

LAPORAN PENELITIAN

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**



Disusun Oleh:

Drs. Marno Nugroho, MM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG, 2014**

Halaman Pengesahan

1. Judul Penelitian : Model Peningkatan kinerja karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kehidupan Kerja
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Drs. Marno Nugroho, MM
 - b. Jenis Kelamin : L
 - c. NIK : 210491025
 - d. Jabatan Struktural : -
 - e. Jabatan fungsional : Lektor Kepala
 - f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 - g. Pusat Penelitian : Sosial
 - h. Alamat : Jalan Kaligawe KM 4 Semarang
 - i. Telpon/Faks : (024) 6583584 / (024) 6582455
 - j. Alamat Rumah : Griya Arteri Baru 80 Tlogosari Semarang
 - k. Telpon/Faks/E-mail : 085225478409 / - /
3. Jangka Waktu Penelitian : 1 tahun (seluruhnya)
4. Pembiayaan
 - Jumlah yang diajukan ke Fakultas : Rp 1.250.000,-

Semarang, 2 Pebruari 2014

Mengetahui,
Dekan Fak. Ekonomi,

Hj. Hendri Kartika, Msi, Akt
NIK-211490002

Ketua Peneliti,


Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Menyetujui,
Ketua LPP Unissula

UNISSULA
Dr. H. Suryani Alifah, MT
NIK. 210 601 024

ABSTRACT

Employees Work Improvement Model Through Quality of Work Life

Marno Nugroho

Competitive rivalry in business world demand the company for thinking how the way company take adapt with kaleidoscopic environment. The company must think that employees must feel enjoy with the job and their work environment so they get the best performance. Because of human resources is the most valuable asset so the company must be responsible to keep quality of work life. It's not only quality of work life but also commitment of organization and job satisfaction need to be noticed for raising employees' performance. In unit of production of Suara Merdeka Semarang, quality of work life, commitment of organization and job satisfaction need to be noticed.

The objectives of the research is to describe and analyze the influence of quality of work life towards job performance, to describe and analyze the influence of quality of work life towards employees commitment of organization, to describe and analyze the influence of commitment of organization towards employees' performance, to describe and analyze the influence of job satisfaction towards employees' performance. This research is explanatory research. The population of this research is the entire of unit of production of Suara Merdeka employees, the number of total sampling is 69 people using definite criteria such as the minimum work period is 5 years and the age of the employees is 25 years old. The kind of data is primary with using data collection method is questionnaires. Analysis instrument that are used in this research is *Partial Least Square* (PLS).

The result of this research is quality of the work life has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if quality of work life is increased, employees' performance is increased too. Quality of work life has positive effect and significance towards commitment of organization. It means that if quality of work life is increased, commitment of organization is increased too. Quality of work life has positive effect and significance towards job satisfaction. It means that if quality of work life is increased, job satisfaction is increased too. Commitment of organization has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if commitment of organization is increased, employees' performance is increased too. Job satisfaction has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if job satisfaction is increased, employees' performance is increased too.

Keywords : Quality Of Work Life, Commitment Of Organization, Job Satisfaction, Employees' Performance

ABSTRACT

Employees Work Improvement Model Through Quality of Work Life

Marno Nugroho

Competitive rivalry in business world demand the company for thinking how the way company take adapt with kaleidoscopic environment. The company must think that employees must feel enjoy with the job and their work environment so they get the best performance. Because of human resources is the most valuable asset so the company must be responsible to keep quality of work life. It's not only quality of work life but also commitment of organization and job satisfaction need to be noticed for raising employees' performance. In unit of production of Suara Merdeka Semarang, quality of work life, commitment of organization and job satisfaction need to be noticed.

The objectives of the research is to describe and analyze the influence of quality of work life towards job performance, to describe and analyze the influence of quality of work life towards employees commitment of organization, to describe and analyze the influence of commitment of organization towards employees' performance, to describe and analyze the influence of job satisfaction towards employees' performance. This research is explanatory research. The population of this research is the entire of unit of production of Suara Merdeka employees, the number of total sampling is 69 people using definite criteria such as the minimum work period is 5 years and the age of the employees is 25 years old. The kind of data is primary with using data collection method is questionnaires. Analysis instrument that are used in this research is *Partial Least Square* (PLS).

The result of this research is quality of the work life has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if quality of work life is increased, employees' performance is increased too. Quality of work life has positive effect and significance towards commitment of organization. It means that if quality of work life is increased, commitment of organization is increased too. Quality of work life has positive effect and significance towards job satisfaction. It means that if quality of work life is increased, job satisfaction is increased too. Commitment of organization has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if commitment of organization is increased, employees' performance is increased too. Job satisfaction has positive effect and significance towards employees' performance. It means that if job satisfaction is increased, employees' performance is increased too.

Keywords : Quality Of Work Life, Commitment Of Organization, Job Satisfaction, Employees' Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pembatasan Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.2 Komitmen Organisasi	21
2.3 Kepuasan Kerja	26
2.4 Kinerja Karyawan	33
2.5 Hubungan Antar Variabel	
2.5.1 Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan	37
2.5.2 Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi	38
2.5.3 Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja	38
2.5.4 Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	39
2.5.5 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	40

2.6 Penelitian Terdahulu	41
2.7 Model Empirik	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel	
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	45
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	
3.4.1 Sumber Data	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Variabel dan Indikator	47
3.6 Teknik Analisis Data	
3.6.1 <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	48
3.6.2 Metode Analisis <i>Component Based SEM</i> atau PLS.....	50
3.6.3 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Responden	
4.1.1.1 Gambaran Umum Responden.....	54
4.1.1.2 Profil Responden	55
4.1.2 Deskripsi Variabel	
4.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja.....	57
4.1.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi.....	60
4.1.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	62
4.1.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	66
4.2 Analisis Data	

4.2.1 Pengujian Hipotesis	69
4.2.1.1 Membaca Hasil <i>Outer Model</i>	69
4.2.1.1.1 <i>Convergent Validity</i>	69
4.2.1.1.2 <i>Composite Realibility</i>	72
4.2.1.1.3 Pengukuran <i>Inner Model</i>	72
4.2.1.1.4 <i>Discriminant Validity</i>	73
4.3 Pembahasan	
4.3.1 Pengujian Hipotesis	75
4.3.1.1 Membaca Hasil (<i>Inner Model</i>)	75
4.3.1.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.1.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	80
4.3.1.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	81
4.3.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.3.1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	87
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator.....	47
Tabel 4.1 Profil Responden.....	55
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden	56
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Di Suara Merdeka.....	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pertumbuhan dan Pengembangan... 57	
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Partisipasi	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Sistem Imbalan	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Afektif.....	60
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan.....	61
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Normatif	62
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Itu Sendiri	63
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Gaji	63
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Promosi	64
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Tentang Atasan	64
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja	65
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Tentang Kualitas.....	66
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas.....	67
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan dan Ketrampilan	67
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	68
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi.....	68
Tabel 4.22 <i>Composite Reliability</i>	72
Tabel 4.23 Nilai R Square Model.....	72

Tabel 4.24 <i>Average Variance Extracted</i>	74
Tabel 4.25 Hasil Pengujian Hipotesis	75
Gambar 4.1 Kerangka Pemikiran	65
Gambar 4.1 Hasil Output BLS (Calculated Model)	71
Gambar 4.2 Hasil Output BLS (Bootstrapping)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1 Hasil Output PLS (Calculate Model)	71
Gambar 4.2 Hasil Output PLS (Bootstrapping)	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	96
Lampiran 2 Hasil Input Data.....	100

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai organisasi yang memiliki kedudukan sebagai kinerja terbaik yang menjadi dituntut oleh masyarakat akan yang berada dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk keberhasilan kinerja terbaik karena akan menghadapi masalah ketenagakerjaan dan masalah manajemen SDM juga berkawajiban membina dan mengelola sumber daya manusia yang terbaik.

Perubahan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi dan penemuan kembali dengan teknologi yang semakin berubah. Adapun inovasi bisa berarti dalam hal lingkungan dalam suatu perusahaan yang berarti perubahan proses, metode, mekanisme dalam organisasinya dengan adanya teknologi dalam hal manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karir, pelatihan dan peningkatan performance karyawan yang dilakukan. Selain dengan berkolaborasi kompetitif dari tingkat kerja, bentuk pola nilai - nilai adalah dengan dan kegiatan sumber daya manusia, perusahaan harus mempunyai perubahan ketenagakerjaan pada tingkat lingkungan perusahaan yang terus menerus yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan proses yang kompleks, baik secara diri dan pribadi karyawan sendiri seperti strategi dari perusahaan, dan faktor internal termasuk motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja bagi semua perusahaan dan minimal yang mempengaruhi karyawan, oleh karena karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu memiliki kepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh serangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Persaingan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai – nilai kolektif, tujuan, dan kegiatan sumber daya manusia. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor – faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain – lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* dengan tujuan agar dapat mencapai sasaran yang tepat. Mengelola dengan menyediakan sarana serta prasarana dimana perusahaan tersebut mewujudkan suatu lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang dapat mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang adil dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu dimunculkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai – nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga mereka mendapat kinerja yang terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga, maka dari itu perusahaan wajib bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina para karyawan tersebut agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Pruijt, 2003).

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade 70-an. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan kelompok pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang sepadan, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (French et al, 1990 dalam Noor Arifin, 1999).

Dalam perkembangannya selanjutnya kehidupan kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam rangka mengelola organisasi khususnya pada sumber daya manusia. Ada empat divisi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, kompensasi yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturasi kerja.

Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan utama yang patut mendapat perhatian lebih dari organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk ada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1990). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan atau organisasi itu sendiri. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathalawa, 1997).

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi sosial dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi, dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Wyaat dan Wah (2001) terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Terdapat empat dimensi kualitas kehidupan kerja bagi pekerja di Singapura, yaitu suasana kerja dan pengembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan, dan dampak kerja pada kehidupan karyawan itu sendiri.

Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada karyawannya.

Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang dimana seorang karyawan atau individu memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk, 1992 ; Prapti dkk, 2004). Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap work outcomes seperti keinginan untuk berpindah, kinerja, kepuasan kerja, dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata – mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi karyawan bagian produksi di kantor Harian Suara Merdeka Semarang. Hal tersebut didukung oleh Burton *et al.*, (2002) yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh tingginya tingkat absensi, baik dari alasan sakit, ada keperluan keluarga atau alasan lain. Hal tersebut diperlakukan sikap yang obyektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja,

menspesifisasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Keterlibatan ini akan membangun komitmen organisasional yang bersifat afektif dan tinggi bagi perusahaan.

Selain kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dengan organisasi saling mendukung satu sama lain dalam satu komunitas. Bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menengahi dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana karyawan didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan serta memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat kompensasi dan fasilitas semata melainkan juga sikap adil dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana santai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi terlaksanakan. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil penilaian para karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi kepada karyawan tersebut. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang saling berkaitan dengan kinerja (Petty dkk, 1984). Secara umum masalah kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan adanya respon emosional terhadap situasi kerja. Seberapa baik hasil yang diperoleh mempresentasikan beberapa sikap yang terkait dengan kepuasan kerja (Frone, Russel, Copper 1994). Selanjutnya (Brayfield dan Crocket, (1995)., Iaffaldano dan Muchinsky (1985)., Locke (1976) dalam Ostroff, 1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tidak terdapat hubungan yang riil atau hubungan tersebut hanya dapat dijabarkan secara lemah oleh Iaffaldano dan Muchinsky (1985)., . Mc Nesse (1996) menyatakan bahwa produktivitas berhubungan dengan berbagai macam item hasil seperti output, tujuan, jumlah jam kerja dan item lainnya. Mc Nesse juga menemukan bahwa komitmen

organisasi berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi research gap dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja*"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu pokok permasalahan dari penelitian yang dilakukan, yaitu "*bagaimana model peningkatan kinerja karyawan melalui kualitas kehidupan kerja*". Kemudian pertanyaan penelitian (*Question Research*) yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Harian Suara Merdeka Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praksis

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu

Penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat selama studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., and John P. Meyer, 1981, " *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*", *Journal of Occupational Psychology*, No. 63, p.1-8
- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi., 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Arifin, Noor., 1999, " *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul* ", *Usahawan*, No. 10, hal 25-29
- Arifin, Noor, 2012 " *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara*" Vol. 8, No.1, April 2012
- As'ad, Mohamad.,1991, *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta
- As'ad, Mohamad.,1995, *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta
- Cheri Ostroff, 1992, " *The Relatinonship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, an Organizational Level Analysis*", *Journal of Applied Psychology*, Vol 77, No. 6, p. 963-974
- Cohen, A., 1999, " *Relationship among Five Forms of Commitment : An Empirical Assesment*", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 20, p.285-308
- Eaton, Adrienne E., Michael E. Gordon and Jeffrey H. Keefe, 1992, " *The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment*", *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 45 No. 3, p.591-604
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 1997, " *An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance*", *Production and Inventory Management Journal*, *Second Quarter*
- Fields, Mitchel W., and James W. Thacker, 1992, " *Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment*", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439 450
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam dan Fuad, 2006. *Structural Equation Modeling, Teori Konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2008. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta.
- Kaihatu, T.S & Rini W.A. (2007). "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Peran Ekstra : Studi Pada Guru – Guru SMU di Kota Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 98, 1, 49-61
- Kountur, 2005. *Metode riset PPM* Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2003 : *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- K.L Tobing, Diana Sulianti, 2009 "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", Vol No. 1, Maret 2009: 31-37
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam, 2001, "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life", *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, Vol.14,p.9-15
- Luthans, F., 1995, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill
- Luthans, F., 1996, *Organizational Behaviour*, 9th edition, McGraw Hill
- Luthans, F., 1998, *Organizational Behaviour*, 10th edition, McGraw Hill
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1999). "A win-win paradigm for quality of work life and business performance". *Human Resource Development Quarterly*. 9 (3), 211-226.

- Lyn, McFarlane Shore, and Hary J. Martin, 1989. *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions*. *Academy of Management Review*. Vol. Augst. pp. 54-68.
- Mamik, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*" Tahun XX, No. 1 April 2010
- McCue Clifford and Gianakis Gerasimos A (1997) "*The Relationship Between Job Satisfaction and Performance : The Case of Local Government Finance Officer in Ohio*". *Public Productivity and Management Review*. Vol. 21 No. 2. p.170- 191
- McNesse-Smith, Donna., 1996, " *Increasing Employee Poductivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*", *Hospital and Health Services Administration*, 41:2
- Mardiana, Tri., 2004, "*Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*", *Telaah Bisnis* ,Vol. 5 No. 2, hal 175-192
- Nawawi, Hajari H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Petty, M.M., Gail W. McGee, Jerry W. Cavender, 1984, "*A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance*", *Academy of Management Review*, Vol. 9 No. 4, p.712-721
- Prapti Iriana , Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini, 2004, "*Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik*", *Kompak*, No. 11, p.284-296
- Pruijt, Hans, 2003, "Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Robbins, S.P., 2001, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Santoso, Singgih, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi Pertama, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang

- Sudjana, 1992, *Metoda Statistika, edisi kelima*. Bandung: Tarsito
- Umar, Husein , (1997). *Metode Riset Akuntansi Terapan*, Ghalia.Indonesia
- Utomo, Joko dan Suwardi, 2011, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*" *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011
- Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334
- Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, 2001, "*Perception of QWL : a Study of Singaporean Employees Development*", *Management Memo*, p.8-17
- Yusuf, Tamzil, 2010 "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Balikpapan*"
- Zin, Razali Mat, 2004, "*Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334