

	<p><i>Home of Management and Business Journal</i> (HOMBIS) http://ejournal.unimugo.ac.id/HOMBIS</p>	<p><i>Vol. 1 No. 2</i> (2022)</p>
---	---	--

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ROSALI HOTEL & RESTAURANT DI SITUBONDO

Mega Anjar Widyabakti*¹, Bayu Wijyantini*², Rusdiyanto³

1 Departemen of Management, Universitas Muhammadiyah Jember

2 Departemen of Management, Universitas Muhammadiyah Jember

3 Departemen of Management, Universitas Muhammadiyah Jember

Corresponding Author: mawidyabakti@gmail.com , bayu@unmuhjember.ac.id

DOI: 10.26753/hombis.v1i2.875

ABSTRAK

Improving individual performance may improve organizational performance because the two are closely related. Like a compass, performance management guides a person to where they are and helps individuals, teams, organization to focus on their goals. The purpose of this study was to determine the influence and most dominant variables of job satisfaction, QWL and organizational commitment on employee performance in Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. The type of study used was a quantitative study using multiple linear regression analysis tools. Test results from 32 respondents showed that job satisfaction, QWL and organizational commitment positively impact employee performance at Rosali Hotel & Restaurant. Among the three independent variables, the job satisfaction variable (X_1) is known to have the greatest impact on the employee performance variable at Rosali Hotel & Restaurant. The study explained only 44.2% of employee performance, so there are other factors that explain employee performance outside the model studied.

Keywords: *Job Satisfaction, Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, kinerja (*performance*) menggambarkan hasil pekerjaan yang lengkap dan berkualitas tinggi yang diraih karyawan ketika mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungan yang diberikan pada karyawan tersebut. Dalam hal ini, sarana informasi dapat digunakan sebagai media belajar karyawan tentang seberapa jauh kinerjanya. Selain itu, manajemen kinerja (*performance management*) sangat dibutuhkan dalam tingkat kerja individu maupun tim. Seperti kompas, manajemen kinerja menuntun seseorang berada pada saat ini, dan menolong seseorang, tim atau organisasi memusatkan perhatian dan tenaganya menuju arah yang diinginkan. Sejalan dengan Mangkunegara menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [1]. Kemudian Sutermeister dalam Bintoro yang menyampaikan sejumlah faktor, baik secara eksternal ataupun internal dari karyawan, seperti motivasi, keterampilan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, *training*, kegemaran,

sikap kepribadian, keadaan dan kebutuhan fisik, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik dapat memengaruhi kinerja karyawan [2].

Di dunia kerja yang nyata, komitmen karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya sering kali menjadi topik yang sangat serius. Bagaikan daya magnet yang kuat menarik benda logam di sekitarnya. Komitmen kerap kali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan visi perusahaan, kesediaan mereka untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk terus bekerja di sana. Secara spesifik, pemahaman mereka yang luas tentang pekerjaan kerap terwujud pada konsumen setia yang bersedia membeli lebih banyak, merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta membayar lebih. Luthans dalam Kaswan menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang memiliki dampak positif untuk perusahaan [3]. Komitmen organisasional tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya faktor personal (usia, kecenderungan, seperti sifat negatif/positif, kendali internal/eksternal), organisasi (rancangan pekerjaan, keadilan prosedural, dan lain- lain) bahkan juga faktor di luar organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh perencanaan, pengendalian, dan komunikasi dalam organisasi.

Berhubungan dengan psikis karyawan, perusahaan sebagai bagian yang bersangkutan menjaga komitmen karyawannya berkewajiban membangun situasi kerja yang berkualitas atau lebih dikenal dengan *quality of work life* untuk menjaga kestabilan psikis para karyawannya [4]. Bernardin dan Russel dalam Kaswan mendefinisikan *quality of work life* sebagai *tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dialami individu yang berhubungan dengan kehidupannya di tempat kerja. Quality of work life adalah derajat di mana individu dapat memuaskan kebutuhannya yang penting (misalnya, kebutuhan untuk mandiri) selagi dikaryakan oleh organisasi/perusahaan* [3]. Menurut Cascio dalam Kaswan dibutuhkan pertimbangan berbagai faktor saat membuat program *quality of work life*, seperti rasa bangga, partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, lingkungan yang aman serta pemberian kompensasi yang adil [3].

Selain *quality of work life* dan komitmen organisasi, ada faktor lain yang menjadi perhatian perusahaan, kepuasan kerja menjadi salah satunya. Merujuk pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai kajian yang dilakukan pihak manajemen untuk mempersiapkan peralatan dan infrastruktur yang layak, memenuhi kebutuhan keuangan dan peluang pengembangan diri, dan memastikan bahwa setiap karyawan puas dengan pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik. Robbins dan Judge dalam Fattah mengartikan kepuasan kerja sebagai *job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristic* yang artinya kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya [5].

Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, pimpinan dituntut untuk selalu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan sehingga segala sumber daya dapat dikelola dengan baik. Kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan merupakan ketentuan absolut bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. [6]. Mengingat di era globalisasi saat ini, dunia bisnis mengalami peningkatan sangat cepat sehingga berdampak pada kompetisi yang sangat ketat sesama perusahaan. Salah satu contoh sektor yang berkembang dengan pesat saat ini adalah sektor pariwisata. Sektor pariwisata saat ini telah menjadi salah satu industri yang memberikan kontribusi besar untuk perekonomian di Kabupaten Situbondo yang mempunyai aset berupa destinasi wisata yang menarik perhatian umum. Pariwisata adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata termasuk obyek dan daya tarik wisata serta yang terkait dalam bidang tersebut (sesuai dengan UU No.9 tahun 1990). Dilihat dari sisi geografis Kabupaten Situbondo memiliki beraneka ragam berupa pesona alam

maupun kebudayaannya yang dapat dikunjungi. Selama ini tempat wisata yang terkenal hanyalah Pantai Pasir Putih dan Taman Nasional Baluran. Bertepatan dengan kemajuan ilmu teknologi yang ada, saat ini di Kabupaten Situbondo sudah banyak tempat wisata baru seperti: Penangkaran Blekok, Pantai Kerapu, Utama Raya dan masih banyak lagi. Dengan demikian akan menyebabkan arus kunjungan wisatawan meningkat. Menurut prariset yang telah dilakukan sebelumnya di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, peneliti memperoleh data jumlah kunjungan wisatawan domestik dan asing yang berkunjung ke Kabupaten Situbondo tahun 2019 – 2021.

Tabel 1. 1 Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kabupaten Situbondo tahun 2019 - 2021

No	Tahun	Jumlah Kunjungan Wisatawan		Total (Orang)
		Domestik	Mancanegara	
1	2019	926.918	1.549	928.467
2	2020	327.561	245	327.806
3	2021	335.614	30	335.644

Sumber : Bidang Pariwisata Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo , (2022)

Data tabel 1.1 di atas disimpulkan jumlah wisatawan yang berkunjung di Kabupaten Situbondo pada tahun 2019–2020 mengalami penurunan dengan jumlah yang drastis, untuk wisatawan domestik menurun dari 926.918 menjadi 327.561 wisatawan domestik, untuk wisatawan mancanegara menurun dari 1.549 menjadi 245 wisatawan mancanegara. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah wisatawan domestik mengalami kenaikan dari 327.561 menjadi 335.614 wisatawan domestik, dan jumlah wisatawan mancanegara terus mengalami penurunan dari 245 menjadi 30 wisatawan mancanegara.

Salah satu unsur penunjang dalam bidang pariwisata adalah jasa perhotelan sebagai tempat beristirahat setelah wisatawan menikmati pesona alam Situbondo, menghadiri pertemuan bisnis dan lainnya. Sujatno mendefinisikan hotel sebagai suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial yang memberikan pelayanan akomodasi, makanan dan minuman bagi semua yang menginap di hotel [6]. Pada umumnya, jasa pelayanan hotel sudah dapat dinikmati pada saat melakukan registrasi, ketika bermalam di kamar, menikmati sajian di restoran hotel, atau ketika konsumen mengikuti acara seminar dan kegiatan lainnya. Selain itu, pelayanan yang diberikan juga merupakan aspek penting untuk menjamin kenyamanan dan kepuasan para tamu. Rosali Hotel & Restaurant merupakan salah satu perusahaan yang di bidang jasa perhotelan yang berada di pusat Kota Situbondo. Dilihat dari segi geografis, Rosali Hotel & Restaurant tidak jauh dari tempat wisata seperti Pantai Pasir Putih, TN. Baluran, Penangkaran Blekok, Pantai Kerapu, dan masih banyak lagi. Hotel ini menawarkan berbagai macam fasilitas yang nyaman dan pelayanan prima bagi konsumen yang menginap. Menurut prariset yang telah dilakukan sebelumnya di Rosali Hotel & Restaurant Situbondo, peneliti memperoleh data jumlah tamu yang menginap di Rosali Hotel & Restaurant pada tahun 2021.

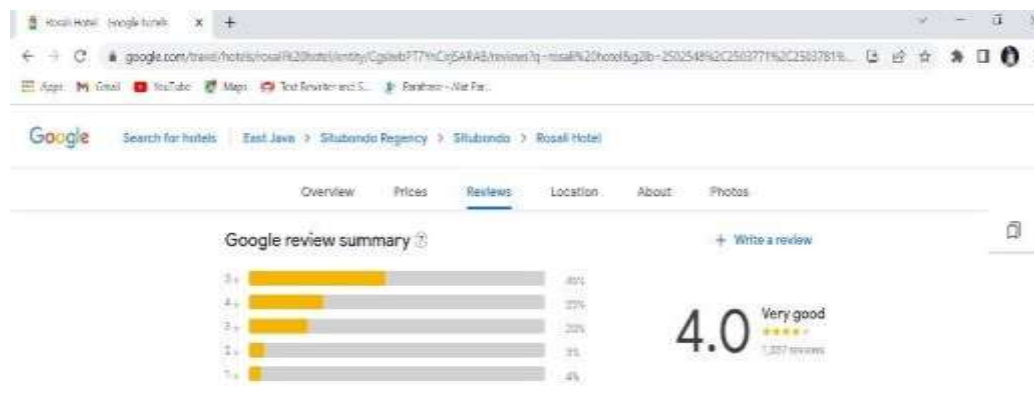
Tabel 1. 2 Data Jumlah Tamu Rosali Hotel & Restaurant tahun 2021

Bulan	Jumlah Tamu Hotel		Total Tamu Hotel
	Domestik	Mancanegara	
Januari	128	-	128
Februari	98	-	98
Maret	236	-	236
April	292	5	297
Mei	159	-	159
Juni	404	6	410
Juli	61	2	63

Agustus	324	-	324
September	759	6	165
Oktober	608	-	608
November	872	1	873
Desember	527	2	529
Jumlah			3890

Sumber : Rosali Hotel & Restaurant, (2022)

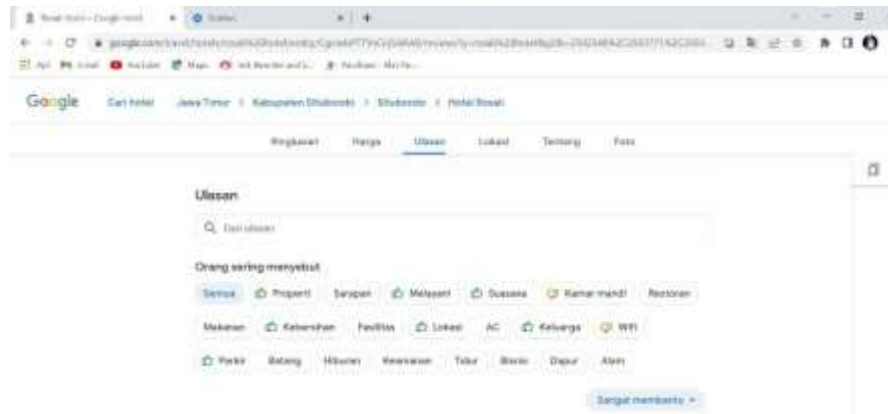
Data pada tabel 1.2 diketahui bahwa setiap bulannya terdapat fluktuasi jumlah tamu di Rosali Hotel & Restaurant. Dilihat dari fluktuasi jumlah tamu Rosali Hotel & Restaurant, terjadi penurunan yang drastis pada bulan Juli dan trend meningkat kembali pada bulan Agustus hingga bulan Desember. Apabila ditotal secara keseluruhan dari bulan Januari hingga bulan Desember total tamu yang menginap di Rosali Hotel & Restaurant sebesar 3.890 tamu, jumlah tersebut sesuai dengan visi yang ditargetkan oleh Rosali Hotel & Restaurant, yakni mendapatkan tamu sebanyak-banyaknya. Selain melakukan prariset di Rosali Hotel & Restaurant secara langsung, peneliti juga menemukan data ringkasan ulasan konsumen mengenai Rosali Hotel & Restaurant yang berasal dari google seperti yang di tampilkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1. Ulasan Konsumen Rosali Hotel & Restaurant Situbondo

Sumber: Ringkasan ulasan google, tahun 2022

Menurut data pada gambar 1.1 di atas, diketahui konsumen yang memberi rating 5 sebanyak 46% atau sebanyak 624 konsumen, yang memberi rating 4 sebanyak 25% atau sebanyak 339 konsumen, yang memberi rating 3 sebanyak 20% atau sebanyak 271 konsumen, yang memberi rating 2 sebanyak 5% atau sebanyak 68 konsumen, dan yang memberi rating 1 sebanyak 4% atau sebanyak 55 konsumen dari total konsumen sebanyak 1.357 konsumen yang pernah menggunakan jasa Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Jika rating tersebut di rata - rata Rosali hotel & Restaurant mendapatkan total rata - rata rating sebesar 4 yang dinyatakan sangat bagus oleh google. Untuk mendukung rating di atas, gambar di bawah ini merupakan indikator yang sering disebutkan oleh konsumen Rosali Hotel & Restaurant dalam memberikan ulasan di google baik indikator yang sangat disukai konsumen atau indikator yang perlu perbaikan dari pihak Rosali Hotel & Restaurant:



Gambar 1.2. Indikator yang sering disebutkan konsumen terkait Rosali Hotel & Restaurant

Sumber: Ringkasan ulasan google, tahun 2022

Menurut data pada gambar 1.2 di atas, diketahui konsumen Rosali Hotel & Restaurant paling menyukai indikator properti, pelayanan, suasana, kebersihan, lokasi, cocok untuk keluarga, dan parkir. Selain indikator yang sangat disukai, konsumen juga memberikan penilaian tidak suka terhadap indikator kamar mandi dan WIFI agar pihak Rosali Hotel & restaurant melakukan perbaikan kedua indikator menjadi lebih nyaman lagi. Maka dari itu, mengedepankan strategi pemasaran melalui pelayanan yang maksimal kepada para tamu yang menginap menjadi hal serius bagi perusahaan. Tujuannya agar keuntungan yang diharapkan tercapai serta memiliki kelebihan yang dapat bersaing. Untuk memperoleh kelebihan yang dapat bersaing, setiap karyawan diharuskan bersikap profesional ketika memberikan pelayanan yang prima dan secara terus-menerus meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Rosali Hotel & Restaurant berusaha melakukan perbaikan dan penyusunan strategi yang signifikan. Dengan adanya kinerja yang tinggi merupakan salah satu indikator perusahaan untuk tercapainya target perusahaan. Pencapaian ini sangat didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang ada. Oleh sebab itu, sumber daya menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk mengendalikan kompetisi yang sangat ketat dan tidak sehat saat ini.

Studi tentang kepuasan kerja, *quality of work life*, dan komitmen organisasional masih terbatas. Hal ini diasumsikan bahwa jika *quality of work life* antara karyawan meningkat, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan akan meningkat juga. Dampaknya, fungsi variabel kepuasan kerja, *quality of work life* dan komitmen organisasional yang berkaitan mempunyai pengaruh besar atas kualitas kinerja organisasi serta kesanggupan untuk bertahan di organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Lumbantoruan menunjukkan kualitas kehidupan kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja dan OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 0.574% [7]. Batubara melakukan penelitian dengan hasil secara parsial dan simultan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Medan Cabang Sukaramai [8]. Adapun kualitas kehidupan kerja berkaitan secara signifikan dengan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan beberapa kelompok kerja dalam berbagai jenis organisasi di berbagai negara [9].

Menurut penjelasan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan secara signifikan dengan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan beberapa kelompok kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Dengan terwujudnya kepuasan kerja memperlihatkan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja tinggi dan komitmen afektif yang tinggi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat membantu mengurangi perilaku negatif karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan Rosali Hotel & Restaurant

di Situbondo dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, *quality of work life*, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo serta mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh.

METODE PENELITIAN

1) Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah semua karyawan tetap Rosali Hotel & Restaurant. Teknik *non probability sampling* yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, sehingga sampel keseluruhan dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan tetap Rosali Hotel & Restaurant.

2) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang definisi variabel yang dipakai dalam penelitian serta bagaimana variabel tersebut dapat diukur. Variabel tersebut terdiri dari:

a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan Rosali Hotel & Restaurant baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yang menunjukkan konsistensi antara impian karyawan terhadap sesuatu dan apa yang sebenarnya diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan di Rosali Hotel & Restaurant secara individu berbeda-beda. Dalam penelitian ini pengukuran kepuasan kerja dilakukan melalui beberapa indikator. Luthans dalam Fattah [5] mengungkapkan ada lima dimensi kepuasan kerja yang cenderung memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam beraktivitas, yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
2. Gaji (*pay*)
3. Kesempatan promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan kerja (*work group*)

b) Quality of Work Life

Quality of work life merupakan persepsi karyawan Rosali Hotel & Restaurant terhadap peningkatan kepuasan mereka dalam bekerja, mendapatkan peluang untuk berkontribusi dalam pengembangan Rosali Hotel & Restaurant dan pengambilan keputusan Rosali Hotel & Restaurant khususnya yang berkaitan dengan bidang kerjanya, dan mendapatkan keamanan secara jasmani dan rohani dari pihak Rosali Hotel & Restaurant. Dalam penelitian ini dengan teori Zin dalam Soetjipto [10]:

1. Pertumbuhan dan Perkembangan
2. Partisipasi
3. Lingkungan Fisik
4. Supervisi
5. Gaji dan Bonus
6. Hubungan Sosial

c) Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat karyawan Rosali Hotel & Restaurant meliputi kemauan karyawan terlibat dan menjadi bagian dari Rosali Hotel & Restaurant dengan menyerap nilai-nilai yang dimiliki Rosali Hotel & Restaurant, loyalitas terhadap Rosali Hotel & Restaurant, dan ikut menciptakan tujuan yang akan dicapai Rosali Hotel & Restaurant. Komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer dalam Titisari [11] memiliki tiga dimensi:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

d) Kinerja Karyawan

Merupakan hasil dari aktivitas karyawan Rosali Hotel & Restaurant yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan Rosali Hotel & Restaurant. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Duha [12] ada 5 kriteria dasar untuk mengukur kinerja karyawan, yakni:

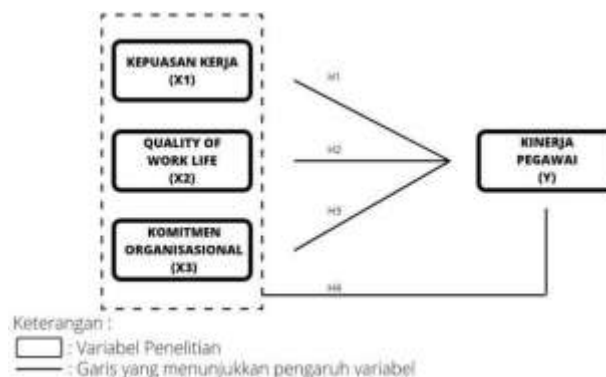
1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerjasama

3) Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen kuesioner penelitian menggunakan uji validitas dengan Rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto [13]. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari instrumen dalam suatu variabel. Konstruksi atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian selanjutnya adalah regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas dengan metode uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dan uji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji Glejser, pengujian hipotesis berupa uji T, uji dominan, dan koefisien determinasi (R^2).

4) Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1.3. Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Jurnal dan Skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Statistik Deskriptif Responden

Teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dan jumlah kuisisioner yang diolah sebanyak 32 kuisisioner. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan pria sebanyak 87.5% dan karyawan wanita sebanyak 12.5%. Usia sebagian besar responden: 26 - 30 tahun (46.9%), di atas 36 tahun (31.2%), usia 31 - 35 tahun (12.5%), dan kurang dari 25 tahun (9.4%).

Sebagian besar responden hanya berijazah SMA/Sederajat (90.6%) dan sisanya berijazah Diploma (9.4%), hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan Rosali Hotel & Restaurant memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Menurut lamanya bekerja, responden yang bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 40.6%, 5 sampai 7 tahun sebanyak 31.2%, 2 sampai 4 tahun sebanyak 21.9%, kurang dari 1 tahun sebanyak 6.2%.

2) Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Item kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki r -hitung $>$ r -tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0.05. Selanjutnya pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan data: variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki r -hitung sebesar 0.860, variabel *quality of work life* (X_2) memiliki r -hitung sebesar 0.818, variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki r -hitung sebanyak 0.796, dan yang terakhir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r -hitung sebanyak 0.787. Dari data tersebut diketahui semua variabel mempunyai koefisien $\alpha >$ 0.60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 16 dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Nilai Signifikansi
1	Konstanta	52.358	4.478	0.000
2	Kepuasan Kerja	0.435	0.05	0.005
3	<i>Quality of Work Life</i>	-0.474	0.05	0.025
4	Komitmen Organisasional	0.352	0.05	0.003

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Menurut tabel 1.3 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 52.358 + 0.435X_1 + (-0.474) X_2 + 0.352X_3 + e$. Nilai konstanta (Y) sebesar 52.358 artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka 52.358. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel Kinerja Karyawan (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) maka Kinerja Karyawan mengalami perubahan.

4) Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar $0.990 >$ 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 2.768 dan nilai *tolerance* sebesar 0.361, variabel *quality of work life* (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 3.003 dan nilai *tolerance* sebesar 0.333, dan yang terakhir variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 1.234 dan nilai *tolerance* sebesar 0.811. Hasil tersebut menunjukkan nilai VIF $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0.1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji asumsi klasik yang terakhir digunakan pada penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melakukan uji Glejser. Apabila sig. 2-tailed $<$ $\alpha = 0.05$. Dari hasil uji heteroskedastisitas hasil signifikansi variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.344, variabel *quality of work life* (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.352, dan variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.106. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi tiap variabel $>$ 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

5) Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Tabel 1. 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.005	0.05	3.073	2.048	Signifikan
2	<i>Quality of Work Life</i>	0.025	0.05	2.373	2.048	Signifikan
3	Komitmen Organisasional	0.003	0.05	3.220	2.048	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, diketahui variabel kepuasan kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2.048), dan nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel kepuasan kerja (X_1), *quality of work life* (X_2), dan komitmen organisasional (X_3) dapat menjelaskan atau berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

b. Uji dominan

Tabel 1. 5 Hasil Uji Dominan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.358	11.692		4.478	.000
Kepuasan Kerja	.435	.141	.722	3.073	.005
<i>Quality of Work Life</i>	-.474	.200	-.581	-2.373	.025
Komitmen Organisasional	.352	.109	.505	3.220	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas diketahui variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai *standartdized of coefficient beta* (β) sebesar 0.722, variabel *quality of work life* (X_2) memiliki nilai *standartdized of coefficient beta* (β) sebesar -0.581, dan variabel komitmen organisasional (X_3) memiliki nilai *standartdized of coefficient beta* (β) sebesar 0.505. Dari nilai *standartdized of coefficient beta* (β) pada masing – masing variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) yang memiliki nilai *standartdized of coefficient beta* (β) paling besar atau yang paling menjauhi angka 0 adalah variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.722. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel – variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 1. 6 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.382	3.437

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional , Kepuasan Kerja, Quality of Work Life

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1.6, nilai koefisien determinasi R² terletak pada kolom R-Square adalah 0.442. Nilai tersebut dapat diartikan variabel kepuasan kerja (X₁), *quality of work life* (X₂), dan variabel komitmen organisasional (X₃) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 44.2%, sisanya sebesar 55.8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

6) Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant yang didukung oleh hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari Kepuasan Kerja adalah $3.073 > 2.048$ dan sign. dari Kepuasan Kerja adalah $0.005 < 0.05$. Hal ini berarti karyawan Rosali Hotel & Restaurant merasa puas ketika bekerja di Rosali Hotel & Restaurant. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumbantoruan [7]; Ali [14]; Wijaya [15]; dan [16] menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Diaz unit kerja, karyawan tidak bekerja saja, melainkan akan melewati berbagai macam situasi, seperti menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan manajemen, dengan kompensasi, dan peluang promosi [17]. Sebagian besar pihak manajemen percaya perilaku karyawan, produktivitas kerja, ketidakhadiran dan pergantian karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja dianggap prediktor penting untuk mencapai kesejahteraan pribadi.

2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari *quality of work life* adalah $2.373 > 2.048$ dan nilai signifikansi dari *quality of work life* adalah $0.025 < 0.05$, sehingga menyebabkan *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumbantoruan [7]; Setiawati dan Wahyudi [18]; Ali [14]; dan [19] menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Menurut Bernardin dan Russel dalam Dewi dan Rodli [20] “*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja adalah dua hal yang tak terpisahkan. Kualitas kehidupan kerja tercapai jika kinerja yang dihasilkan karyawan dalam organisasi mencapai tahap efektif. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai hasil maksimal yang dicapai organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas

dalam lingkup tanggung jawabnya, dan hasilnya dapat bermanfaat bagi pihak internal ataupun eksternal.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari komitmen organisasional adalah $3.220 > 2.048$ dan nilai signifikansi dari komitmen organisasional adalah $0.003 < 0.05$, maka komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara [8] Lumbantoruan [7]; [21]; [19]; serta [16] menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika komitmen yang dimiliki karyawan semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Luthans dalam Kaswan menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi [3]. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa peduli terhadap nasib perusahaan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Sehingga komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

4. Pengaruh Dominan Kepuasan Kerja, Quality of Work Life, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2.048), dan nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) dapat menjelaskan atau berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hasil pengujian koefisien regresi yang distandardkan (β) atau *standartdized of coefficient beta* pada Uji T dari masing-masing variabel bebas diperoleh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan nilai *standartdized of coefficient beta* terbesar 0.722 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom R-Square adalah 0.442. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X_1), *Quality of Work Life* (X_2), dan variabel Komitmen Organisasional (X_3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44.2%, sisanya sebesar 55.8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant di Situbondo sehingga pengujian ini dapat terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan studi ini dapat dinyatakan sebagai berikut. Pertama, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Kualitas kehidupan kerja dapat terwujud apabila kinerja yang dihasilkan karyawan dalam organisasi mencapai pada tahap efektivitas. Ketiga, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant Situbondo. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika komitmen yang dimiliki karyawan semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keempat, hasil pengujian *standardized of coefficient beta* (β) pada Uji T ditemukan variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai yang terbesar dibandingkan variabel bebas lainnya. Hasil ini berarti variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant di Situbondo. Penelitian ini hanya hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44.2%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat peneliti berikan adalah : a) Bagi pihak Personalia Rosali Hotel & Restaurant sebagai pihak yang secara langsung bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus mampu menganalisa tingkat kepuasan kerja, *quality of work life*, dan komitmen organisasional. Dengan memperhatikan kepuasan kerja, *quality of work life*, dan komitmen organisasional setiap karyawan Rosali Hotel & Restaurant maka dapat mendorong karyawan Rosali Hotel & Restaurant dalam mencapai sasaran perusahaan dan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan hasil produksi dan keuntungan yang maksimal, serta juga lebih giat dalam bekerja; b) Bagi peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memperoleh temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013.
- [2] Daryanto dan Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [3] Kaswan, *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [4] W. Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, dan Stress Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus," in *Proceedings of Conference In Business, Accounting, and Management (CBAM)*, 2012, pp. 1135–1145.
- [5] A. H. Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatra, 2017.
- [6] B. Sujatno, *Hotel Courtesy*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.

- [7] E. R. Lumbantoruan, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru),” *In Jom Fekon*, vol. 2 (1), 2015.
- [8] S. P. R. S. dan E. S. D. Batubara D., “Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai,” *Jurnal Ilmiah Methonomi Methonomi*, pp. 39–46, 2020.
- [9] J. Ramawickrama, H. H. D. N. P. Opatha, dan M.D.P. Kumari, “Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs,” *Int. Bus. Res.*, vol. 10 (4), 2017, doi: <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p167>.
- [10] N. Soetjipto, *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. Yogyakarta: K - Media, 2017.
- [11] P. Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- [12] T. Duha, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [13] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek*, 15th ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [14] B. Ali, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung,” *Jurnal EMBA*, vol. 9 (2), pp. 166–175, 2021.
- [15] I. K. Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas,” Vol. 6, Issue 2, 2018.
- [16] I. K. S. A. Saputra, I. A. P. W. Sugianingrat, and P. K. A. Sanjaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) di Sanur,” Vol 2, Issue 2, 2022.
- [17] L. Diaz-Serrano, J. A. C. Vieira dan Jose, “Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries.,” *Inst. Study Labour (IZA)*, 2005.
- [18] N. Setiawati, dan S. Wahyudi, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari., , 85.,” *Eksis J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10 (2), 2020, doi: <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.167>.
- [19] M. Panjaitan, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan,” *Ekonomi dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 303–310, 2022.
- [20] N. N. Dewi, dan H. A. F. Rodli , *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [21] R. A. D. Putra, “Keterkaitan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung,” 2018.