

ABSTRACT

This study is aimed to know the effect of Quality of Worklife (QWL) and transformational leadership on job satisfaction and employee's performance, and also the effect of job satisfaction on employee's performance. The object of this research is Roemani Muhammadiyah Hospital Semarang. Samples taken as many as 83 respondents using Purposive Non-Random Sampling technique. The method of analysis in this study is path analysis. The results of this research is quality of worklife and transformational leadership both have significant effect on job satisfaction and also on job performance. And job satisfaction directly have significant effect on job performance. Job satisfaction it also prove to able to be variable intervening for quality of worklife and transformational leadership on job performance.

Key Word: Quality of Work Life, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Job Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja(QWL) dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Objek penelitian adalah Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 83 responden dengan teknik *PurposiveNon-Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian didapatkan *quality of worklife* maupun kepemimpinan transformasional masing-masing berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja SDM. Begitupun kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Kepuasan kerja juga dapat menjadi variabel intervening bagi *quality of worklife* maupun kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci :Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja SDM

INTISARI

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh turunnya kinerja SDM dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang dikarenakan kurangnya jaminan kualitas hidup yang diberikan oleh organisasi serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada bawahannya. *Quality of worklife* didefinisikan sebagai suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sedangkan disini pemimpin transformasional dianggap memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya sehingga dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk diterapkan dalam organisasi. Jika kualitas kehidupan kerja dan hubungan dengan atasan dapat terjalin dengan baik, maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi dan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja SDM pada organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris mengenai hubungan *quality of worklife* (kualitas kehidupan kerja), gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

Objek dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di rumah sakit berjumlah 478 orang. Pemilihan sampel menggunakan perhitungan Rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel 83 orang. Teknik sampling menggunakan *Purposive non random sampling* dengan kriteria staf non medis dan staf medis yang telah berstatus pegawai tetap. Teknik pengujian yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil pengujian yang didapat menunjukkan bahwa variabel *quality of worklife* dan kepemimpinan transformasional masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM. Serta kepuasan kerja secara langsung juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Kepuasan kerja juga terbukti dapat menjadi variabel intervening antara *quality of worklife* maupun kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM. Hasil koefisien determinasiantara pengaruh *quality of worklife* dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,617 atau 61,7%. Sedangkan hasil koefisien determinasiantara pengaruh *quality of worklife*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0,696 atau 69,6%. Hal ini membuktikan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan melalui *quality of worklife* yang dapat dipenuhi oleh perusahaan secara adil serta penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh atasan terhadap bawahan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, dimana meningkatnya kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM dalam perusahaan.