	4,00
60	4,00
69	4,60
60	4,00
60	4,00
62	4,13
64	4,27
60	4,00
60	4,00
62	4,13
60	4,00

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5

4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5

4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4,36	4,33	4,31	4,27	4,36	4,36	4,35	4,35	4,39	4,36	4,47	4,36	4,11	4,26	4,27

Y.16	Y.17	Y.18	Total	Rata-rata
5	5	5	81	4,50
5	5	5	90	5,00
4	4	4	77	4,28
4	4	5	79	4,39
5	5	5	87	4,83
4	4	5	79	4,39

4	4	4	77	4,28
5	5	5	90	5,00
4	4	4	72	4,00
4	4	4	72	4,00
5	5	5	85	4,72
5	4	5	80	4,44
4	4	4	72	4,00
5	4	4	77	4,28
4	5	5	82	4,56
4	4	4	71	3,94
5	4	4	77	4,28
5	5	5	81	4,50
3	3	3	72	4,00
5	5	5	86	4,78
5	4	5	86	4,78
5	5	5	87	4,83
5	5	4	79	4,39
4	3	4	60	3,33
5	5	5	82	4,56
4	5	5	84	4,67
5	5	5	83	4,61
3	3	3	81	4,50
3	3	3	65	3,61
4	4	4	74	4,11
3	3	3	66	3,67
3	3	3	76	4,22
5	5	5	81	4,50
3	3	3	69	3,83
4	4	4	84	4,67
4	4	3	61	3,39
5	4	4	80	4,44
4	4	4	72	4,00
3	3	3	70	3,89
4	4	3	85	4,72
5	5	5	87	4,83
5	5	5	76	4,22
4	4	4	79	4,39
5	5	5	84	4,67
4	4	4	70	3,89
5	4	4	76	4,22
5	4	4	78	4,33
4	4	4	83	4,61

4	4	4	79	4,39
5	5	5	82	4,56
4	4	4	71	3,94
5	4	5	77	4,28
5	5	5	83	4,61
4	4	4	72	4,00
5	5	5	73	4,06
4	4	4	72	4,00
5	4	4	79	4,39
4	4	4	70	3,89
5	5	5	84	4,67
4	4	4	72	4,00
5	5	5	74	4,11
5	5	5	76	4,22
4	4	4	71	3,94
3	3	4	78	4,33
5	5	5	83	4,61
4	4	4	75	4,17
4	4	4	80	4,44
5	5	5	82	4,56
4	4	4	82	4,56
4	4	4	80	4,44
5	4	4	78	4,33
5	5	5	81	4,50
5	5	5	75	4,17
5	4	4	77	4,28
5	5	5	80	4,44
4	4	4	72	4,00
4	5	5	76	4,22
5	5	5	90	5,00
4	4	4	72	4,00
4	4	4	72	4,00
5	5	5	80	4,44
5	4	4	80	4,44
5	5	5	90	5,00
4	4	4	82	4,56
4	4	3	76	4,22
4,39	4,27	4,31		

**Lampiran 10:  
Analisis Deskriptif**

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Lama Bekerja	Penghasilan
N	Valid	85	85	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0	0	0

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	45	52.9	52.9	52.9
	Wanita	40	47.1	47.1	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 24 tahun	15	17.6	17.6	17.6
	25 - 29 tahun	29	34.1	34.1	51.8
	30 - 34 tahun	17	20.0	20.0	71.8
	35 - 39 tahun	10	11.8	11.8	83.5
	40 - 44 tahun	6	7.1	7.1	90.6
	45 - 49 tahun	3	3.5	3.5	94.1
	Lebih dari 50 tahun	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 3	7	8.2	8.2	8.2
	Sarjana 1	60	70.6	70.6	78.8
	Sarjana 2	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi Kredit	17	20.0	20.0	20.0
	Pemasaran Bisnis	24	28.2	28.2	48.2
	Unit Operasional	13	15.3	15.3	63.5
	Unit Pelayanan	21	24.7	24.7	88.2
	Kredit Mikro	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 3 tahun	27	31.8	31.8	31.8
	3 - 7 tahun	30	35.3	35.3	67.1
	8 - 12 tahun	19	22.4	22.4	89.4
	Lebih dari 12 tahun	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

**Penghasilan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari Rp. 2.000.000	3	3.5	3.5	3.5
	Rp. 2.100.000 - 7.000.000	50	58.8	58.8	62.4
	Rp. 7.100.000 - 12.000.000	17	20.0	20.0	82.4
	Rp. 12.100.000 - 17.000.000	9	10.6	10.6	92.9
	Rp. 17.100.000 - 22.000.000	4	4.7	4.7	97.6
	Lebih dari Rp. 22.000.000	2	2.4	2.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	



## Lampiran 11: Surat Ijin Penelitian



### UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283  
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 226/DEK/10/Div.SDM/VII/2017  
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.  
Direktur Utama Bank  
BPD DIY

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Mita Sai  
No. Mahasiswa : 12311309  
Jurusan : Manajemen  
Alamat : Jl. Sakura Blok A2 No 337 RT 001 RW 004 Mulyasari, Majenang, Cilacap

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**” Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interventing di Bank BPD DIY**

Dosen Pembimbing : Dra. Trias Setiawati M.S.i

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Yogyakarta, 20 Juli 2017

Dehan



**Dr. D. Agus Harjito, M. Si.**  
NIK : 873110103

# BANK BPD DIY

Nomor : 579 / RB 0000  
Lamp : -

Yogyakarta, 5/9 Agustus 2017

Kepada:  
Sdr. Pemimpin Cabang Sleman  
PT. Bank BPD DIY  
Jl. Magelang KM. 11 Tridadi  
Sleman

Perihal: Penelitian

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 226 / DEK / 10 Div.SDM / VII / 2017 perihal Permohonan Ijin Penelitian untuk kepentingan Penyusunan Skripsi, atas nama:

Nama : Mita Sai  
No. Mahasiswa : 12311309  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
Judul Penelitian :

***"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Strees Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY"***

Agar Saudara dapat membantu mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian di Kantor Cabang Saudara dengan senantiasa menjaga kerahasiaan Bank.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pemimpin Divisi SDM dan Umum;



GAMAL KRISTIYANTO

dvd

**Lampiran 12:  
Dokumentasi Penelitian**



**Gambar 21. Kantor BPD DIY Cabang Sleman**  
*Sumber: BPD DIY*



**Gambar 22. Teller melayani nasabah**  
*Sumber: Peneliti*

**Lampiran 13:  
Biodata Penelitian**



Nama : Mita Sai  
Tempat, tanggal lahir : Banda Aceh, 09 Maret 1994  
Jenis Kelamin : Perempuan  
NIM : 12311309  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jalan Medan Area Selatan no 17, Medan Area, Kota Medan,  
Sumut  
Email : [mitasai4939@gmail.com](mailto:mitasai4939@gmail.com)

**PENDIDIKAN**

1998 – 2000 TK Cut Meutia Banda Aceh  
2000 – 2001 MIN Banda Aceh  
2001 – 2002 SD S NII Medan  
2002 – 2006 SD N Jenang 04  
2006 – 2009 SMP N 1 Majenang  
2009 – 2012 SMA N 1 Majenang  
2012 – 2018 UII Yogyakarta