

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* YANG BERIMPLIKASI PADA
KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SURUH KABUPATEN
SEMARANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Magister**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Deni Erlin Herawati

NIM 20402200068

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* YANG
BERIMPLIKASI PADA KINERJA PERANGKAT DESA DI
KECAMATAN SURUH KABUPATEN SEMARANG**

Disusun Oleh:


Deni Erlin Herawati

NIM 20402200068

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
ke hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Juni 2024

Pembimbing,


Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK. 210492030

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS SETELAH UJIAN

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* YANG
BERIMPLIKASI PADA KINERJA PERANGKAT DESA DI
KECAMATAN SURUH KABUPATEN SEMARANG**

Disusun oleh:

**Deni Erlin Herawati
NIM 20402200068**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIK. 210492030

Penguji I



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028

Penguji II



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 28 Juni 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.
NIK. 210491028

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deni Erlin Herawati
NIM : 20402200068
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

Pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap Quality Of Worklife yang Berimplikasi pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang adalah hasil karya saya dan tidak karya saya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Magister di Universitas Islam Sultan Agung Semarang atau perguruan tinggi lain, dan tidak terdapat pendapat atau karya yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa karya tesis ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan dari Dosen Pembimbing Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si

Apabila dikemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 11 Juni 2024



Deni Erlin Herawati

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deni Erlin Herawati
NIM : 20402200068
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

Pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap Quality Of Worklife yang Berimplikasi pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang

dan menyertujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama Penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 11 Juni 2024



Deni Erlin Herawati

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of sosial support on performance, the influence of organizational commitment on performance, quality of work life on performance, as well as the indirect influence of sosial support and organizational commitment on performance through quality of work life in villages in Suruh District, Semarang Regency. Meanwhile, the benefits of this research include theoretical benefits, namely contributing to the development of human resource management science, in the form of a model for developing Quality of Work Life through sosial support and organizational commitment, while the practical benefits can be used as a reference or consideration for decision making, especially in Quality of Work Life management through sosial support and organizational commitment.

The research carried out is quantitative correlation research, this approach is used to explain the relationship and influence of Variabels using statistical test techniques that describe and measure the level of relationship with other Variabels. The population in this study was 195 employees in the Village Apparatus in the Suruh District area. The research sample used proportional random sampling, namely a proportional sampling technique in each village, so that a sample of 115 village officials was obtained. Data collection was carried out using a questionnaire. Meanwhile, data analysis uses multiple regression analysis to test the mediating Variabel with the Sobel Test.

The results of the analysis show that there is an influence of sosial support on performance, an influence of organizational commitment on performance, an influence of quality of work life on performance, an influence of sosial support on performance through quality of work life, and an influence of organizational commitment on performance through quality of work life. Based on the results of this research, it can be concluded that the quality of work life Variabel is an intervening Variable.

Keywords: Sosial Support, Organizational Commitment, Quality of worklife, Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, *quality of worklife* terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung dukungan sosial dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *quality of worklife* pada Desa di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang. Sedangkan manfaat penelitian ini meliputi manfaat bagi teoritis, yaitu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan *Quality of Work Life* melalui dukungan sosial dan komitmen organisasi, sedangkan manfaat praktisnya dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam manajemen *Quality of Work Life* melalui dukungan sosial dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang berjenis *quantitative correlation research*, pendekatan ini digunakan sebagai penjabar hubungan dan pengaruh variabel dengan teknik uji statistik yang menggambarkan dan mengukur tingkat hubungan dengan variabel yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Suruh sebanyak 195 orang. Sampel penelitian dengan *proportional random sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara proporsional di setiap desa, sehingga diperoleh sampel sebanyak 115 orang perangkat desa. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji variabel mediasi dengan Sobel Test.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, pengaruh *quality of worklife* terhadap kinerja, pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja melalui *quality of worklife*, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *quality of worklife*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *quality of worklife* merupakan variabel intervening.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Komitmen Organisasi, Quality of worklife, Kinerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan lancar. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan guna meraih gelar Strata Dua (S-2) Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu berbuat banyak dalam penyelesaian Tesis ini. Dengan selesainya Tesis ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Program Magister Manajemen Unissula Semarang.
2. Dosen Pembimbing, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan ikhlas sehingga kami dapat menyelesaikan Tesis ini.
3. Bupati Semarang, yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengadakan penelitian.
4. Rekan-rekan mahasiswa di Program Pasca Sarjana (S2) Magister Manajemen Unissula Semarang dari Pemerintah Kabupaten Semarang yang saling memberikan dorongan agar segera dapat menyelesaikan studi.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan masukan dan anova yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Tesis ini.

Akhirnya penulis persembahkan Tesis ini kepada semua pihak yang berkenan membaca, dengan harapan semoga dapat bermanfaat bagi perkembangan serta kemajuan Negara Republik Indonesia.

Semarang, 11 Juni 2024



Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SETELAH UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAJ.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Dukungan Sosial	8
2.2 Komitmen Organisasi.....	9
2.3 <i>Quality of Work Life</i>	13
2.4 Kinerja Pegawai	15
2.5 Model Empirik Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	27

3.2. Lokasi Penelitian	27
3.3. Populasi dan Sampel	
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	28
3.4. Variabel dan Indikator.....	30
3.5. Sumber Data.....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Kecamatan Suruh.....	41
4.2. Gambaran Umum Responden	43
4.3. Deskripsi Variabel.....	44
4.4. Uji Kualitas Data.....	47
4.5. Uji Asumsi Klasik	49
4.6. Analisis Data	52
4.7. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	64
5.3. Keterbatasan Penelitian	65
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Sampel Penelitian.....	28
Tabel 3.2. Variabel dan Pengukuran Variabel	31
Tabel 4.1. Luas Wilayah Kecamatan Suruh.....	42
Tabel 4.2. Umur Responden.....	43
Tabel 4.3. Pendidikan Responden	43
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	44
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Dukungan Sosial	44
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	45
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel <i>Quality of worklife</i>	46
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kinerja.....	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.12. Hasil Uji Autokorelasi	51
Tabel 4.13. Hasil t Hitung Pengaruh Langsung	52
Tabel 4.14. Sobel Test Model 1	54
Tabel 4.15. Sobel Test Model 2	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian	26
Gambar 3.1. Model Analisis	39
Gambar 4.1. Uji Normalitas	49
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi kini telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang memiliki dampak positif sekaligus tantangan bagi kehidupan dunia. Menurut Tritularsih dan Sutopo (2017), adanya revolusi industri menjadikan peran manusia tergeser oleh teknologi sehingga mengubah cara kerja, bekerja, dan berhubungan satu dengan yang lain. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era saat ini membuat terobosan yang luar biasa untuk sebagian orang yang dapat menangkap kesempatan dan memanfaatkan dengan baik. Hal ini juga selaras dengan menyuguhkan tantangan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa bertahan dan menghadapi era revolusi industri 4.0.

Menurut Badan Statistik, data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2019 di negara Indonesia mencapai angka 71,92 sedangkan pada tahun 2020 mencapai angka 71,94 artinya IPM di negara Indonesia mengalami pelambatan karena efek pandemi COVID-19. Pencapaian IPM di angka 71,94 menjadikan IPM di Indonesia peringkat 107 dari 189 negara. Berdasarkan fakta tersebut menjadikan perusahaan/instansi harus lebih berupaya dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang tersedia. Indeks Pembangunan Manusia sendiri digunakan untuk mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Sebagai ukuran kualitas hidup, IPM dibangun melalui pendekatan 3 dimensi dasar.

World Health Organization (WHO) mendefinisikan kualitas hidup sebagai pandangan individu terhadap kedudukan mereka dalam lingkungan budaya dan sistem nilai tempat tinggal, serta hubungannya dengan tujuan, harapan, standar serta keinginan mereka. Salah satu aspek penting kualitas hidup pekerja adalah *work life* (Park et al., 2018). Aspek *work life* dalam kualitas hidup pekerja dapat disebut dengan *Quality of Work Life* (QWL). QWL merupakan alat penilaian kualitas dan kepuasan pekerja terhadap kehidupan kerja (Kwon dan Bae, 2009). Hasil penelitian Nurbiyati (2014), Irawati (2015) serta Haryono dan Pamungkas (2021) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Asharini et al. (2018) dan Nadiroh dan Rijanti (2022) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor mempengaruhi QWL seperti hasil penelitian Ganesh dan Ganesh (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap QWL. Hasil penelitian Park et al. (2018) dan Darmawan dan Mardikaningsih (2021) juga menyatakan bahwa dukungan organisasi sebagai salah satu bentuk dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap QWL. Sackey dan Sanda (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berupa dukungan fisik, emosional, dan teknis, yang diterima karyawan dari rekan kerja, rekan kerja, dan atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi QWL ditunjukkan oleh hasil penelitian Anggraini dan Thamrin (2019) yang menunjukkan bahwa QWL berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Darmawan dan

Mardikaningsih (2021) juga menyatakan bahwa QWL berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasional adalah sebuah dari sekian faktor yang banyak orang percaya mempunyai peran banyak pada hasil yang didapatkan organisasi, termasuk kinerja didalam dan diluar organisasi, juga keinginan serta perilaku *turnover intention* (Putra, 2018). Penelitian Haque dan Oino (2019) menyampaikan bahwa berdasarkan beberapa literatur, komitmen organisasional memiliki tiga dimensi yang berbeda yaitu; komitmen afektif (AC), komitmen normatif (NC), dan komitmen berkelanjutan (CC) (Haque et al., 2016; Haque dan Yamaoh, 2014; Faizan dan Zehra, 2016; Mowday et al., 1979; Allen dan Meyer, 2000).

Beberapa permasalahan yang terjadi di pemerintahan desa di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang, secara umum pengelola tingkat desa belum menyelenggarakan administrasi keuangan desa yang baik dan benar, keterlambatan dalam perencanaan anggaran, kurangnya keterbukaan pemerintah desa dengan masyarakat terhadap dana dan keterlambatan penyampaian laporan yang menghasilkan tertundanya kegiatan-kegiatan desa seperti keterlambatan pengadaan bantuan dana desa ke masyarakat yang tidak sesuai dengan jadwal yang dikeluarkan sebelumnya yang seharusnya dana desa cair pada bulan Juni, malah di undur pada bulan Juli. Kendati demikian, meskipun adanya keterlambatan dan kurang transparansi pihak desa terhadap masyarakat namun tetap menyalurkan atau melaksanakan tanggung jawab dana desa dengan baik kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan Azmi et al.,(2014) adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan

keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, Benediktus Oksanda (2015), Khairul Badri (2016) dengan adanya komitmen organisasi yang memberikan identitas bagi organisasi, maka akan dapat memberikan dorongan kepada individu untuk tetap menjalankan tanggungjawabnya dan memiliki kompetensi yang konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan tentunya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Observasi awal yang dilakukan terhadap perangkat desa pada 17 Kantor Desa di Kecamatan Suruh secara umum sumber daya yang ada sudah memenuhi kemampuan dan dilihat dari aspek kesiapan bekerja. Rata-rata perangkat desa mempunyai pengalaman kerja di atas 5 tahun. Selain itu, untuk aspek kompensasi perangkat desa disamping mendapatkan gaji setiap bulan dan tanah bengkok desa. Perangkat desa juga mendapatkan tunjangan per bulan dari kebijakan yang sesuai dengan kesepakatan dari desa, selain berupa tunjangan perangkat desa diberikan kebijakan untuk masuk 5 (lima) hari kerja yaitu senin sampai dengan hari jumat. Kebijakan 5 (lima) hari kerja ini merupakan kebijakan dari pemerintah tingkat desa di Kecamatan Suruh dengan maksud agar hari sabtu dan minggu perangkat desa dapat beristirahat atau melakukan kegiatan lainnya di luar pekerjaan di kantor desa.

Pekerjaan yang ada terkadang penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya hal ini dikarenakan masih ada perangkat desa yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dilihat dari tingkat kehadiran perangkat desa juga masih terdapat perangkat desa yang berangkat dan pulang kantor tidak sesuai

dengan jam yang telah ditentukan. Bahkan masih terdapat perangkat desa pada saat jam kerja masih ada yang keluar kantor tanpa ijin. Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan pada masyarakat Kecamatan Suruh yang merupakan pengguna jasa kantor desa menilai bahwa pelayanan yang diberikan kurang memberikan kepuasan. Salah satu penduduk di kantor desa mengungkapkan bahwa jam kerja kantor desa yang seharusnya dimulai pada pukul 07.30 WIB malah dimulai pukul 08.45 WIB. Selain itu pelayanan yang diberikan juga membutuhkan waktu yang lama. Serta jam kerja yang berlaku di kantor desa seperti kantor desa hanya sampai pukul 13.00 WIB, lebih dari jam tersebut kantor desa sudah tutup. Dan seharusnya jam kerja berakhir pada pukul 15.00 WIB. Sehingga keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namunsayangnya penilaian terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Suruh masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya perangkat desa di Kecamatan Suruh. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka perlu dilakukan kajian “Pengaruh Dukungan Sosial dan Komitmen Organisasi terhadap *Quality of Work Life* yang Berimplikasi pada Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Suruh”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *Quality of Work Life*?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?
4. Bagaimana komitmen organisasi terhadap *Quality of Work Life*?
5. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendikripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja
2. Mendikripsikan dan menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap *Quality of Work Life*.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
4. Mendikripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Quality of Work Life*
5. Mendikripsikan dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik/Teori

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model pengembangan *Quality of Work Life* melalui dukungan sosial dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi instansi pemerintah dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam manajemen *Quality of Work Life* melalui dukungan sosial dan komitmen organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Dukungan Sosial

Menurut Novianti (2015) dukungan sosial merupakan bentuk pemberian perasaan nyaman secara fisik maupun psikologis baik ketika seseorang mendapat berbagai tekanan. Sackey dan Sanda (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berupa dukungan fisik, emosional, dan teknis, yang diterima karyawan dari rekan kerja, rekan kerja, dan atasan. Menurut Adnyaswari & Adnyani (2017), dukungan sosial merujuk pada kepedulian, harga diri, kenyamanan, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima orang lain atau kelompok. Dukungan sosial dapat disimpulkan sebagai tindakan yang dirasakan oleh sumber daya manusia sehingga merasa nyaman berada di dalam lingkungan sosial.

Maslihah (2011) menyatakan faktor yang memengaruhi dukungan sosial adalah empati, norma dan pertukaran sosial. Indikator menurut Cyranowski et al. (2014) yaitu dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan emosional. Dukungan sosial menurut Sarafino (2002) ada empat bentuk, yaitu: dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain, dukungan instrumental berupa bantuan finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dan dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Ganesh dan Ganesh (2014) dalam jurnal penelitiannya menjelaskan bahwa dukungan sosial (dukungan supervisor, rekan kerja dan keluarga) sangat dibutuhkan supaya pegawai dapat merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga dapat berimplikasi pada hasil pekerjaan pegawai yang baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) terhadap perawat RSUP Sanglah juga menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, maka kinerja perawat RSUP juga meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Bila dukungan sosial semakin baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Park et al. (2018) dalam penelitiannya diketahui bahwa dukungan sosial yang diwujudkan dalam bentuk dukungan organisasi memainkan peran penting terhadap kualitas kehidupan kerja dokter gigi Korea Selatan wilayah metropolitan Jeolla dan Chungcheon. Ganesh dan Ganesh (2014) dalam jurnal penelitiannya menjelaskan bahwa dukungan sosial (dukungan supervisor, rekan kerja dan keluarga) yang lebih tinggi dikaitkan dengan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

H2: Bila dukungan sosial semakin baik, maka kualitas kehidupan kerja semakin baik.

2.2 Komitmen Organisasi

Selain dukungan sosial yang dapat mengurangi tingkat stres kerja, komitmen organisasional adalah sebuah dari sekian faktor yang banyak orang percaya mempunyai peran banyak pada hasil yang didapatkan organisasi, termasuk

kinerja didalam dan diluar organisasi, juga keinginan serta perilaku *turnover intention* (Putra & Ardana, 2018). Haque dan Yamoah (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan tempat kerja masing-masing. John Wiley & Sons, Inc. (2010) dalam Fauzan dan Sumiyati (2014) mengungkapkan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi anggota organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) dikutip dari Darmawati dan Indartono (2015), komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang berpihak pada karyawan organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai tanggung jawab sumber daya manusia terhadap organisasi.

Penelitian Haque (2019) menyampaikan menariknya, ada banyak literatur yang menyepakati tiga dimensi komitmen organisasional yang berbeda yaitu; komitmen afektif (AC), komitmen normatif (NC), dan komitmen berkelanjutan (CC). Komponen afektif mengacu pada situasi di mana seorang pekerja menunjukkan komitmen untuk organisasi karena mereka suka melakukannya. Komponen normatif (*moral duty to stay*) mengacu pada situasi dimana komitmen ditunjukkan hanya karena pekerja harus melakukannya. Komitmen merupakan bagian dari tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Komponen kelanjutan (biaya terkait dengan meninggalkan organisasi) mengacu pada situasi di mana seorang pekerja menunjukkan komitmen terhadap organisasi karena pekerja menyadari biaya dan manfaat jika mereka meninggalkan organisasi.

Suryani (2018) dalam penelitiannya meyakini bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu:

1. Ambiguitas peran, Ketika seseorang memiliki peran kerja yang jelas, komitmen yang secara alami muncul dari orang tersebut akan lebih tinggi. Sedangkan ketika peran kerja tidak jelas dan bertentangan, maka komitmen terhadap organisasi akan menjadi lebih rendah.
2. Kontrol pekerjaan, Kontrol pekerjaan terdiri dari sejauh mana seorang individu berpartisipasi dalam pekerjaan serta seberapa banyak otonomi yang diberikan kepada individu atas proses pengambilan keputusan (Spector 1998).
3. Ketidakamanan pekerjaan, didefinisikan sebagai perasaan bahwa seseorang dapat kehilangan pekerjaan saat ini (De Witte 1999, 156).
4. Kemajuan karir, memiliki kemajuan karir yang jelas dan dukungan penuh dari pemberi kerja membantu karyawan mencapai posisi keinginannya.
5. Penilaian kinerja, penilaian kinerja adalah salah satu praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengevaluasi kinerja karyawan.
6. Pengalaman tim yang positif, Penelitian yang dilakukan oleh Greenberg et al pada tahun 2009 menyimpulkan bahwa anggota tim merasa terikat dan terikat dalam tim dan lebih memilih untuk tinggal lebih lama dalam organisasi jika mereka merasa positif tentang tim dan mengalami kerja tim yang baik, sehingga pengalaman tim yang positif mempengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi.
7. Dukungan manajemen dan suasana kerja, manajemen yang fleksibel dan mendorong, deskripsi pekerjaan dan peran kerja yang terdefinisi dengan baik,

serta kemampuan untuk menunjukkan ekspresi diri Dan membagikan pengetahuan akan memberikan perasaan positif kepada pekerja yang selanjutnya meningkatkan tingkat komitmennya.

Selain memiliki hubungan dengan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian Anggapradja dan Wijaya (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTI. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT PTPN XIII Kalimantan Barat.

H3: Bila komitmen organisasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin baik.

Hubungan antara komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Thamrin (2019) kepada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) yang menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life*, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Astrianti, *et al.* (2020) diketahui terdapat kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Apabila kualitas kehidupan kerja terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi. Terdapat pendapat berbeda yang disampaikan oleh Batvandi dan Ghazavi (2017) dalam penelitiannya terhadap 30 pekerja menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Aspek komitmen

organisasi yaitu komitmen afektif memiliki hubungan yang signifikan dan langsung dengan kualitas kehidupan kerja yang mendefinisikan bahwa persepsi karyawan tentang kualitas kehidupan kerja mereka efektif pada rasa ketergantungan psikologis terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Bila komitmen organisasi semakin tinggi, maka kualitas kehidupan kerja semakin baik.

2.3 *Quality of Work Life*

Quality of work Life atau disebut dengan kepuasan kehidupan kerja didefinisikan sebagai respon karyawan terhadap pekerjaan khususnya konsekuensi terhadap kehidupan pribadi dan kesehatan mental. Sojka (2014) mendefinisikan kepuasan kehidupan kerja sebagai sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul karena interaksi individu dan lingkungan kerja dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja. Selain itu, Pertiwi dan Harding (2021) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap kondisi tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta memfasilitasi perkembangan dan kinerja karyawan yang lebih baik. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan meliputi konsekuensi terhadap kehidupan pribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesehatan mental karyawan tersebut.

Alat alat ukur yang digunakan dalam peneliti terdahulu mengacu pada alat ukur yang digunakan perintis konsep kehidupan kepuasan kerja dunia. Salah satu

peneliti yang menciptakan alat ukur/model kepuasan kehidupan kerja adalah Richard E. Walton. Walton (1975) dikutip dari Pertiwi dan Harding (2021) mendefinisikan kepuasan kehidupan kerja sebagai kepuasan karyawan dalam aspek ekonomi, sosial dan spiritual yang terdiri dari delapan dimensi yaitu: 1) kompensasi yang tepat dan adil, 2) kondisi pekerjaan yang aman dan sehat, 3) kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, 4) peluang untuk terus berkembang dan keamanan, 5) integrasi sosial, 6) peraturan yang berlaku di tempat kerja, 7) dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan, 8) relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Nurbiyati (2014) terhadap 107 tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi UII menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil penelitian yang mendukung bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai juga dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati pada tahun 2016 pada 71 orang pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2019) kepada 240 pegawai hotel bintang lima di daerah pariwisata Ubud juga mendukung bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Asharini et al. (2018) yang melakukan penelitian kepada 100 pekerja PT Madubaru PG-PS Madukismo dan Nadiroh dan Rijanti (2022) yang melakukan penelitian terhadap

60 pegawai PT BPR BKK Pati (Perseroda). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kinerja Pegawai

Wexley and Yuki dalam Simamora (2018:43) mengartikan kinerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kinerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Handoko (2016:47) mengartikan kinerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Stephen Robbins dalam Lupiyoadi (2014:23) menyatakan bahwa kinerja itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robbins tersebut terkandung dua dimensi, pertama,

kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai

Tomang (2014) dikutip dari Marpaung et al. (2020) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas prestasi individu maupun tim di sebuah perusahaan/instansi dalam menjalankan *jobdesc* pokok dan fungsi yang mengacu pada aturan, Standar Operasi Prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di perusahaan/instansi tersebut. Pendapat ini didukung oleh Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja sebagai *output* atau hasil suatu kinerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan setelah menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai *output* berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mengacu pada aturan/SOP yang telah ditetapkan.

2.4.1. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan tidak lepas dari pembahasan seputar manusia dengan kebutuhan-kebutuhannya. Selain demi gaji, juga ada ukuran kepuasan lainnya yang tak kalah penting. Kinerja akan dicapai apabila kebutuhan pekerja relatif terpenuhi. Meski aspek kinerja pada setiap orang berbeda-beda, namun secara umum terdapat beberapa indikator kinerja. Salah satunya adalah kepuasan kerja (Kaplan, 2001: 43). Kinerja seseorang akan baik jika orang tersebut merasa puas terhadap kariernya

apabila terdapat keserasian yang pas antara dirinya dengan pekerjaan, antara lain tercermin pada upah yang layak (*worthy*); fasilitas bagi kesejahteraan, seperti tunjangan kesehatan, keluarga, kesempatan istirahat dan rekreasi; penghargaan kerja, dapat berwujud bonus prestasi atau penghargaan yang bersifat psikologis, seperti pujian dan pengakuan; kesempatan mengembangkan diri dengan berbagai pendidikan dan pelatihan; kesempatan mengembangkan karier, berkaitan dengan penilaian kinerja dan penghargaan; letak dan keberadaan seseorang pada posisi yang tepat; terpenuhinya rasa aman dengan adanya jaminan kelangsungan kerja, misalnya tidak terancam PHK atau ada jaminan hari tua/pensiun yang memadai; serta mencapai tujuan hidup pribadi yang memberikan kepuasan dan kesejahteraan psikologis hingga hidup terasa lebih bermakna.

Pakar karier dan pekerjaan di era 1968, JG Gardner menyatakan, "Apakah yang lebih meningkatkan kinerja seseorang daripada kecocokannya dengan pekerjaan dan karier, dimana seluruh kapasitas dan talentanya dibutuhkan dan disalurkan, setiap kemampuan dan pengetahuannya dapat diterapkan, nilai-nilai hidup yang dianutnya mendapat dukungan?" (Kaplan, 2011: 42)

Sesungguhnya orang dapat mengukur kinerja dan kekuatannya sendiri (*self assessment*). Orang yang ambisius biasanya akan mendistribusi seluruh kekuatan dan yang dianggap kekuatannya, sedangkan orang-orang yang kurang percaya diri akan memiliki sejumlah daftar kelemahan diri. Tidak terlalu sulit menilai diri sendiri. Yang jadi masalah adalah menilai dan memberi harga secara objektif. Demikian pula ketika orang lain atau atasan menilai kekuatan dan kinerja seseorang

dalam perspektif tunggal si penilai. Hal ini juga memiliki masalah subjektivitas yang salah satunya adalah bias disebabkan faktor *like or dislike*.

Berdasarkan konsep itu pula berbagai organisasi besar, dewasa ini menerapkan *assessment and development center*, yakni proses pengukuran potensi dan kompetensi, pemetaan dan pemosisian (*positioning and mapping*), serta pengembangan karyawan, dengan menggunakan multimetode dan multipiranti. Berbagai sudut yang mendukung kinerja dan pengembangan diri pekerja diukur dan dipetakan, sehingga dapat bersinergi mendukung tujuan dan produktivitas organisasi. Kendati demikian, ketika seseorang mengalami ketidakpuasan terhadap karier dan pekerjaannya, bukan berarti ia hanya dapat berdiam diri sambil menunggu keputusan organisasi. Hal yang demikian akan menyebabkan menurunnya kinerja seseorang dalam bekerja, yang pada akhirnya menyebabkan tujuan-tujuan organisasi menjadi terhambat.

Seluruh kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan prestasi karyawan harus menjamah dan mendayagunakan semua elemen atau unsur yang ada dalam organisasi untuk mencapai peningkatan kinerja (Ruky 2017:7). Elemen – elemen tersebut adalah:

1. Teknologi meliputi peralatan dan metode kerja.
2. Kualitas material atau bahan baku.
3. Kualitas sumber daya manusia meliputi mengidentifikasi kemampuan karyawan dalam mengoperasikan peralatan, kemampuan dalam melaksanakan tugas, perlunya diberikan pelatihan ulang. Selain itu kepuasan kerja sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi kinerja. Kepuasan kerja

akan menumbuhkan sikap senang terhadap profesi yang dijalankannya, sehingga mampu mencapai peningkatan kinerja.

4. Kualitas lingkungan fisik meliputi keselamatan kerja, layout tempat kerja, kebersihan.
5. Iklim dan budaya organisasi meliputi cara pengawasan dan kepemimpinan.
6. Sistem kompensasi.

Selain itu menurut Mc. Cormick *and* Tiffin dalam Suharto (2005:13), ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian, dan sikap.
2. Variabel Situasional, yakni menyangkut :
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi : metode kerja, pengaturan dan kondisi kerja, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penerangan dan temperatur.
 - b. Faktor sosial dari organisasi yang meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem imbalan atau kompensasi serta lingkungan sosial.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam menerapkan sistem evaluasi kerja (Ruky, 2001:20) adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi aktualisasi diri dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Peningkatan prestasi karyawan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
3. Membantu organisasi dalam menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan lebih tepat guna.
4. Sebagai sarana untuk menetapkan kebijakan sistem imbalan yang baik.
5. Memberi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan komunikasi dan dialog antar pimpinan dan bawahan.

Hasibuan (2013:87), menyatakan tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan besarnya imbalan balas jasa.
2. Sebagai dasar untuk mengefektifkan seluruh kegiatan di dalam organisasi.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi dan peralatan kerja.
4. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

6. Sebagai alat untuk mengobservasi perilaku karyawan untuk mengetahui kebutuhan karyawan.

Bernadin (2016:20) mengemukakan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas

Hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati sempurna dalam arti dapat memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah yang riil seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, bahan baku, teknologi) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas.

6. Hubungan interpersonal

Karyawan dapat mengemukakan perasaan, jasa baik dan kerjasama antar rekan kerja dalam unit kerjanya.

Menurut Ivancevich dalam Darufitri (2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam faktor tersebut terdiri dari tiga kategori, yaitu variabel individu, variabel organisasional, dan variabel psikologis. Variabel individu adalah karyawan bersangkutan, misalnya kemampuan, kecakapan mental dan fisik, latar belakang keluarga, kelas sosial, pengalaman maupun faktor demografi. Variabel organisasi antara lain meliputi sumber daya organisasi, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan deskripsi pekerjaan, dan lain-lain. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara individual maupun bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robert dalam Rosidah (2015) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam perusahaan, terdapat tujuh faktor yang sebagian besar dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Sistem upah untuk memperbaiki motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas.
2. Penetapan tujuan untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi
3. Program *Management by Objective* (MBO) untuk menjelaskan dan membuat agar tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan.
4. Berbagai prosedur seleksi karyawan untuk mencari kemungkinan menyewa atau kontrak individu-individu yang berbobot dan berpengalaman.
5. Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

6. Pergantian kepemimpinan dan program-program untuk memperbaiki efektivitas manajerial.
7. Mengubah struktur organisasi untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Felman dan Arnold (2018) dalam prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi (berkaitan dengan kepuasan kerja) yang ada dalam diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya (keterkaitan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan adanya perubahan sikap dalam kerja. Campbell et al. (1996) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah sebagai berikut:

1. pengetahuan kemampuan ketrampilan kerja
2. sikap terhadap pekerjaan
3. kualitas kerja
4. Volume hasil kerja
5. Interaksi (komunikasi dalam kelompok).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2018) terhadap 73 karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *quality of work life* tinggi semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) terhadap 107 tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi UII juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan

kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Bila *quality of work life* tinggi, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

2.5 Model Empirik Penelitian

Palan (2008) berpendapat bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi karena kompetensi dasar sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi tersebut menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau dalam pengambilan keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) produktifnya.

Dapat diartikan bahwa individu yang memiliki kompetensi adalah individu yang memiliki prestasi yang lebih baik dibanding dengan rekan-rekan yang lainnya, mampu menghadapi tantangan kerja, dan tetap konsisten dalam berprestasi. Konsisten dalam bekerja artinya mampu melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu yang panjang. Oleh karena itu, setiap individu harus mampu mengetahui tugasnya dalam organisasi dan mampu menerapkan konsistensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi.

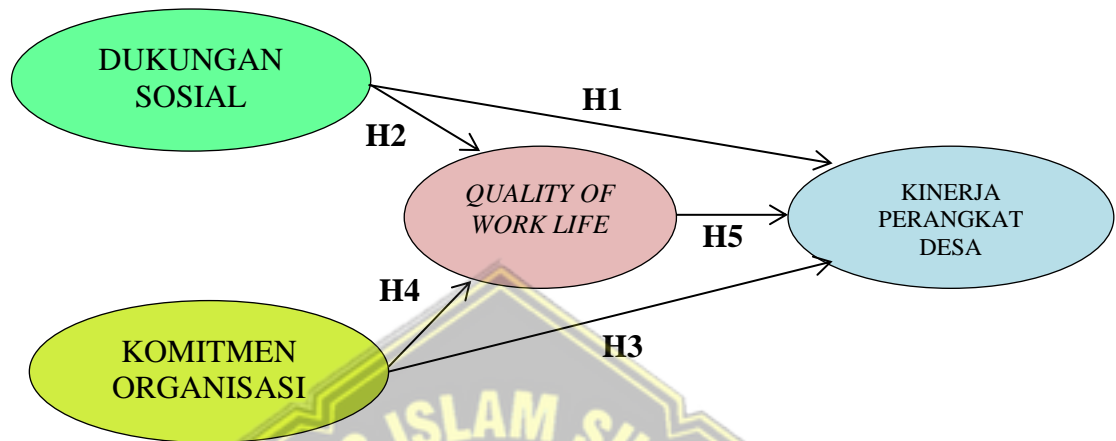
Hal ini juga sesuai dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) oleh Locke (1968) yang menjelaskan bahwa tujuan dari individu yang di sadari

merupakan faktor utama yang menentukan perilaku, di mana perilaku tersebut akan terus berjalan sampai perilaku tersebut mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya tujuan dari individu yang memiliki kompetensi mencapai tujuan organisasi, maka akan ada kompetensi yang konsisten yang muncul dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja yang meningkat. Dalam kinerja keuangan desa yang baik, aparatur pemerintah desa yang terkait harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang di dukung dengan latar belakang pendidikan memadai, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan (Ika Sasti Ferina, 2016).

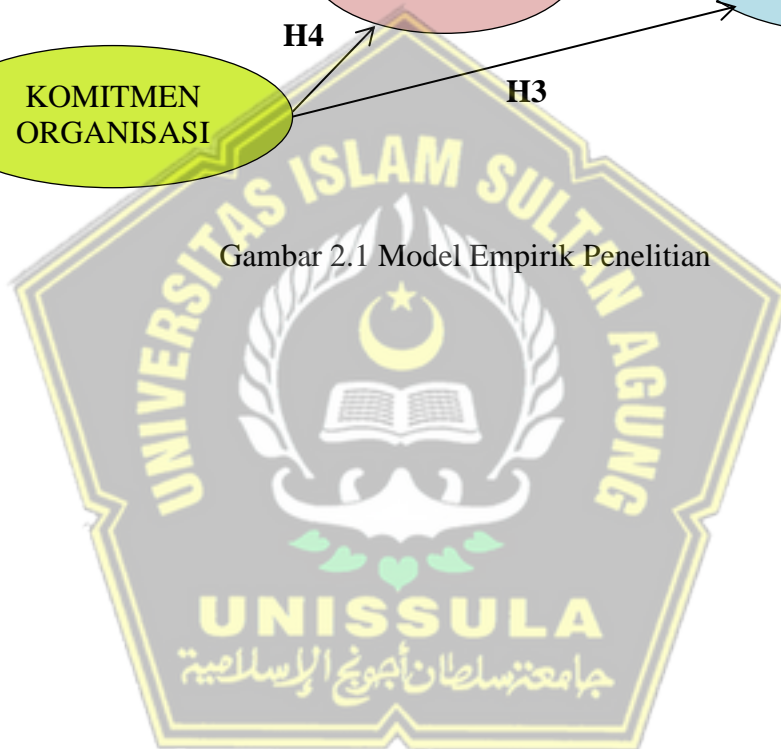
Keahlian atau kompetensi yang di miliki aparatur desa akan dapat membantu aparatur desa itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrawati, (2017) dengan judul pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pengelola keuangan (studi pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten sigi) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan menurut Safwan *et al.*, (2014) dengan judul pengaruh kompetensi dan dukungan sosial terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah daerah kabupaten Pidie Jaya yang menunjukkan bahwa kompetensi dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ditunjukkan gambar 2.1. Gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh peningkatan *Quality of Work Life*, dukungan sosial yang baik, dan komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan *Quality of Work Life*

dapat ditingkatkan dengan oleh dukungan sosial yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi.



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini desain yang digunakan adalah pendekatan *quantitative correlation research*, pendekatan ini digunakan sebagai penjabar hubungan dan pengaruh variabel dengan teknik uji statistik yang menggambarkan dan mengukur tingkat hubungan dengan variabel yang lainya (Cresweel, 2012). Pendekatan kuantitatif *correlation* untuk mengetahui kedekatan dengan variabel dan sejauh mana hubungan variabel dukungan sosial dan komitmen organisasi terhadap *Quality of Work Life* yang berimplikasi pada kinerja perangkat kerja.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian di Desa se Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang karena penulis bekerja pada wilayah Kecamatan Suruh tersebut, sehingga memudahkan dalam penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan sejumlah individu yang memiliki karakteristik yang sama yang berada di suatu wilayah (Sugiyono, 1999:6). Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di wilayah Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang sebanyak 195 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang dijadikan obyek penelitian (Sugiyono, 1999:6). Penentuan responden dalam kajian ini dilakukan dengan cara *proportional random sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara proporsional di setiap desa, yaitu setiap desa diambil 1 orang sekdes, 1 orang kasi kesra, 1 orang Kaur Keuangan, 1 orang Kaur Umum, 1 orang Pelaksana Teknis dan unsur Kepala Dusun yang diambil secara proporsional (Jumlah Kadus 1-5 = 1 orang sampel, 6-10 Kadus = 2 sampel, > 10 Kadus = 3 sampel. Adapun sampel setiap desa sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jumlah Sampel

No	Desa	Jabatan	Jumlah Sampel
1	Kebowan	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (7 orang)	2
2	Jatirejo	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (6 orang)	2
3	Dersansari	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (4 orang)	1
4	Purworejo	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (2 orang)	1

5	Ketanggi	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (3 orang)	1
6	Medayu	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (5 orang)	1
7	Bonomerto	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (6 orang)	2
8	Sukorejo	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (6 orang)	2
9	Kedungringin	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (8 orang)	2
10	Gunung Tumpeng	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (8 orang)	2
11	Plumbon	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (13 orang)	3
12	Krandon Lor	Sekdes	1
		Kesra	1

		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (8 orang)	2
13	Cukilan	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (7 orang)	2
14	Reksosari	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (6 orang)	2
15	Beji Lor	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (4 orang)	1
16	Dadapayam	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (7 orang)	2
17	Suruh	Sekdes	1
		Kesra	1
		Keuangan	1
		Umum	1
		Pelaksana Teknis	1
		Kadus (8 orang)	2
	Jumlah		115

3.4. Pengukuran Variabel dan Indikator

Penelitian ini mengukur pengaruh dukungan sosial dan komitmen organisasi terhadap *Quality of Work Life* yang berimplikasi pada kinerja perangkat desa. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* dan

kinerja perangkat desa, sedangkan Variabel independen (bebas) adalah dukungan sosial dan komitmen organisasi. Berikut merupakan tabel definisi operasional penelitian.

Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Variabel

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1.	Dukungan Sosial (dukungan sosial di tempat kerja berupa dukungan fisik, emosional, dan teknis, yang diterima karyawan dari rekan kerja, rekan kerja, dan atasan, Sackey dan Sanda, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan Emosional (Perhatian dan kepedulian dari tempat kerja) 2. Dukungan Instrumental (Bantuan dan dukungan lingkungan kerja) 3. Dukungan informasi (informasi, saran dan arahan dalam bekerja) 4. Dukungan persahabatan (bantuan saat membutuhkan dan meluangkan waktu) 	
2	Komitmen (ikatan psikologis antara pekerja dan tempat kerja masing-masing, Haque dan Yamoah' 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif (menjadi bagian dari instansi dan tidak mudah berpaling) 2. Komitmen keberlanjutan (keinginan tetap berada di instansi dan merasa rugi jika meninggalkan instansi) 3. Komitmen normative (memiliki tanggung jawab terhadap instansi, ingin menghabiskan karir dan instansi berhak mendapat kesetiaan) 	
3	<i>Quality of Work Life</i> (sekumpulan fenomena dan atribut yang muncul karena interaksi individu dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang tepat dan adil (gaji dan tunjangan yang seimbang) 2. Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat (jam kerja, beban kerja, dan kondisi kerja) 	

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
	lingkungan kerja dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja, Sojka: 2014)	3 Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan (kebebasan menjalankan peran, jobdesk dan adanya evaluasi kerja) 4. Peluang untuk berkembang (pengembangan karir dan kesempatan pelatihan)	
4	Kinerja (<i>output</i> atau hasil suatu kinerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan setelah menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan, Mangkunegara, 2015)	1. Kualitas kerja (kesesuaian kemampuan, pekerjaan dilaksanakan dengan baik serta cermat dalam bekerja) 2. Kuantitas kerja (waktu dalam bekerja dan ketepatan penyelesaian pekerjaan) 3. Kerjasama (kerjasama tim dan kritik saran yang membangun) 4. Tanggung jawab (menyelesaikan pekerjaan, lembur dan tanggungjawab tupoksi)	

3.5 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah:

1. Data Primer

Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam kajian ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung atau wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada responden dan responden pendukung untuk mengidentifikasi hal-hal yang menjadi kebutuhan penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam kajian ini yaitu data dari BPS berupa Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang, studi literatur yang berhubungan dengan topik kajian seperti jurnal, skripsi, dan tesis, serta informasi yang berkaitan dengan kajian yang dapat diperoleh dari internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Nazir (2014) menjelaskan bahwa pengumpulan data adalah prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data pada kajian ini antara lain sebagai berikut:

1. Wawancara

Nazir (2014) menjelaskan bahwa wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Wawancara dalam kajian ini menggunakan wawancara semi terstruktur untuk mengetahui informasi berkenaan dengan faktor internal dan eksternal Perangkat Desa dalam menuju padi organik. Wawancara semi terstruktur menurut Arikunto (2014) yaitu bahwa mula-mula *interviewer* menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam dalam mengorek keterangan lebih lanjut dengan demikian informasi yang diperoleh meliputi semua variabel dengan keterangan lengkap dan mendalam.

2. Kuesioner

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Berdasarkan cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam kajian ini yaitu kuesioner terbuka dan tertutup. Kuesioner terbuka yaitu memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri sedangkan kuesioner tertutup yaitu sudah disediakan jawaban dalam bentuk *check list* sehingga responden tinggal memilih. Kuesioner dalam kajian ini bertujuan untuk mengukur faktor internal dan eksternal petani dalam menuju padi organik.

3. Observasi

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Berdasarkan segi pelaksanaan pengumpulan data yang dijelaskan dalam Sugiyono (2015), observasi yang dilakukan pada kajian ini adalah observasi berperan serta (*participant observation*) yaitu dilakukan dengan cara terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis yang penyajiannya dalam bentuk keterangan dan pembahasan teoritis (Robert K. Yin, 1999: 82). Analisis ini berupa

pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat, pemikiran, dan pertimbangan yang sifatnya subjektif. Analisis ini dimaksudkan untuk mendukung atau memperjelas hasil analisis kuantitatif.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan pengukuran yang dapat dinyatakan dengan angka-angka statistik. Adapun analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Analisis validitas menurut Masri Singarimbun (1995: 123) digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Dalam hal ini uji validitas untuk mengukur korelasi dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = indikator tiap variabel (skor tiap pertanyaan / indikator)

Y = variabel (skor total)

Setelah perhitungan dilakukan (dalam hal ini proses perhitungan dibantu dengan program SPSS), kemudian r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (1996: 168) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Cara perhitungan tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, adapun rumus perhitungannya adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006: 169):

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

Dimana : α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item per Variabel x

r = mean korelasi antara item

Kuesioner dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,6$ (Suharsimi Arikunto, 1996: 170) dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan ada tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas (Ghozali, 2001: 129). Multikolinearitas

dapat diketahui dengan melihat tabel collinearity statistic pada output SPSS. Apabila nilai tolerance lebih dari 10% dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas ditunjukkan dengan dengan penyebaran titik-titik pada grafik ouput SPSS. Apabila titik-titik pada output SPSS menyebar maka dikatakan regresi layak untuk memprediksi kinerja.

c. Autokorelasi

Autokorelasi dapat diketahui dengan nilai Durbin Watson hitung pada output SPSS. Apabila nilai DW hitung lebih besar dari DW tabel berarti tidak terjadi autokorelasi. Atau regresi dinyatakan baik.

d. Normalitas

Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah regresi telah memenuhi asumsi normal atau tidak. Cara untuk mengetahui regresi normal atau tidak dengan melihat titik-titik pada output SPSS mengikuti garis diagonal atau tidak. Apabila titik-titik mengikuti garis diagonal maka regresi dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2001: 160-162).

Adapun persamaan analisis jalurnya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_3 Y_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2$$

Dimana :

Y_1 = variabel kinerja

X_1 = dukungan sosial

X_2 = komitmen organisasi

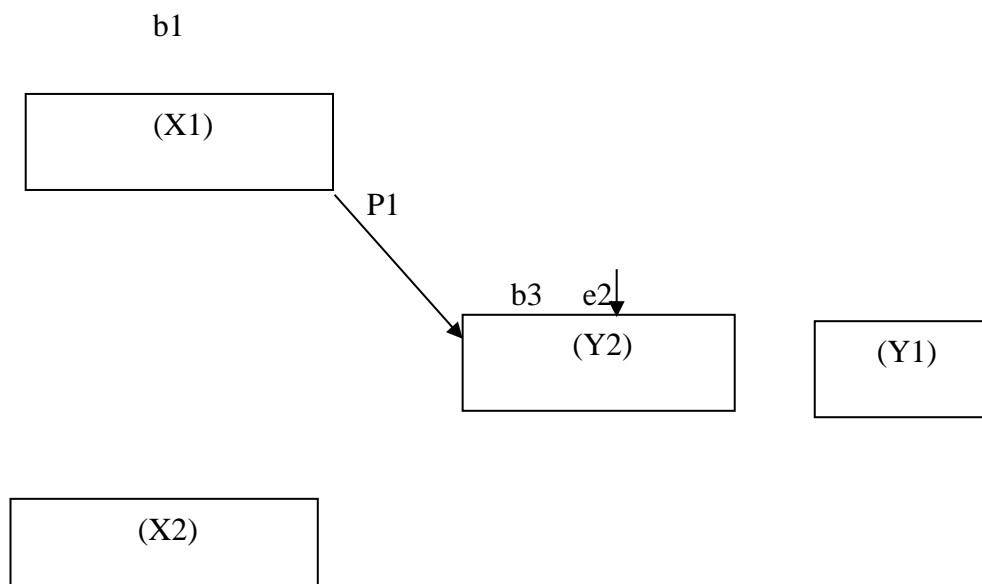
Y_2 = *Quality of Work Life*

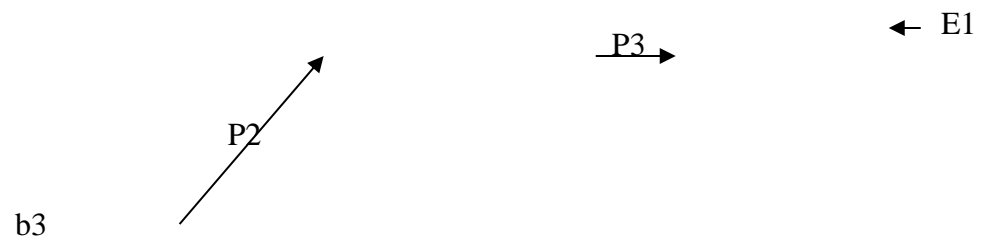
b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e_1 = variance variabel Y_1 yang tidak dapat dijelaskan oleh X_1, X_2

e_2 = variance variabel Y_2 yang tidak dapat dijelaskan oleh X_1, X_2, Y_1

Semua pengujian uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20,00 for Windows.





Gambar 3.1. Model Analisis

4. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Untuk melihat pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis mediasi yang digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis dengan variabel mediasi. Dimana untuk menguji tingkat signifikansi variabel mediasi, rumus untuk menghitung uji sobel test sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *standar error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = *standar error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Setelah melakukan perhitungan, langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, ketika t-hitung memiliki nilai

yang lebih besar jika dibandingkan nilai t-tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari variabel mediasi (Fahd & Rasyid, 2017).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM WILAYAH KECAMATAN SURUH KABUPATEN SEMARANG

Kecamatan Suruh merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Semarang dengan bentang alam merupakan areal dataran, perbukitan dan pegunungan dan memiliki kemiringan beragam. Kecamatan Suruh terletak pada 7.36' Lintang Selatan dan 110.56' Bujur Timur, dengan ketinggian rata-rata 571 m diatas permukaan laut. Batas wilayah Kecamatan Suruh adalah :

1. Sebelah utara : Kecamatan Pabelan dan Bancak
2. Sebelah timur : Kabupaten Boyolali
3. Sebelah selatan : Kecamatan Susukan
4. Sebelah barat : Kecamatan Tengaran

Luas Wilayah Kecamatan Suruh seluruhnya \pm 64.015 km² yang terdiri dari Sawah 2.951,74 Ha, Bukan sawah 1.379,14 Ha, Bukan pertanian 2.070,60 Ha. Kecamatan Suruh terbagi menjadi 17 Desa yaitu Kebowan, Bejilor, Jatirejo, Dersansari, Purworejo, Ketanggi, Medayu, Bonomerto, Sukorejo, Kedungringin, Gunungtumpeng, Reksosari, Suruh, Plumbon, Krandonlor, Cukilan dan Dadapayam.

Tabel 4.1
Luas wilayah, jumlah RT / RW di Kecamatan Suruh

No	Desa	Luas Wilayah (km ²)	Jarak ke Kecamatan (km)	Jumlah RT	Jumlah RW
1.	Kebowan	3,89	4,0	25	5
2.	Bejilor	2,12	4,0	18	4
3.	Jatirejo	1,64	2,0	23	3
4.	Dersansari	1,49	3,5	16	4
5.	Purworejo	1,70	3,0	11	2
6.	Ketanggi	1,55	4,0	13	4
7.	Medayu	3,13	4,0	20	5
8.	Bonomerto	2,72	7,0	21	6
9.	Sukorejo	3,70	7,0	20	6
10.	Kedungringin	4,82	11,0	50	8
11.	Gunungtumpeng	3,37	5,0	18	5
12.	Reksosari	5,06	1,5	39	6
13.	Suruh	3,99	0,5	58	11
14.	Plumbon	4,35	1,5	44	10
15.	Krandonlor	5,82	4,0	30	8
16.	Cukilan	6,21	7,0	41	7
17.	Dadapayam	8,47	13,0	44	7
	Jumlah	64,01		491	101

Sumber : data seksi tata pemerintahan kecamatan suruh 2023

Jumlah penduduk Kecamatan Suruh tahun 2023 adalah sebanyak 71.835 jiwa yang terdiri dari :

1. Penduduk laki – laki : 36.093 Jiwa
2. Penduduk perempuan : 35.742 Jiwa
3. Sex Ratio : 100,98%
4. Kepadatan : 1045 Jiwa/Km²

4.2.GAMBARAN UMUM RESPONDEN

1. Umur Responden

Tabel 4.2.
Umur Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
20-25 tahun	12	10,4
26-35 tahun	56	48,8
36-45 tahun	35	30,4
46-55 tahun	12	10,4
Jumlah	115	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berumur 26-35 tahun yaitu sebanyak 56 orang atau 48,8%, berumur 36-45 tahun sebanyak 35 orang atau 30,4%, berumur 20-25 tahun sebanyak 10,4%, dan berumur 46-55 tahun sebanyak 10,4%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa sebagian besar perangkat desa di wilayah Kecamatan Suruh berumur 26-35 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa seiring dengan rekrutmen perangkat desa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 banyak didominasi usia produktif dan berpotensi dalam menjawab tantangan dunia kerja yang serba IT dan aplikasi.

2. Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
SLTA	48	41,7
D3	37	32,2
S1	30	26,1
S2	-	-
Jumlah	115	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 48 orang atau 41,7%, D III sebanyak 37 orang atau 32,2%, dan S1 sebanyak 30 orang atau 26,1%. Jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa rata-rata perangkat desa di wilayah Kecamatan Suruh berpendidikan SLTA.

3. Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Prosentase
< 10 tahun	43	37,4
10-20 tahun	57	49,6
> 20 tahun	15	13
Jumlah	115	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja < 10 tahun sebanyak 37,4%, masa kerja 10-20 tahun sebanyak 57 orang atau 49,6%, dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 13%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja perangkat desa antara 10-20 tahun.

4.3.Deskripsi Variabel

1. Variabel Dukungan Sosial (X1)

Table 4.5 Deskripsi Variabel Dukungan Sosial

Indikator	Nilai Means	Standard Deviasi
Dukungan Emosional	4.0783	0.72726
Dukungan Instrumental	4.0522	0.74743
Dukungan informasi	4.1130	0.69793
Dukungan persahabatan	4.0261	0.71893
Rata-rata	4,0674	

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata total dari Variabel dukungan sosial sebesar 4,0674. Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa menyatakan setuju atas pernyataan dalam kuesioner. Dari 4 pernyataan tersebut, indikator dukungan emosional mendapatkan rata-rata tertinggi, artinya bahwa dukungan informasi menjadi hal yang sangat penting bagi perangkat desa dalam mendukung kinerjanya.

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Table 4.6 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Nilai Means	Standard Deviasi
Komitmen afektif	4.0783	.72726
Komitmen keberlanjutan	4.0000	.72548
Komitmen normative	4.1478	.69134
Rata-rata	4,0754	

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata total dari Variabel komitmen organisasi sebesar 4,0754 dengan rata-rata standar deviasi 0,7147. Rata-rata pernyataan komitmen normative memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,1478. Dengan demikian perangkat desa seiring dengan Siltap dan tambahan penghasilan lain berupa tanah *bengkok* membuat keinginan untuk bertahan dalam organisasi menjadi sangat tinggi.

3. Variabel *Quality of worklife* (Y1)

Table 4.7 Deskripsi Variabel *Quality of worklife*

Indikator	Nilai Means	Standard Deviasi
Kompensasi yang tepat dan adil	4.0783	0.72726
Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat	4.0522	0.74743
Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	4.1130	0.69793
Peluang untuk berkarir	4.0261	0.71893
Peluang untuk ikut pelatihan	4.1304	0.68212
Rata-rata	4,0800	

Sumber: Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa rata-rata total dari Variabel *Quality of worklife* sebesar 4,0800 dengan rata-rata standar deviasi 0,7189. Rata-rata pernyataan mendapatkan kesempatan untuk pelatihan memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,1304. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya dana desa, pemerintah juga mengintensifkan pelatihan untuk memberikan peningkatan kemampuan perangkat desa sesuai dengan tupoksi masing-masing.

4. Variabel Kinerja (Y2)

Table 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja

Indikator	Nilai Means	Standard Deviasi
Kualitas kerja	4.0783	0.72726
Kuantitas kerja	4.0000	0.72548
Kerjasama	4.1478	0.69134
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4.1217	0.69013
Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4.1565	0.79020
Rata-rata	4,1009	

Sumber: Lampiran SPSS

Tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata total dari Variabel kinerja sebesar 4,1009 dengan rata-rata standar deviasi 0,7249 Rata-rata pernyataan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,1565. Hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa yang didominasi sumber daya yang masih muda, ditambah dengan adanya mekanisme pelaksanaan dan pertanggungjawaban pekerjaan yang baik, menjadikan perangkat memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.4. UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas

Analisis validitas menurut Masri Singarimbun (2000: 123) digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Setelah perhitungan dilakukan (dalam hal ini proses perhitungan dibantu dengan program SPSS), kemudian r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel Uji validitas data yang berdasarkan pada nilai r hitung dan r tabel disajikan dalam tabel 4.9. sebagai berikut:

TABEL 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	Variabel	No Item	r hitung	r tabel 5%	Ket
1	Dukungan Sosial	1	0,714	0,184	Valid
		2	0,800	0,184	Valid
		3	0,849	0,184	Valid
		4	0,658	0,184	Valid
2	Komitmen Organisasi	1	0,639	0,184	Valid
		2	0,848	0,184	Valid
		3	0,741	0,184	Valid
3	Quality Of Work Life	1	0,440	0,184	Valid
		2	0,857	0,184	Valid
		3	0,651	0,184	Valid

		4	0,897	0,184	Valid
		5	0,774	0,184	Valid
4	Kinerja	1	0,820	0,184	Valid
		2	0,654	0,184	Valid
		3	0,853	0,184	Valid
		4	0,560	0,184	Valid
		5	0,752	0,184	Valid

Sumber: lampiran 5 (output SPSS)

Berdasarkan tabel 4.9. dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,184, dan dari tabel korelasi menunjukkan bahwa korelasi masing-masing skor butir pernyataan terhadap totalnya menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti semua indikator yang dipakai untuk mengukur keempat variabel yang diteliti adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2005: 38) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Kuesioner dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2014: 42) dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Berdasarkan hasil uji dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Dukungan Sosial	0,751	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,610	Reliabel
Quality Worklife	0,780	Reliabel
Kinerja	0,785	Reliabel

Sumber: lampiran 5 (output SPSS)

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua Variabel penelitian memiliki Alpha Cronbach yang lebih dari 0,60 sehingga semua variabel penelitian adalah reliabel.

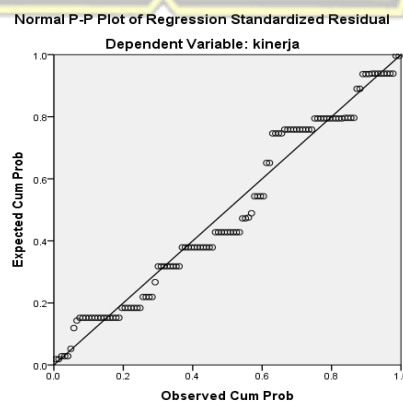
4.5. UJI ASUMSI KLASIK

Agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), model tersebut harus memenuhi dasar klasik *Ordinary Least Square* (OLS). Asumsi-asumsi klasik yang dimaksud adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian itu uji normalitas yang digunakan adalah analisis grafik grafik normal plot. Jika tampilan grafik normal plot, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja.



Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas

Dengan melihat tampilan histogram dan grafik plot di atas, bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Apabila nilai tolerance di atas 10% dan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dukungan sosial	0.410	4.336
Komitmen organisasi	0.106	9.430
<i>Quality of worklife</i>	0.290	4.543

Sumber: lampiran 5 (ouput SPSS)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 10% dan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Autokorelasi

TABEL 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

DW Hitung	DW diterima jika	Keterangan
1.182	$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi

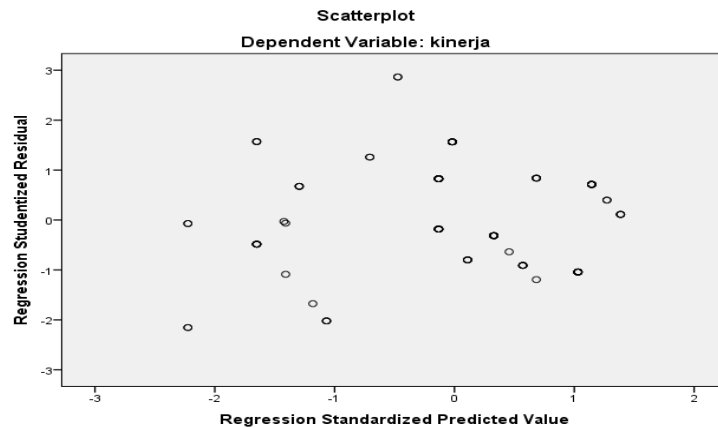
Sumber: lampiran 5 (ouput SPSS)

Autokorelasi dapat diketahui, salah satunya berdasarkan nilai Durbin Watson pada out put SPSS. Nilai DW yang diperoleh sebesar 2,182, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

4. Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik plot. Jika titik-titik dalam grafik plot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik scatterplot pada output SPSS di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik plot ada pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

4.6. ANALISIS DATA

4.6.1. Analisis Regresi Berganda dan Analisis Jalur

1. Uji H_1 , H_3 dan H_5

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat atau menguji H_1 , H_3 , dan H_5 menggunakan t test. Hasil analisis dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 4.13
NILAI t HITUNG

Variabel	t hitung	t tabel	Sign
Dukungan sosial	3,905	1.6911	0,000
Komitmen organisasi	4.054	1.6911	0,000
<i>quality of worklife</i>	2.761	1.6911	0,007

Variabel dependent: kinerja
Sumber: lampiran 5 (output SPSS)

a. Uji H_1

Dari tabel 4.29 menunjukkan bahwa t hitung variabel dukungan sosial sebesar 3,905 lebih besar dari t tabel 1,6911 atau signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang menyatakan ada pengaruh langsung yang signifikan dukungan sosial terhadap kinerja diterima.

b. Uji H_3

Nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 4,054 memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel 1,6911 atau signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang menyatakan ada pengaruh langsung yang signifikan komitmen terhadap kinerja diterima

c. Uji H_5

Nilai t hitung variabel *quality of worklife* yang diperoleh sebesar 2,761 lebih besar dari t tabel 1,6911 atau signifikansi yang diperoleh 0,007 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_5 yang menyatakan ada pengaruh langsung yang signifikan *quality of worklife* terhadap kinerja diterima

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa H_1 , H_3 , dan H_5 yang diajukan dapat diterima.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka terdapat dua model permasamaan regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja melalui *Quality of worklife*

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis mediasi yang digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis dengan variabel mediasi dengan uji sobel test sebagai berikut

Tabel 4.14 Hasil Uji *Sobel Test*

Jalur	a	b	SE _a	SE _b	T Hitung	T Tabel	Ket
Dukungan sosial – Quality– Kinerja Perangkat	0,216	0,682	0.212	0.222	2,6522	1,6911	Sig

Berdasarkan table tersebut dapat dicari nilai t hitung sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

$$z = \frac{0,716 \times 0,682}{\sqrt{(0,682^2 \times 0,051^2) + (0,716^2 \times 0,222^2)}}$$

$$z = \frac{0,488}{\sqrt{(0,465 \times 0,002) + (0,512 \times 0,05)}}$$

$$z = \frac{0,488}{\sqrt{0,009 + 0,025}}$$

$$z = \frac{0,488}{\sqrt{0,034}}$$

$$z = \frac{0,488}{0,184}$$

$$= 2,6522$$

Dengan demikian t hitung yang diperoleh sebesar 2,6522.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Quality of worklife*

Demikian halnya untuk menguji pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Quality of worklife* digunakan sobel test sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji *Sobel Test*

Jalur	a	b	SE _a	SE _b	T Hitung	T Tabel	Ket
<i>K</i> Omitmen – <i>Q</i> uality– Kinerja Perangkat	0,285	0,831	0.070	0.108	3,8604	1,6911	Sig

Berdasarkan table tersebut dapat dicari nilai t hitung sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$z = \frac{0,285 \times 0,831}{\sqrt{(0,831^2 \times 0,070^2) + (0,285^2 \times 0,108^2)}}$$

$$z = \frac{0,236}{\sqrt{(0,690 \times 0,005) + (0,081 \times 0,011)}}$$

$$z = \frac{0,236}{\sqrt{0,003 + 0,0009}}$$

$$z = \frac{0,236}{\sqrt{0,0039}}$$

$$z = \frac{0,236}{0,062}$$

$$= 3,8604$$

Dengan demikian t hitung yang diperoleh sebesar 3,8604

a. Uji H₂

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh tidak langsung antara dukungan sosial terhadap *quality of worklife* diperoleh nilai t hitung

melalui sobel test sebesar 2,6522, nilai t tabel 5% sebesar 1,6911, sehingga nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga terbukti bahwa *quality worklife* merupakan variabel intervening. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja melalui *quality of worklife* terbukti (H_2 diterima dan H_0 ditolak).

b. Uji H_4

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap *quality of worklife* berdasarkan uji sobel test diperoleh t hitung sebesar 3,8604 dengan t tabel 5% sebesar 1,6911, sehingga memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel, artinya terbukti bahwa *quality of worklife* merupakan variabel intervening. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh komitmen kerja yang signifikan terhadap kinerja melalui *quality of worklife* terbukti (H_4 diterima dan H_0 ditolak).

Berdasarkan pengujian pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat melalui kinerja dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung dari uji Sobel Test menunjukkan nilai yang lebih besar dari t tabel 5%, sehingga variabel *quality of worklife* dapat disimpulkan merupakan variabel intervening. Dengan demikian H_2 dan H_4 diterima.

4.7. Pembahasan

1. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja diperoleh t hitung sebesar 3,905 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel

(1,6911), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kinerja dapat diterima (H_0 ditolak, H_1 diterima). Hal ini mengandung arti bahwa semakin bagus dukungan sosial akan meningkatkan kinerja perangkat desa. Pencapaian kinerja yang baik tanpa mendapatkan dukungan sosial sulit terwujud dengan mendapatkan dukungan sosial karyawan bisa bekerja lebih bersemangat dan lebih baik karena pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan dukungan dari orang lain. Dukungan sosial adalah suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati yang diberikan melalui proses komunikasi, kontak sosial yang pada akhirnya akan mendapatkan kesenangan, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan.

Pemberian dukungan ini meliputi perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik. Dukungan sosial mempengaruhi aspek psikologis sehingga karyawan bekerja lebih tenang, loyal dan termotivasi dalam bekerja dan sebagainya sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik. Artinya apabila individu dengan dukungan sosial tinggi maka kinerja juga tinggi, sedangkan apabila individu dengan dukungan sosial rendah maka kinerja juga rendah.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel komitmen sebesar 4.054 memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,6911), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja jabatan diterima. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ini memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain. Komitmen organisasi akan membuat perangkat desa akan bertahan dalam suatu kelompok atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen akan membuat seseorang lebih memilih menetap daripada meninggalkan dan berusaha melakukan kinerja yang baik. Saat ini dengan tingkat persaingan untuk menjadi perangkat desa yang cukup tinggi, juga berdampak terhadap integritasnya setelah mereka terpilih.

Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang di percayakan kepada seseorang. Komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang mampu mengeluarkan sumber daya fisik, mental, dan spiritual tambahan yang bisa di peroleh, sebaliknya tanpa komitmen, pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit di laksanakan (Simanjuntak, 2005). Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, komitmen orang-orang dalam organisasi menjadi penting. *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) menyatakan bahwa perilaku seseorang individu di atur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin di capai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi di tandai dengan adanya keyakinan kuat terhadap nilai dan tujuan

organisasi, bersedia meningkatkan upaya untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi (Salleh *et al.*, 2013).

Penelitian ini bertolak dengan teori *stewardship* dimana aparaturnya pengelola dana desa harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam rangka memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa melalui kinerja pemerintah desa. Hal ini tidak berpengaruh karena komitmen ini terjadi dalam instansi yang kecil, sehingga perubahan atau dampak tidak terjadi sebagaimana jika komitmen terjadi di instansi yang besar dengan banyak aparaturnya. Selain itu jika pemerintah desa hanya memiliki komitmen dalam bentuk ucapan tanpa diikuti dengan tindakan, maka hal tersebut tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan, sehingga akuntabilitas pengelolaan dana desa juga tidak berpengaruh meningkat atau menurun.

Model ini dapat digunakan untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa melalui kinerja pemerintah desa dengan mengelola variabel kompetensi perangkat desa, komitmen organisasi pemerintah desa, dan transparansi. Akan tetapi, variabel komitmen organisasi pemerintah desa tidak berpengaruh dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana desa melalui kinerja pemerintah desa.

3. Pengaruh *Quality of worklife* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji t diperoleh t hitung sebesar 2,761 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel (1,6911), yang berarti hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara *Quality of worklife* terhadap kinerja dapat diterima. *Quality of worklife* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan variabel lain terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, diantaranya penghasilan tetap (Siltap) saat ini bagi perangkat desa selain sekretaris desa masih dibawah Upah Minimum Kabupaten serta kesempatan perangkat desa untuk ditempatkan pada jabatan yang sesuai masih sangat kurang. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang sudah memungkinkan kepala desa untuk melakukan penilaian dan evaluasi untuk melakukan rotasi perangkat desa sesuai dengan kemampuannya. Namun hal tersebut masih banyak yang belum dilakukan. Oleh karena itulah, dengan penempatan perangkat desa sesuai dengan kemampuan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Secara teoritis *quality of work life* memiliki peran terhadap kinerja karyawan, Wyatt dan Wah (2001) menyatakan bahwa setiap karyawan yang dihargai di perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan baik atau semakin meningkat. Sehingga *quality of work life* dapat memberikan dampak terhadap karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan serta keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik di dalam perusahaan. Namun, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Malang. Selain bertolak belakang secara teoritis, hasil penelitian ini juga bertentangan dengan studi empiris

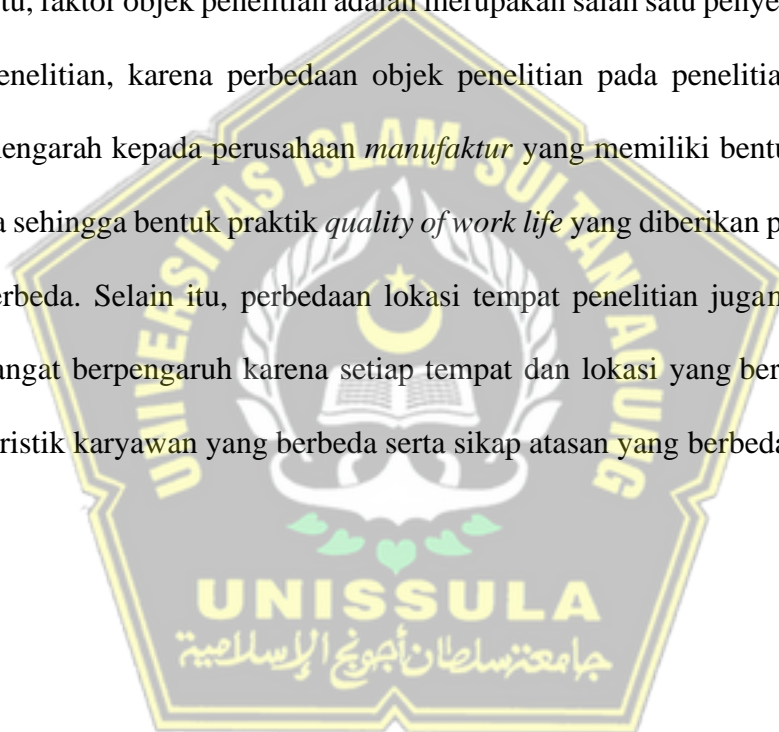
terdahulu atau pendukung yang dilakukan oleh May *et al.* (1999), Elmuti (2003), Arifin (2012), Pio *et al.* (2015), Rai dan Tripathi (2015) Bindi dan Dramaraj(2017) serta Chanana dan Gupta (2016) yang menyatakan bahwa *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini mendukung studi empiris yang dilakukan oleh Jannatin dan Hadi (2012), Hermawati dan Suci (2015), serta Radja *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian empiris yang mendukung hasil penelitian ini adalah Jannatin dan Hadi (2012), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja karyawan yang diukur dengan produktivitas. Hal ini dikarenakan pada penelitian Jannatin dan Hadi (2012) hanya terfokus pada *quality of work life* sebagai dasar suatu bentuk produktivitas, sehingga faktor-faktoreksternal seperti kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan, motivasi, etika kerja, dan rancangan pekerjaan telah dikesampingkan. Hal ini merupakan kelemahan penelitian sehingga berdampak pada hasil penelitian yang tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian selanjutnya, Hermawati dan Suci (2015) juga menunjukkan hal yang sama bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikarenakan usaha meningkatkan *quality of work life* bukan terletak pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan lebih baik tetapi bagaimana pekerjaan itu dapat menyebabkan individu menjadi lebih baik yang dapat berdampak pada kinerja karyawan dan berlanjut pada pencapaian kinerja perusahaan. Pada penelitian Hermawati dan Suci (2015) menyatakan bahwa

quality of work life akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila harus dibarengi dengan *organization trust* terhadap perusahaan, ini menunjukkan bahwa dengan hanya mengimplementasikan *quality of work life* pada perusahaan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Radja *et al.* (2013) juga mendukung temuan pada penelitian ini yaitu *quality of work life* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik. Selain itu, faktor objek penelitian adalah merupakan salah satu penyebab perbedaan hasil penelitian, karena perbedaan objek penelitian pada penelitian sebelumnya yang mengarah kepada perusahaan *manufaktur* yang memiliki bentuk *output* yang berbeda sehingga bentuk praktik *quality of work life* yang diberikan perusahaan pun juga berbeda. Selain itu, perbedaan lokasi tempat penelitian juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh karena setiap tempat dan lokasi yang berbeda memiliki karakteristik karyawan yang berbeda serta sikap atasan yang berbeda pula.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* merupakan variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan implikasi terhadap pengembangan konsep yang berkaitan dengan dukungan sosial, *quality of work life*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan studi terkait dengan pengaruh dukungan sosial dan komitmen organisasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan *quality of work life* sebagai mediasi.

Berdasarkan uraian-uraian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh langsung variabel dukungan sosial terhadap kinerja diperoleh hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel, sehingga dapat hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung dukungan sosial terhadap kinerja dapat diterima.
2. Uji pengaruh variabel dukungan sosial terhadap kinerja melalui *quality of worklife* diperoleh nilai nilai t hitung Sobel Test lebih besar dari t table 5%, sehingga terbukti bahwa *quality of worklife* merupakan variabel intervening antara dukungan sosial terhadap kinerja.
3. Nilai t hitung variabel pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang

menyatakan ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dapat diterima.

4. Uji pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *quality of worklife* diperoleh nilai t hitung Sobel Test lebih besar dari t table 5%, sehingga terbukti bahwa *quality of worklife* merupakan variabel intervening antara komitmen organisasi terhadap kinerja .
5. Nilai t hitung variabel pengaruh *quality of worklife* terhadap kinerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung *quality of worklife* terhadap kinerja dapat diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi, dukungan organisasi dan yang terakhir adalah QWL. Hal tersebut dikarenakan nilai beta dari Variabel Komitmen organisasi sebesar 0,831; dukungan organisasi sebesar 0,682; dan QWL sebesar 0,575. Peningkatan komitmen organisasi, dukungan sosial, dan QWL dapat dilaksanakan dengan meningkatkan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berupa komitmen keberlanjutan memiliki skor *mean* terendah sebesar 4,0000. Keinginan keberlanjutan sering terkait dengan standar penghasilan tetap yang membuat nyaman orang untuk tetap dalam pemerintah desa. Penghasilan tetap perlu dibuat ketentuan yang jelas yaitu menyesuaikan Upah Minimum Kabupaten. Dengan penghasilan tetap yang disesuaikan

dengan UMK akan membuat perangkat desa memiliki rasa untuk terus bekerja di pemerintahan desa.

2. Dukungan sosial berupa dukungan instrumental, yaitu dukungan materi saat membutuhkan memiliki nilai *mean* terendah yaitu 4,0522. Hal tersebut perlu dilakukan pengaturan ulang mengenai garapan tanah bengkok sebagai tunjangan lain dari penghasilan tetap. Artinya selama ini, bengkok ini tidak disesuaikan dengan beban kerja, sehingga dukungan materi dari pengaturan bengkok ini perlu dilakukan penataan ulang sehingga sebanding dengan beban kerja perangkat.
3. *Quality of worklife* dalam indikator peluang untuk berkembang memiliki skor *mean* terendah yaitu 4,0261. Oleh karena itu, diperlukan adanya bimbingan teknis spesifik sesuai dengan keahlian masing-masing perangkat desa agar kemampuan perangkat desa berkembang dan kinerja perangkat desa meningkat. Selain itu, kepala desa perlu menerapkan sistem honorarium yang adil berbasis kinerja agar memotivasi perangkat untuk selalu mengembangkan *skill* sehingga kinerja perangkat desa meningkat juga.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Tidak semua perangkat desa mengisi kuesioner dengan membacanya secara teliti, sehingga belum mencerminkan kondisi yang dialami oleh perangkat desa tersebut.

2. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel saja, yaitu dukungan sosial, dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memeriksa masalah yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa untuk menambahkan variabel lain, mengingat kedudukan perangkat desa merupakan pelayanan public di tingkat pedesaan.
3. Variabel *quality of worklife* merupakan Variabel intervening, namun nilai t hitung masih cukup rendah, artinya perlu lakukan penelitian yang lain dengan menggunakan Variabel intervening yang sesuai sehingga kinerja perangkat desa dapat ditingkatkan.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

1. Perlu dilakukan penelitian dengan alat pengumpulan data berupa wawancara sehingga dapat memperkuat hasil penelitian ini untuk mengetahui secara detail faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.
2. Perlu adanya penelitian lain dengan sampel setiap desa di seluruh wilayah Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Semarang, sehingga dapat memberi gambaran yang komprehensif faktor yang diteliti.
3. Perlu adanya penelitian mengenai pengaruh QWL terhadap kinerja perangkat desa di dua kecamatan yang berbeda agar diperoleh perbandingan komprehensif mengenai pengaruh QWL terhadap kinerja perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N.A. and Adnyani, I.G.A.D., 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *Doctoral Dissertation. Udayana University.*
- Alfani, Mufti. 2018. Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance.* 1. 1. 10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039.
- Anggapradja, I.T. and Wijaya, R., 2017. *Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees.* *Jurnal Aplikasi Manajemen,* 15(1), pp.74-80.
- Anggraini, R. and Thamrin, W.P., 2019. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi,* 12(1), pp.64-75.
- Anggraini, R. and Thamrin, W.P., 2019. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Keorganisasian pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi,* 12(1), pp.64-75.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta. 412 hal.
- Asharini, N.A., Hardyastuti, S. and Irham, I., 2018. *The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo.* *Agro Ekonomi,* 29(1), pp.146-159.
- Astrianti, A., Najib, M. and Sartono, B., 2020. *Quality of Work Life, Organizational Commitment and Turnover Intention in Account Officer of Micro Finance Company.* *Sosiohumaniora,* 22(1), pp. 17-25.
- Batvandi, Z., dan Ghazavi, M. 2017. *The Study of The Quality of Working Life with Organizational Commitment and Job Satisfaction among The Employees Using Correlarion Analysis (Case Study: Aseman Carton Making Factory of Isfahan.* *European Online Journal of Natural and Sosial Sciences.* 6(1), pp. 100-110.
- Cresweel, J. W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif Kuantitatif dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cyranowski, J. M., Zill, N., Bode, R., & Kelly, M. A. R. 2014. *Assessing Sosial Support, Companionship, and Distress: NIH Toolbox Adult Sosial Relationship Scales.* *National Institutes of Health Public Access,* 32(3), 293–301.

- Darmawan, D. and Mardikaningsih, R. 2021. Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), pp. 89-98. doi: 10.29407/jse.v4i1.97.
- Darmawati, A. and Indartono, S., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), pp.49-64.
- Fauzan, Alfi Hasan dan Sumiyati. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). Pendidikan Manajemen Bisnis, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- [Ganesh, S.](#) and [Paramasivam Ganesh, M.](#) 2014. *Effects of masculinity-femininity on quality of work life: Understanding the moderating roles of gender and sosial support*, *Gender in Management*, Vol. 29 No. 4, pp. 229-253.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haque, A., & Yamoah, F. (014. *Gender Employment Longevity: I.T Staff Response to Organizational Support in Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Business and Sosial Sciences*, 4(12), 324-327.
- Haque, Oino. 2019. Managerial Challenges for Software Houses Related to Work, Worker, and Workplace: Stress Reduction and Sustenance of Human Capital. DOI :10.17512/pjms.2019.19.1.13. Diakses pada 23 Maret 2023.
- Haryono, S. and Pamungkas, Y., 2021, January. *Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline*. In *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)* (pp. 157-170). Atlantis Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendri, M.I., 2019. *The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of The Employee Performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), pp.1208-1234.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 41–52.
- Jayanegara, Komang. (2020). Alat Ukur Quality Of Working Life Indonesia. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*. 9. 18. 10.30872/psikostudia.v9i1.3588.

- Kwon, Su-Jin & Bae, Sung-Kwon. 2009. Analysis of Impact Faktors of Affective Commitment in Organization of Dental Hygienist in Susan Area -Focused on Quality of Working Life(QWL)-. The Journal of the Korea Contents Association. 9. 10.5392/JKCA.2009.9.5.156.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, F.K., Rangkuti, D.A. and William, W., 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), pp.117-128.
- Maslihah, S. (2011).Prestasi Akademik Siswa Smpit Assyfa Boarding School. *Psikologi Undip*, 10(2), 103–114.
- Nadiroh, L.K.A. and Rijanti, T., 2022. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), pp.2190-2199.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noviati, N.P., 2015. Stres Kerja Ditinjau dari Kecerdasan Emosi, Modal Psikologis dan Dukungan Sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 20(1), pp.27-38.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256
- Park, Ji-Hyeon & Cho, Young-Sik & Lim, Soon-Ryun. 2018. *Analysis of Faktors Affecting the Quality of Work Life of Dental Hygienists Based on the Culture-Work-Health Model*. *Journal of Dental Hygiene Science*. 18. 32-41. 10.17135/jdhs.2018.18.1.32.
- Pertiwi, N.I. and Harding, D., 2021. Adaptasi Alat Ukur Quality Of Work Life Versi Bahasa Indonesia. *Psikologi Konseling*, 18(1), pp.908-921.
- Putra G. Y., Ardana K. 2018. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Bali Rochmat Jaya. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7 (12). Hal: 6561-6590.
- Putra, I.G.Y. and Ardana, I.K., 2018. Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di Bali Rochmat Jaya. *Doctoral dissertation*. Udayana University.

- Sackey J., Sanda MA. 2011. Pemeliharaan Modal Manusia: Dukungan Sosial Sebagai Pereda Stres Manajerial bagi Perempuan di Negara Berkembang, *Penelitian dan Praktek dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 19(2)*.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology: Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willeyant.
- Sari, N.P.R., Bendesa, I.K.G. and Antara, M., 2019. *The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variabels in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area Of Bali*. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), pp.74-83.
- Sojka, Ladislav. 2014. *Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment*. *Sociologia (Slovakia)*. 46. 283-299.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 630 hal.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 334 hal.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 334 hal.
- Suryani, R.D., 2018. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Tritularsih, Y., & Sutopo, W. (2017). Peran Keilmuan Teknik Industri Dalam Perkembangan Rantai Pasokan Menuju Era Industri 4.0. Seminar dan Konferensi Nasional IDEC, (pp. 507-517). Surakarta.