

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Semarang

Sam Budiono, Endang Tjahjaningsih

Universitas STIKUBANK Semarang

sambudiono2242020034@mhs.unisbank.ac.id, naning@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of quality of work life, job characteristics, quality of work life, and organizational commitment on the performance of Semarang City Health Service employees. This type of research is explanatory research. The results of the quality of work life variable, job characteristics variable, organizational commitment variable, and performance variable have a KMO value which indicates that the criteria for adequacy of this research sample have been met. Based on hypothesis testing and mediation effect testing results obtained: 1). Quality of work life has a positive influence on organizational commitment; 2). Job characteristics have a positive effect on organizational commitment; 3). Quality of work life influences performance; 4). Job characteristics have a positive effect on performance; 5). Organizational commitment has no effect on performance; 6). Organizational commitment is not a variable that mediates the influence of quality of work life on performance; 7). Organizational commitment is a variable that mediates the influence of job characteristics on performance.

Keywords: *Job characteristics, organizational commitment, quality of work life*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, *quality of work life*, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang. Jenis penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*) Dengan hasil Variabel *quality of work life*, Variabel karakteristik pekerjaan, Variabel komitmen organisasional, dan Variabel kinerja memiliki nilai KMO yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi. Berdasarkan uji hipotesis dan uji efek mediasi diperoleh hasil: 1). *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; 2). Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; 3). *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja; 4). Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja; 5). Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja; 6). Komitmen organisasional bukan merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara *quality of work life* terhadap kinerja; 7). Komitmen organisasional merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, quality of work life*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus

memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinor (2019), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019:43). Seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya meliputi kuantitas dan kuantitas *output* serta kendala dalam pekerjaan dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Bagastia, 2018)

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas dan aktivitasnya.

Organisasi birokrasi yang mampu bersaing di masa mendatang adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pada pengetahuan dan memiliki berbagai ketrampilan dan keahlian. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi, maka dituntut adanya sumber daya aparatur yang memiliki kapabilitas, yaitu pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, produktif dan memiliki pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya, yang dapat diukur dari sejauh mana pegawai yang bersangkutan telah menjalankan fungsinya secara profesional khususnya dalam rangka interaksi kegiatan dan tugas yang diberikan. Keberhasilan peran tersebut ditentukan dengan tingginya komitmen terhadap organisasi, yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2009:67). Oleh karena itu setiap organisasi

maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (1997) penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Menurut Elmuti dan Kathawala (1997) ada lima kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, pengetahuan dan ketrampilan, ketepatan waktu dan komunikasi.

Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Pada kenyataannya kinerja pegawai negeri khususnya pegawai pemerintah daerah sering dinilai kurang memuaskan karena citra dan budaya yang terbangun selama ini adalah pegawai negeri sipil santai dalam bekerja. Masih banyak terjadi perilaku-perilaku seperti tidak disiplin, bekerja asal-asalan dan sebagainya. Secara umum, beberapa perilaku negatif yang tampak pada pegawai adalah sikap negatif pada saat bekerja, urusan yang berbelit-belit dan rumit akibat birokrasi yang kaku, tidak efektif dan efisien, serta reaktif di bandingkan proaktif.

Faktor – faktor yang diduga turut menentukan kinerja seseorang adalah *Quality of work life* (QWL). Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari keberhasilan perusahaan menciptakan *Quality of Work Life* yang positif bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang positif memberikan kepuasan pada diri karyawan yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja (Almalki, FitzGerald, & Clark.,2012).

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husnawati (2006), Arifin (2012), Himam & Pratiwi (2014), dan Normala, Daud (2010) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh M.Arif Tiro ,dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) mempunyai efek yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Panggabean (2004) dalam Isrorina dan Setyowati (2013) karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Organisasi merupakan tempat berbagai jenis pekerjaan berada dan disinilah terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Fungsi

pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pegawai, sehingga pekerja perlu didesain untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berbagai pekerjaan yang ada ternyata masing-masing memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda, namun demikian setiap pekerjaan mempunyai dimensi inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut.

Kreitner dan Kinicki, (2001) dalam Lusiani (2005) mengidentifikasi sebagai salah satu pendekatan yang digunakan dalam menentukan desain pekerjaan (*job design*) dengan mempertimbangkan kecocokan pekerjaan terhadap pegawai (*person jobs fit*). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Martono, Romadhona (2015) dan Indi Djastuti (2011)). Namun penelitian menurut Astuti, dkk (2010) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Prakas, dkk, (2013) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Selain *Quality of Work Life* (QWL) dan karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional juga di duga dapat mempengaruhi kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional (Hessel, 2007). Dibutuhkan komitmen organisasional yang baik karena komitmen organisasional sangat penting dalam stabilisasi kondisi dan situasi pada sebuah organisasi. Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontak psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian menurut Prapti, dkk (2004) komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh serta signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen dalam Lusiani, 1999).

Komitmen organisasional 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. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui empat dimensi kualitas kehidupan tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi yang dilakukan oleh Marnani, et.al (2013). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Arifin, dkk, (2015) bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian lain mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Trisnawati, 2016).

Dalam perkembangannya, *Quality of Work Life*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan juga oleh organisasi pemerintah. Termasuk diantaranya Dinas Kesehatan Kota Semarang. Berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 93 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Sistem Kerja Dinas Kesehatan Kota Semarang, dimana Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki tanggung jawab yang sangat besar karena melayani masyarakat secara langsung di bidang kesehatan, sehingga dituntut berkinerja semaksimal mungkin. Untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan target yang dicanangkan dalam melayani masyarakat kota Semarang di bidang kesehatan, diperlukan pegawai dengan *Quality of Work Life* yang bagus, karakteristik pekerjaan yang sesuai serta tercapainya komitmen organisasi yang kuat terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara faktor *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel *mediasi*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas untuk variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dilakukan dengan menggunakan *factor analysis*. Menurut Ghozali (2011) yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian pada umumnya adalah jika tingkat signifikansi *factor loading* atau muatan faktor lebih besar dari 0,4 berarti valid. Hasil uji validitas variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dapat dilihat dalam tabel dan penjelasan berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Quality of Work Life (X1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1980.982
	df	276
	Sig.	.000

Karakteristik Pekerjaan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	688.793
	df	45
	Sig.	.000

Komitmen Organisasional

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	736.220
	df	36
	Sig.	.000

Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.821
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	373.164
	df	28
	Sig.	.000

Sumber: Hasil Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel *quality of work life* memiliki nilai KMO sebesar 0,845 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel *quality of work life* terdiri dari 26 indikator dinyatakan terdapat 24 indikator yang valid , karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4, ada 2 indikator yang tidak valid yaitu indikator no. 22 dan 16.
2. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai KMO sebesar 0,819 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 10 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.
3. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai KMO sebesar 0,902 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$), sedangkan *loading factor* variabel komitmen organisasional yang terdiri dari 9 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.
4. Variabel kinerja memiliki nilai KMO sebesar 0,880 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi ($KMO > 0,5$),

sedangkan *loading factor* variabel kinerja yang terdiri dari 8 indikator seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai *loading factor* lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen, bila data yang diperoleh kurang *valid* dan *reliabel* maka akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal *Cronbach's alpha*. Berikut ini akan diikhtisarkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian yang ditunjukkan oleh koefisien *alpha* dalam tabel:

Tabel 2. Reliabilitas Keseluruhan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Quality of Work Life	0,942	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan	0,913	Reliabel
4	Komitmen Organisasional	0,919	Reliabel
5	Kinerja	0,874	Reliabel

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti yang terlihat pada tabel 4.10 ternyata hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti, yaitu *Quality of Work Life*, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional dan Kinerja mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (Ghozali, 2011).

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi.

Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Uji Model

Model	R ² Adjs	F	B Std	Sig.	Ket.
Persamaan I $Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ Y ₁ = Komitmen Organisasional X ₁ = <i>Quality of Work Life</i> X ₂ = Karakteristik Pekerjaan	0.587	72.133	0,780 0,283	0,000 0,000	Model Fit Hipotesis 1 diterima Hipotesis 2 diterima
Persamaan II $Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$	0,478	29,658		0,000	Model Fit

Y ₂ = Kinerja					
X ₁ = <i>Quality of Work Life</i>			0,341	0,007	Hipotesis 3
X ₂ = Karakteristik			0,339	0,001	diterima
Pekerjaan			0,031	0,717	Hipotesis 4
Y ₁ = Komitmen					diterima
Organisasional					Hipotesis 5
					ditolak

Sumber : Hasil Diolah, 2024

Uji Model

Model I

Model I menjelaskan pengaruh variabel *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel komitmen organisasional.

Uji Koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan hasil uji regresi seperti pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa persamaan 1 menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567 atau 56,7%, yang artinya bahwa variabel *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan hanya mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 56,7% sedangkan selebihnya 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F

Berdasarkan uji F memberi hasil sebesar 123,653 pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ (0,05) yang berarti bahwa secara simultan *quality of work life* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah fit

Model II

Model II menjelaskan pengaruh variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja.

a. Uji Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 3 dijelaskan bahwa persamaan 2 menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,311 atau 31,1%, yang artinya bahwa variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional hanya mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 31,1% sedangkan selebihnya 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. Uji F

Berdasarkan uji F memberi hasil sebesar 29,072 pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 5\%$ (0,05) yang berarti bahwa secara simultan *Quality of Work*

Life, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan model penelitian ini adalah *fit*

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi *quality of work life* (beta = 0,292) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional , dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 1 **diterima**.

Hasil analisis pada tabel di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu *quality of work life* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi karakteristik pekerjaan (beta = 0,545) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 2 **diterima**.

Hasil analisis pada tabel di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi *quality of work life* (beta = 0,095) dan nilai sig = 0,241 > 0,05 , yang artinya bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis pada tabel di atas tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, karena tidak terbukti bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 **ditolak** .

Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi karakteristik pekerjaan (beta = 0,525) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis 4 **diterima**.

Hasil analisis pada tabel di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi komitmen organisasional (beta = -0,026) dengan nilai sig = 0,776 > 0,05 , yang artinya bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil analisis pada tabel di atas tidak memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan, karena tidak terbukti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 **ditolak**.

Uji Mediasi

Mediasi atau *intervening* merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan Uji Sobel Hasil uji mediasi dijelaskan di bawah ini :

Hipotesis 6

Mediasi Y1 terhadap X1 (Variabel Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja), diperoleh hasil

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y rata.y2v
 X rata.x1v
 M rata.y1v

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	rata.y2v	rata.x1v	rata.y1v
rata.y2v	6,0087	,6335	1,0000	,6396	,5417
rata.x1v	5,9612	,6422	,6396	1,0000	,7550
rata.y1v	5,9098	,8470	,5417	,7550	1,0000

SAMPLE SIZE

101

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,6310	,0762	8,2796	,0000
b(MX)	,9958	,0869	11,4579	,0000
b(YM.X)	,1021	,0880	1,1608	,2485
b(YX.M)	,5293	,1160	4,5618	,0000

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,1017	,0884	-,0715	,2749	1,1506	,2499

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,1017	,1013	,1107	-,1200	,3252	-,1903	,3952

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

Dari hasil Uji Sobel diperoleh hasil Variabel Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja, dengan nilai sig 0,2499 yang artinya bahwa Hipotesis ke 6 **ditolak**.

Hipotesis 7

Mediasi Y1 terhadap X2 (Variabel Komitmen organisasional memediasi Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja), diperoleh hasil

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y rata.y2v
 X rata.x2v
 M rata.y1v

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	rata.y2v	rata.x2v	rata.y1v
rata.y2v	6,0087	,6335	1,0000	,6409	,5417
rata.x2v	6,0168	,6837	,6409	1,0000	,6521
rata.y1v	5,9098	,8470	,5417	,6521	1,0000

SAMPLE SIZE

101

DIRECT AND TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	,5939	,0715	8,3083	,0000
b(MX)	,8079	,0944	8,5589	,0000
b(YM.X)	,1609	,0747	2,1531	,0338
b(YX.M)	,4639	,0926	5,0091	,0000

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,1300	,0627	,0072	,2529	2,0748	,0380

BOOTSTRAP RESULTS FOR INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,1300	,1302	,0603	,0201	,2534	-,0359	,3195

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

Dari hasil Uji Sobel diperoleh hasil Variabel Komitmen organisasional memediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, dengan nilai sig 0,0380 yang artinya bahwa Hipotesis ke 7 **diterima**.

KESIMPULAN

Dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik *quality of work life*, maka komitmen organisasional akan meningkat.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan, maka komitmen organisasional akan meningkat.
3. *Quality of Work Life* berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik *Quality of Work Life*, maka Kinerja akan meningkat.
4. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang, hal ini berarti semakin baik karakteristik pekerjaan, maka kinerja akan meningkat.
5. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Semarang.
6. Berdasarkan hasil uji Sobel diketahui bahwa komitmen organisasional bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja.
7. Berdasarkan hasil uji Sobel diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Di sisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :

Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang dengan obyek penelitian adalah pegawai yang bekerja dilingkup Dinas Kesehatan Kota Semarang, sehingga kemungkinan belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel *quality of work life*, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak secara otomatis dapat diterapkan pada obyek lain di luar penelitian ini, sehingga harus berhati-hati dalam melakukan generalisasi dari hasil temuan penelitian ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Untuk meningkatkan komitmen organisasional, Dinas Kesehatan Kota Semarang perlu memperbaiki komitmen organisasional, Komitmen organisasional 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. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui empat dimensi kualitas kehidupan tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi

REKOMENDASI PENELITIAN YANG AKAN DATANG

1. Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan lebih dari satu obyek penelitian, agar hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh kalangan yang lebih luas.
2. Penelitian mendatang sebaiknya menambah variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dapat dipertimbangkan untuk ditambahkan antara lain motivasi, modal psikologi dan lingkungan kerja.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menyertakan metode wawancara secara mendalam untuk mengenal karakteristik sampel, sehingga memaksimalkan penggalian data yang dibutuhkan. Selain itu, diharapkan untuk lebih memperkaya penelitian ini, yaitu dengan melihat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan memperluas lingkup penelitian sehingga akan menambah sempurnanya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, H., Hapsara, O., & Sudirman. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 212-226.
- Arifin, J., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(1), Februari 2015.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), Januari-Juni.
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Adriyanto, Y. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 17-28.
- Bedagama, F. M. H., & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. *Jurnal Telaah Bisnis*, 22(1), 19-32.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw Hill.

- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Jurnal Manajemen*, 15(2), November 2021.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kossen, S. (1987). *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work* (7th ed.). New York, NYC: Prentice-Hall International.
- Prapti Iriana, Y. A., Wijayanti, L. E., & Listyorini, I. (2004). Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik. *Kompak*, 11, 284-296.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Keduabelas, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Suprpto, A. U. F., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 10(1), 139-159.
- Trisnawati, E. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Tenaga Pendidik AKPOL).
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review* (Pre-1986), 15, 11.