



PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WANITA MILENIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

Oleh

Ririsma Sihombing^{1*}, Rachman Mulyandi², Cathrine Florencia³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Universitas Matana, Universitas Matana

Gading Serpong, Indonesia, @matanauniversity.ac.id

e-mail: ^{1*}ririsma.sihombing@matanauniversity.ac.id,

²rachman.mulyandi@matanauniversity.ac.id,

³catherine.mocc@student.matanauniversity.ac.id

Abstrak

Kondisi saat ini yang sedang mengalami beberapa perubahan, seperti kemajuan pendidikan dan ketergantungan pada teknologi. Selain itu, perkembangan industri saat ini membutuhkan SDM yang berketerampilan tinggi, inovatif, dan kreatif untuk mengisi kesenjangan perekonomian. Permasalahan nyata yang dihadapi Indonesia adalah perlunya pengembangan SDM agar dapat melakukan perdagangan digital guna melawan ancaman global. Penulis melakukan penelitian mengenai hubungan *Quality of worklife* pada kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Penelitian difokuskan pada perempuan milenial yang kini bekerja atau mempunyai jabatan sebagai karyawan di suatu perusahaan tertentu, dengan jumlah responden 100 orang. Teknik penyiapan sampel yang ditetapkan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yaitu skala likert yang disebarakan secara online dengan *Google Form* dan menggunakan SMART-PLS untuk analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan QWL berpengaruh terhadap kinerja dan Komitmen Organiasasional berpengaruh langsung terhadap kinerja dan mampu memediasi QWL terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Quality of Worklife*, Komitmen Oganisasional, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sudah mengalami perubahan di beberapa bidang, seperti kemajuan pendidikan dan literasi teknologi. Seiring pertumbuhan perekonomian bangsa, diperlukan SDM yang berkualitas, inovatif, dan kreatif sebagai tumpuan perekonomian. Fakta yang dihadapi Indonesia saat ini adalah perlunya pengembangan SDM agar dapat melakukan perdagangan digital guna melawan ancaman global.

Tingkat pengukuran bahwa perusahaan atau organisasi berhasil dan tidak berhasil dapat ditentukan oleh kinerja seorang karyawan. kinerja berarti implementasi dari kajian keseimbangan, yang menjelaskan bahwa seseorang akan memperlihatkan prestasi

maksimal ketika merasakan manfaat dan timbul rangsangan dalam tugas kerja secara adil dan rasional. (Padmaningrum, 2020). Kepuasan kerja menjadi masalah yang mencuri perhatian dan penting karena memberikan manfaat baik bagi kepentingan personal, industri, dan umum.

Pentingnya kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi menjadi perhatian, perusahaan akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Usaha yang bisa direalisasikan perusahaan dalam menaikkan kinerja karyawan yaitu peningkatan fasilitas untuk mendukung kehidupan ditempat kerja atau dikenal *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) yang mengarah kepada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan



komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja (Susilowati, 2023).

Dampak komitmen organisasi terhadap persepsi karyawan terhadap perusahaan bisa sangat besar. Memiliki kepastian akan membuat karyawan dapat bekerja jarak jauh, tidak terlalu bergantung pada pemberi kerja, dan memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan bisnis (Putra, 2018). Meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi dapat dicapai dengan memusatkan perhatian pada kualitas kehidupan kerja atau kesejahteraan pegawai di tempat kerja (Anggraini, 2019). Sebagai ibu rumah tangga dengan wanita karir, wanita karir yang sudah menikah menghasilkan peran ganda baginya, yang dijelaskan oleh Aldous (Nasekhah, 2017).

Pada saat ini peran wanita tidak hanya dengan pekerjaan rumah tetapi juga berkaitan dengan karir di luar rumah (Darmawan et.al., 2015). Hal ini dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang menuntut wanita untuk memiliki sifat mandiri, keinginan untuk mengembangkan diri, serta keinginan untuk menjalani kehidupan pribadi dengan merintis karir di dunia kerja perempuan sangat potensial dan memiliki kemampuan meningkatkan kualitas dan profesionalisme melalui peningkatan skill dan ketrampilannya (Swastuti, 2013).

Indeks gender terlihat di indikator Indeks Pembangunan Gender (IPG). Nilai IPG menyatakan ketika mendekati 100 poin, menandakan sedikitnya ketimpangan yang ada antara perempuan. apabila nilainya melebihi 100 poin, maka kemampuan membangun seseorang juga lebih maju dibandingkan kemampuan membangun bagian tubuh. Dampak globalisasi mencakup berbagai perubahan yang membuat stres terkait pekerjaan lebih mudah dikelola oleh karyawan dengan memanfaatkan teknologi baru, meningkatkan efisiensi jam kerja, mengubah kebijakan terkait pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja pemicu stres terkait pekerjaan

yang menguntungkan kedua karyawan dan Wanita.

Peralihan generasi muda ke dunia kerja merupakan suatu hal yang sangat menggembirakan bagi mereka. Hal ini berkaitan dengan bagaimana masyarakat umum memahami pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam konteks pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Dalam masyarakat adat, peran perempuan adalah sebagai kepala rumah tangga. Praktik ini membuat nafkah yang diberikan anggota kelompok kepada laki-laki terhenti. Kemudian terkait dengan panitia organisasi bidang hukum ketenagakerjaan. Perempuan yang bersedia mengambil tanggung jawab baru akan berkomitmen dalam mengatur tempat kerja.

Data Kementerian Ketenagakerjaan RI mencatat, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan sepanjang tahun mengalami peningkatan yang relatif tinggi, di tahun 2021 di posisi bulan Agustus, terhadap tenaga kerja laki – laki sebanyak 82,27%, sedangkan tenaga kerja perempuan sebanyak 53,34%. Perempuan Indonesia paling banyak bekerja sebagai tenaga usaha penjualan. Proporsinya tercatat mencapai 28,44% dari seluruh pekerja perempuan sepanjang tahun lalu.



Gambar 1. Proporsi Pekerja Perempuan Menurut Jenis Pekerjaan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 52,74 juta pekerja perempuan di Indonesia pada 2022. Jumlah itu setara dengan 38,98% dari total pekerja di dalam negeri. Perempuan di Indonesia paling banyak



bekerja sebagai tenaga penjual. Proporsinya tercatat mencapai 28,44% dari seluruh pekerja perempuan sepanjang tahun lalu. Urutan kedua ditempati oleh tenaga usaha pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan dengan proporsi sebesar 24,6%. Selanjutnya, 20,24% pekerja perempuan berprofesi sebagai tenaga produksi, operator alat angkutan, dan pekerja kasar.

Tenaga profesional, teknisi, dan sejenis tenaga sebesar 10,53% dalam proporsi pekerjaan perempuan. Selanjutnya, terdapat 9,05% pegawai perempuan yang bekerja sebagai tenaga penjualan. Sekitar 6,2% karyawan perempuan bekerja secara profesional sebagai asisten, manajer, dan peran lainnya. Sebaliknya, persentase pegawai perempuan yang memiliki tingkatan kepemimpinan dan kerja sama tim yang tinggi adalah sekitar 0,78%. Di sisi lain, mayoritas pekerja lepas mempunyai keterampilan tinggi sebagai pekerja produksi, operator angkutan, dan pekerja lepas dengan proporsi sebesar 36,34%. Kekuatannya meliputi 29,83% kegiatan pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan.

Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam runititas kerja, semangat tinggi, dan memiliki komitmen tinggi pada standar kualitas kinerja (Arnold B. Bakker and Demerouti 2007). Lebih lanjut Bakker dan Leiter (Bakker Arnold B. 2010) menambahkan bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan dengan pekerjaannya sehingga hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Milenial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”

LANDASAN TEORI

1. *Quality of woklife* (kualitas kehidupan kerja)

Kualitas kehidupan kerja atau sering disebut dengan QWL merupakan salah satu strategi organisasi untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Hal ini berkaitan dengan motivasi dan prestasi kerja pegawai, serta mencakup aspek kehidupan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti jam dan jadwal kerja, lingkungan tempat kerja, tunjangan dan layanan, serta hubungan antarmanusia. QWL berfokus pada budaya organisasi dan lingkungan kerja. QWL yang dirancang dengan baik diharapkan dapat memberikan hasil positif bagi karyawan dan organisasi, seperti peningkatan hasil kerja dan produktivitas. (Y.B. Hermanto et al., 2024).

Indikator QWL yang dapat digunakan untuk mengurangi turnover karyawan adalah tingkat partisipasi, tingkat karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan kerja, semangat kerja, lingkungan bersih, keterlambatan kompensasi, dan volatilitas organisasi. (Cascio, 2006 dalam Hayati Kusuma, 2013).

2. **Komitmen Organisasional**

Komitmen dalam suatu organisasi mengacu pada ikrar atau komitmen yang dilakukan oleh seorang individu terhadap organisasi dengan menunjukkan kesetiiaannya guna mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi utama yaitu (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Keberlanjutan, dan (3) Komitmen Normatif. (Rizal et al., 2023 dalam Bratha Endra & Ali Hapzi, 2024).

3. **Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan hasil dari segala sesuatu yang telah dilaksanakan dalam suatu perusahaan berdasarkan tanggung jawab wewenang yang dipercayakan kepada pegawai atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan norma dan nilai yang ditetapkan (Rahma, Tjahjono & Rahayu, 2024).



Indikator kinerja terdiri dari lima yaitu (1) Produktivitas, (2) Kualitas elayanan, (3) Responsivitas, (4) Reponsibilitas dan (5) Akuntabilitas. (Fatimah, Arifin & Arbayah, 2024).

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif, dengan memanfaatkan program Smart PLS untuk menganalisis data responden dan menyimpan kuesioner analisis dalam Google Form. Penelitian ini mengkaji perempuan di kalangan militer yang berstatus karyawan sebuah bisnis di Gading Serpong. Variabel terikat adalah Quality of Work Life (X1), Kinerja (Y), dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (M) yang digunakan dalam penelitian ini. Karena besarnya sampel dalam penelitian ini bergantung pada tipe orang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan, baik karena memilikinya maupun karena memenuhi banyak kriteria yang ditetapkan peneliti, maka digunakanlah Purposive Sampling (Judgement Sampling). Sekaran & Bogie, 2016). Penelitian dilakukan terhadap perempuan milenial yang kini bekerja atau mempunyai jabatan sebagai karyawan di suatu perusahaan tertentu, dengan jumlah responden kurang lebih 100 orang.

Menurut Sugiyono (2017), analisis data yaitu langkah terakhir ketika semua data responden terkumpul. Data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari segala faktor yang diteliti, menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang diajukan adalah semua kegiatan dalam analisis data. Salah satu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM.

Pada penelitian ini, Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menganalisis data dan menilai hubungan struktural pada model penelitian yang dipilih. Penelitian ini menggunakan dua metode analisis data yang direkomendasikan (Hair et al., 2017) untuk

mengevaluasi dan menjelaskan data yang dikumpulkan: model pengukuran dan model struktural. Prosedurnya dimulai dengan pertimbangan model pengukuran dan dilanjutkan dengan validasi model struktural untuk pengujian hipotesis. Model pengukuran menunjukkan bagaimana seharusnya variabel yang diukur digunakan untuk menentukan perubahan variabel yang bersangkutan. Selain itu, model struktural menafsirkan bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang diolah sebanyak 100 orang dengan kriteria responden adalah wanita millenial berstatus pegawai di perusahaan yang berusia 24-43 Tahun. Tingkat pendidikan SMA 21,6 %, S1 68,6% dan S2 sebanyak 9,8%.

1. Outer Model

Suatu model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap verifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Penilaian validitas dan reliabilitas setiap variabel manifes reflektif penelitian ditentukan sebagai berikut:

- **Uji Reabilitas**
Reliabilitas instrumen dalam SMART-PLS dilihat dari konsistensi reliabilitas internal yang dinilai oleh *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Hair et al., 2017).
- **Uji validitas**
Validitas instrumen dalam SMART-PLS dilihat dari nilai Validitas Konvergen dan Diskriminan Validitas.



Tabel 1. Hasil Composite Reability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Quality Of Work (X1)	0.924	Reliabel
Komitmen Organisasi (M)	0.868	Reliabel
Kinerja (Y)	0.878	Reliabel

Tabel 1. menyajikan hasil uji nilai Composite Reliability 0,924 (Quality of worklife),0,868 (Komitmen Organisasional), dan 0,878 (Kinerja) memperlihatkan ketiga konstruk memenuhi tingkat konsistensi reliabilitas. Seluruh angka Composite Reliability lebih dari 0,70 maka reliable yang menunjukkan semua skala yang digunakan reliable.

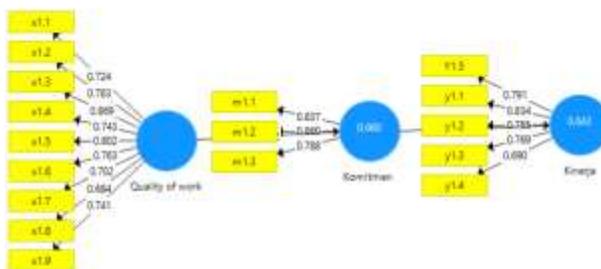
Tabel 2. Cronbach's Alpha dan nilai AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Average Variance Extracted (AVE)
Quality of work	0.917	Valid	0.575
Komitmen Organisasi (M)	0.775	Valid	0.687
Kinerja (Y)	0.857	Valid	0.575

Tabel 2. menyajikan hasil bahwa item memiliki konsistensi relatif tinggi. Seluruh angka Cronbach's Alpha diatas 0,70 atau Valid dan menghasilkan semua yang digunakan dalam paper ini mampu diandalkan dengan nilai AVE diatas 0,5.

Struktur Model

Dengan tingkat reliabilitas dan validitas yang dapat diterima, model persamaan struktural dari penelitian ini dapat diuji.



Gambar 1. Struktural Model

2. Inner Model

Analisis inner model dilakukan dengan menggunakan Koefisien jalur antara kerangka hubungan. Koefisien pada variabel menjadi faktor penting dalam melakukan estimasi. Sebaliknya, nilai negatif menunjukkan adanya dampak negatif, dan nilai positif menunjukkan adanya dampak positif.

Path Coefficient

Semakin besar nilai path coefficient, maka semakin besar pengaruh antar variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Path Coefficient

Variabel	β	t statistics	p values
Quality Of Work -> Komitmen Organisasi	0.802	21.874	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.812	21.726	0.000
Quality of Work ->Kinerja	0.651	11.974	0,000

Berdasarkan tabel 3 terlihat korelasi antara *Quality of Work* dengan Komitmen Organisasi adalah signifikan dengan t-statistik $21.874 > 0.802$. Hasilnya positif ialah bernilai 0,000 yang menghasilkan arah hubungan antara *Quality of Work* dengan Komitmen Organisasi adalah positif. Pengaruh variabel komitmen organisasi dengan kinerja signifikan dengan t-statistik $21.726 > 0.812$.

Nilai β adalah positif yaitu sebesar 0,000 menjelaskan arah hubungan pada Komitmen Organisasi dengan kinerja adalah positif. Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Quality of Work pada Kinerja adalah signifikan dengan t-statistik $11.974 > 0.651$. Nilai β adalah positif dengan angka 0.000 yang artinya arah hubungan antara Quality of Work terhadap Kinerja adalah positif.

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Tabel 4. Direct Effects

Variabel	β	t statistics	P values
Quality of work-> Kinerja	0.651	11.974	0,001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.812	21.726	0.000

Pada tabel 4 memperlihatkan pengaruh langsung (*direct effect*) pada variabel independen dan variabel mediator berpengaruh



langsung tangan dengan p values 0,000-0,000 semua signifikan dibawah 0,005 dengan α 5%.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 5. Hasil *Indirect Effects*

Variabel	β	t statistics	p value
Quality of work -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.651	11.974	0.000

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh langsung (*Indirect effect*) pada variabel independen dan variabel mediator berpengaruh langsung dengan nilai p values sebesar 0,000-0,000 P values semua signifikan dibawah 0,005 dengan α 5%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 menyajikan hasil untuk *path coefficients* dan pengujian hipotesis dalam model struktural untuk probabilitas kesalahan 5% dibutuhkan nilai t statistik lebih >B dan nilai p value < 0,05 (Hair et al., 2017).

Tabel 6. Path Coefficients Dan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficients	β	t statistic	p values	Keterangan
H1	Quality of work -> Komitmen Organisasi	0.802	21.874	0.000	Signifikan
H2	Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.812	21.726	0.000	Signifikan
H3	Quality of work -> Kinerja	0.651	11.974	0.000	Signifikan
H4	Quality of work -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.651	11.974	0.000	Signifikan

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua H1, H2, H3 dan H4 diterima dengan signifikansi α < 5%.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan pada masalah penelitian, lalu dirangkum dalam hasil yang sudah dipaparkan, sehingga ditarik kesimpulan dibawah ini:

1. Quality Of work berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (H1 diterima). Hal ini berarti Quality Of work memiliki pengaruh positif pada Komitmen Organisasi.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja sehingga (H2 diterima).

Hal ini berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja.

3. Quality Of work berpengaruh pada Kinerja (H3 diterima) Hal ini berarti Quality of work memiliki pengaruh positif pada Kinerja.
4. Quality of work berpengaruh pada Kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediator sehingga (H4 diterima) yang berarti Quality of work dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. berarti komitmen organisasional mampu memediasi quality of work terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya guna meningkatkan efisiensi penelitian dan mengurangi jumlah penelitian yang belum lengkap sebagai masukan berikut ini:

1. Sebaiknya menambahkan tempat atau objek dan permasalahan yang relevan untuk menambah temuan dan sudut pandang yang lebih luas mengenai kinerja pegawai millennial.
2. Penambahan variabel lain disarankan untuk melihat pengaruhnya sebagai contoh pada worklife balance dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adyani dan Sugiarta (2023) "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi", E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 12 No. 02, Februari 2023, pages: 283-290.
- [2] Bratha Endra dan Ali Hapzi (2024) "Determinants of Employee Performance: Organizational Support, Organizational Commitment and Transformational Leadership". Dinasti International Journal of Digital Business



- and Management Vol. 5, No. 3, April 2024.
- [3] Badan Pusat Statistika (2023).
- [4] Dewi dan Lisa (2023) “Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan” E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 3, 2023:305-324.
- [5] Fatimah, Arifin dan Arbayah (2024) “Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Terpadu Kecamatan (Paten) Pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong” JAPB: Volume 7 Nomor 1.
- [6] Hayati Kusuma (2013) “ Analisis Penerapan Quality Of Work Life (Qwl) terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan” Semnas Fekon 2012: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan.
- [7] Kurniawati, Ihwanudin dan Respati (2023) “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja”, Jurnal Manajerial, Volume 10 Nomor 02.
- [8] Prasadika dkk, (2023) “Mediating Impact of Organizational Commitment on Quality of Work Life and Job” Department of Business Management, Faculty of Business Studies and Finance, Proceedings of the 7th CIPM International Research Symposium – Sri Lanka Wayamba University of Sri Lanka.
- [9] Sentoso dan Jesi (2023) “Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam” Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1.
- [10] Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.
- Volume 22, Issue 11. Ser. I (November 2020), PP 16-25
- [11] Sekaran-Bougie. (2013). Research methods for business: a skill-building approach – 6th ed. West Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- [12] Sekaran & Bougie, (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition. United States of America: Wiley
- [13] Sugiyono (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: IKAPI
- [14] YB Hermanto et all, (2024). “The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior” Heliyon journal vol 10, e27644.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN