

ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUMBER REJEKI GYPSUM BANJARMASIN

Muhammad ¹⁾ Syahrani ²⁾ Nurul Hasanah ³⁾

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 16.31.0560

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 16.31.0560

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 16.31.0560

e-mail: Muhammadsampit@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang belum bisa dikatakan baik dikarenakan oleh rendahnya tingkat *Quality Of Work Life* dan juga komitmen organisasi yang dirasakan karyawan. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause- effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Yang artinya *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Yang artinya Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Didapat tingkat nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,951, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap variable Kinerja karyawan sebesar 95,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat

Kata Kunci: *Quality Of Work Life*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance that cannot be said to be good is due to the low level of Quality Of Work Life and also the organizational commitment felt by employees. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance at Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. To find out the effect of Organizational Commitment on employee performance at the Banjarmasin Gypsum Fortune Source

This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. It can be classified in the type of causality research, namely research that wants to find an explanation in the form of a cause-effect relationship between several concepts or several variables or several strategies. developed in management and directed to describe the cause and effect between several situations described in the variable, and on the basis of which a conclusion is drawn.

The results obtained that Quality of Work Life has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Gypsum Fortune Source. Which means that Quality of Work Life is able to improve employee performance at the Banjarmasin Gypsum Fortune Source. Organizational Commitment has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Gypsum Fortune Source. Which means that Organizational Commitment is able to improve employee performance at the Banjarmasin Gypsum Fortune Source. The level of sig value of 0.000 is smaller than 0.05, so it can be concluded that the Variable Quality of Work Life and Organizational Commitment have a significant effect on the employee performance variable. The value of R Square with a value of 0.951, is a correlation coefficient that shows the level of relationship between the Quality Of Work Life and Organizational Commitment variables on the employee performance variable of 95.1%. The correlation value shows the level of the relationship is very strong

Keywords: Quality Of Work Life, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tanpa disadari SDM memiliki peranan kunci dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing suatu organisasi (Noe dkk, 2006). Praktik SDM membantu mendukung strategi suatu organisasi dan memberikan customer value (nilai pelanggan). Bahkan di era ekonomi yang memanjakan pelanggan, SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu. Mengingat peranannya yang begitu besar, maka sebuah organisasi harus betul-betul memerhatikan SDM secara maksimal. Oleh karena itu, fokus utama sebuah organisasi seharusnya ada pada karyawan (Lovelock dan Wright, 2002).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (faktor internal) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat karyawan misalnya motivasi, tujuan dan harapan, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawaan ataupun rekan kerja (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian, kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan organisasi yang baik untuk karyawan adalah konsep *Quality of Work Life* (QWL). Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Menurut Cascio (2003) *Quality of Work Life* diartikan sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Cascio (2003) juga mengatakan bahwa *Quality of Work Life* dapat

didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja.

Selain *Quality of Work Life* faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2008, p. 100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Luthans, 2006, p. 249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) ada keinginan berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Toko ini termasuk salah satu kategori toko bangunan yang cukup besar, walaupun demikian tetap adanya persaingan diantara toko-toko bangunan yang ada. Berdasarkan wawancara kepada karyawan bagian penjualan mengatakan selama tiga tahun terakhir belum mencapai target yang diinginkan.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan

Tahun	Target	Realisasi	Persen
2018	4.023.000.000	3.342.000.000	83,07%
2019	4.025.000.000	2.005.000.000	49,81%
2020	3.598.000.000	1.469.000.000	40,82%

Belum tercapainya penjualan selama tiga tahun tersebut dan juga penjualan justru mengalami penurunan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dilakukan peneliti kepada Karyawan Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin untuk mengungkapkan fenomena-fenomena yang terjadi salah satu penyebab adalah faktor internal pada manajemen perusahaan dan juga karyawan masih belum memiliki kerjasama yang baik, salah satu contoh pada bidang sales, penjualan dan penagihan sering tidak bekerja secara tim.

Selain itu masih ada karyawan yang berbicara tidak penting (menggosip atau berbicara diluar hal pekerjaan), lebih aktif di media sosial, melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sering keluar masuk di jam kerja. Dan dari hasil wawancara, karyawan menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing dari pada membantu pekerjaan pegawai lain. Selain itu, karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang karyawan, namun hanya 3-4 karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar Karyawan Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi tertentu dengan cara yang tidak sehat.

Selanjutnya berdasarkan informasi dari pimpinan Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin menyatakan bahwa masih banyak karyawan lain yang sering datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan terlambat masuk kantor ketika jam istirahat sudah selesai. Seharusnya karyawan bekerja secara maksimal agar mampu membantu karyawan lainnya dalam meningkatkan kinerjanya. Contoh perilaku seperti diatas jika tidak diperhatikan dapat menjadi pemicu yang dapat menimbulkan ketidakefektifan pada Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin.

Kemudian menurut pengamatan penulis sesuai dengan observasi yang dilakukan, bahwa yang terjadi pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin adalah dimana kinerja karyawan yang belum bisa dikatakan baik dikarenakan oleh rendahnya tingkat *Quality Of Work*

Life dan juga komitmen organisasi yang dirasakan karyawan, informasi diperoleh dari dua karyawan, berikut beberapa permasalahan yang diperoleh :

1. Dilihat dari kondisi fasilitas yang belum cukup menunjang aktifitas kantor mengakibatkan karyawan merasakan bosan dan muncul rasa malas untuk masuk kantor.
2. Rekan kerja yang memiliki perbedaan karakteristik, kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja
3. Tingkat loyal karyawan terhadap organisasi ini sangat kurang dan karyawan merasa tidak memiliki *Quality Of Work Life* dan juga komitmen organisasi yang kuat pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengangkat judul, ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUMBER REJEKI GYPSUM BANJARMASIN

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 2.1 Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak, validi, reliabel atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil

pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Validitas X1

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		
		r	Sig	Ket
Quality Of Work Life (X ₁)	X1.1	0,650	0,000	Valid
	X1.2	0,603	0,000	Valid
	X1.3	0,463	0,000	Valid
	X1.4	0,586	0,000	Valid
	X1.5	0,762	0,000	Valid
	X1.6	0,730	0,000	Valid
	X1.7	0,798	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,545	0,000	Valid
	X2.2	0,679	0,000	Valid
	X2.3	0,732	0,000	Valid
	X2.4	0,808	0,000	Valid
	X2.5	0,701	0,000	Valid
	X2.6	0,723	0,000	Valid
	X2.7	0,674	0,000	Valid
	X2.8	0,387	0,000	Valid
	X2.9	0,638	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,466	0,000	Valid
	Y.2	0,524	0,000	Valid
	Y.3	0,714	0,000	Valid
	Y.4	0,730	0,000	Valid
	Y.5	0,860	0,000	Valid
	Y.6	0,734	0,000	Valid
	Y.7	0,703	0,000	Valid
	Y.8	0,643	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability
Quality Of Work Life (X ₁)	0,810	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,823	Reliabel
Kinerja (Y)	0,813	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel

karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78476752
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS sebesar 0,610 dapat dinyatakan bahwa data adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Quality Of Work Life (X ₁)	0,201	4,966
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,201	4,966

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinieritas sudah terpenuhi, dengan nilai VIF tidak lebih besar dari 10

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Quality Of Work Life (X ₁)	0,110	Tidak ada gejala
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,252	Tidak ada gejala

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis
Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 7
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.977	1.308
1 X1	.567	.088
X2	.421	.083

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,977 + 0,567 X_1 + 0,421 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan terhadap variabel *Quality Of Work Life* (X_1) 0,567 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada *Quality Of Work Life*, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,567
2. Peningkatan terhadap variabel Komitmen Organisasi (X_2) 0,421 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Komitmen Organisasi, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,421

Uji-F

Tabel 8
Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	7.929	.002 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X_1 dan X_2 Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji-t

Tabel 9
Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	.747	.461
1 X1	6.431	.000
X2	5.060	.000

Sumber: Data Primer diolah (2021)

1. Variabel X_1 *Quality Of Work Life* didapatkan nilai sig. = 0.000 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
2. Variabel X_2 Komitmen Organisasi didapatkan nilai sig. = 0.00 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square
1	.975 ^a	.951

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,951, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel X_1 , X_2 terhadap variable Y sebesar 95,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1.000. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 95,1%. Sedangkan sisanya (100%-95,1% = 4,9%) dijelaskan oleh faktor lain.

Hasil Pembahasan

***Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin**

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probability signifikansi dengan probability sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Berdasarkan hasil penelitian *Quality Of Work Life* Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin memiliki nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin secara parsial. Yang artinya *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi *Quality Of Work Life* Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin dapat diterima atau teruji.

Quality Of Work Life merupakan kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* yang di ukur dengan Gaji yang cukup dan adil untuk suatu pekerjaan, Kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan/keahlian yang baru, bisa bertumbuh dan berkembang dalam karier, perlindungan terhadap hak-hak pribadi, adanya keseimbangan kerja dan tuntutan-tuntutan di luar pekerjaan dan

kebanggaan atas kerja itu sendiri dan organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Titik Nurbiyati, 2014 dan juga Fajar Nurrohmah dengan hasil penelitian *Quality Of Worklife* berpengaruh Terhadap Kinerja *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin memiliki nilai signifikansi 0,045 yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin secara parsial. Yang artinya *Komitmen Organisasi* mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin dapat diterima atau teruji.

Hasil penelitian temuan bahwa *komitmen organisasi* berpengaruh signifikan terhadap Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin lebih terbuka, dalam arti menandakan bahwa sebagian karyawan merasa loyal (setia) terhadap Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik berada di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan karyawan di Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin, dengan adanya *komitmen* yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan oleh perusahaan, jika perusahaan mempunyai banyak produksi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riris anggung cahyani, 2020 dan Jajang Adiftiya, 2014, dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja **Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin**

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja karyawan. Pada tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,951, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi terhadap variable Kinerja karyawan sebesar 95,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat karena berada di antara 0,800 sampai dengan 1.000. Artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan Kinerja Karyawan sebesar 95,1%. Sedangkan sisanya (100%-95,1% = 4,9%) dijelaskan oleh faktor lain

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Yang artinya *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum

Banjarmasin. Yang artinya Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin

3. Didapat tingkat nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai R Square dengan nilai sebesar 0,951, adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi terhadap variable Kinerja karyawan sebesar 95,1%. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Sebaiknya pihak Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin menerapkan program *Quality of Worklife* untuk peningkatan Kinerja Karyawan Pada Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin.
2. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian. Kinerja Karyawan Sumber Rejeki Gypsum Banjarmasin akan lebih meningkat lagi dan apabila Kinerja Karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- A Noe, Raymon, dkk. 2006, *Human Resource Management*, 5th edition, MC Graw Hill, New York
- A. Sitohang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pradya Paramita
- Agusty Ferdinand, 2012, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti Nurdiana Dihan, 2016, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Ru IV Cilacap*.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1994. *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. London: Pearson Education
- Fajar Nurrohmah, 2017, *Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Surat Kabar Harian Umum Lampung Post)*
- Flippo, E.B. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan.Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi, 7. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- HM. Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Jember
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawal, Jakarta
- Irmawati Irmawati, Alifa Sri Wulandari, 2016, *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement PT. Pamor Spinning Mill's*.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. CV. Alfabeta, Bandung
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9 ed., Vol. 1). Salemba Empat, Jakarta
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2013. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, A. T. P, & W. Rosari, Trans.) ANDI, Yogyakarta
- Lovelock and Wright, 2002, *Principles of Service Marketing and Management*, 2 nd edition, Prentice Hall
- Prawirosentono, Suyadi. 2013. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Gava Media, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku*

- Organisasi Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati, & F. Sirait, Trans., p. 46). Salemba Empat, Jakarta
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Titik Nurbiyati , 2014, Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening