

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP KOTA PINANG

Mastika Rambe<sup>1</sup>, Ahmad Amin Dalimunthe<sup>2</sup>, Khairina Tambunan<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: <sup>1</sup>mastikarambe03@gmail.com, <sup>2</sup>amindalimunthe@uinsu.ac.id,

<sup>3</sup>khairinatambunan@uinsu.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Kotapinang). Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 35 responden. Penelitian ini menggunakan alat statistik SPSS Versi 23. Data dianalisis dengan metode analisis regresi moderasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan juga Komitmen Organisasi juga dapat memoderasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta berdasarkan uji F Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pada pengujian koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 80,2% sisanya 19,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.*

**Kata kunci**— Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the Quality of Work Life and Work Stress on Employee Performance Through Organizational Commitment as a Moderating Variable (Case Study at Bank Syariah Indonesia Kcp Kotapinang). The sample in this study used a saturated sampling technique of 35 respondents. This study used the statistical tool SPSS Version 23. Data were analyzed using moderation regression analysis. The results of this study indicate that the Quality of Work Life has a positive and significant effect on Employee Performance, Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Commitment can moderate the effect of Quality of Work Life on Employee Performance, and also Organizational Commitment can also moderate the effect of Work Stress on Employee performance. And based on the F test Quality of Work Life, Work Stress, and Organizational Commitment have a simultaneous and significant effect on Employee Performance. And in testing the coefficient of determination, the R Square value is 0.802. This shows that the independent variables namely Quality of Work Life, Work Stress, and Organizational Commitment are able to explain the dependent variable, namely Employee Performance of 80.2%, the remaining 19.8% is explained by other variables outside the regression model.*

**Keywords**— Quality of Work Life, Work Stress, Organizational Commitment, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Partisipasi kerja, yaitu menurut Suhardi merupakan sebuah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab atas hal tersebut. Seseorang yang berpartisipasi akan mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan tersebut dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya. Partisipasi ini diukur dengan melihat kemampuan melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan, kemampuan meningkatkan komunikasi dan kemampuan dalam meningkatkan koordinasi.(Mukhlis, 2016) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, yaitu menurut Suhardi merupakan kondisi-kondisi disekitar karyawan baik itu berupa kondisi materi maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Hal ini Islam juga memandang bahwa lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja. Pemimpin ini akan menciptakan pola kerja yang lebih keras namun dengan suasana yang cair, hal inilah yang perlu dibudidayakan dalam lingkungan kerja saat ini. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri serta juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi loyalitas dan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Ivancevich, Stres dapat berarti banyak, dari perspektif orang biasa stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil positif maupun negatif. Istilah stres sendiri telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literatur. Akan tetapi, hampir semua definisi ini dapat ditempatkan ke dalam dua kategori, stres dapat didefinisikan sebagai stimulus atau suatu respons.(Ivancevich, 2006) Mengutip pengertian stress, dari handoko stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu : nafsu membuntu, mulut dan ketenggorokan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencretmencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.(Ekawarna, 2018). Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi menurut Eva adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. (Gayatri, E., & Muttaqiyathun, 2020). Sebuah perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan, bahkan perusahaan akan sulit membangkitkan semangat kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena karyawan lebih memilih

untuk bekerja di perusahaan lain.(Umar, 2013) Adapun beberapa fenomena yang terjadi saat ini dapat di lihat pada penjelasan di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia**

Bank	Status Karyawan	2019	2020
BNIS	Tetap dan Kontrak	4.395	4.780
	Alih Daya	1.024	587
BRIS	Tetap dan Kontrak	4.611	6.157
	Alih Daya	1.321	1.356
BSM	Tetap	8.106	8.130
	Kontrak	446	450

Sumber : Laporan Tahunan BNIS, BRIS, dan BSM 2019-2020

Dapat dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai dari ketiga Bank tersebut terlihat meningkat secara signifikan. Sumber Daya Insani yang mumpuni merupakan ujung tombak dalam upaya Bank untuk mewujudkan visi dan misi Bank. Pada BNI Syariah secara berkesinambungan menjalankan program pendidikan dan pengembangan kompetensi pegawai agar lebih kompetitif dalam menghadapi perubahan dan perkembangan industri perbankan syariah yang begitu pesat. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan mengacu kepada kerangka pelatihan dan pengembangan yang mencakup seluruh aspek dan metode pengembangan bagi seluruh Sumber Daya Manusia, dengan mengedepankan adanya kesempatan yang sama bagi seluruh pegawai Mandiri Syariah tanpa memandang gender. Pelatihan dan Pengembangan mencakup pengenalan organisasi, visi dan misi, budaya kerja perusahaan, kompetensi teknis yang diperlukan, serta kemampuan memimpin. Kerangka pelatihan dan pengembangan disusun berdasarkan kebutuhan bisnis dan diselaraskan dengan strategi Human Capital. Akan tetapi setelah mergernya ketiga bank tersebut yang secara resmi bersatu menjadi satu bank besar yaitu Bank Syariah Indonesia yang secara resmi berdiri pada tanggal 1 Februari 2021 lalu menyebabkan banyak sekali perubahan terutama pada jumlah karyawannya. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan BSI KCP Kotapinang Sebelum dan Sesudah Merger**

September 2020	September 2021
41	35

Sumber : Data Presentasi Dirut BSI Kepada Pegawai Internal  
Data Presentasi Dirut BSI Kepada Pegawai Internal.

Terjadi penurunan karyawan tetap. Hal ini terlihat dari terjadinya tingkat penurunan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotapinang. Jumlah dan persentase karyawan internal pegawai BSI sebelum Merger adalah sebanyak 41 karyawan dan sesudah merger menurun sekitar 35 karyawan yang dimana data ini bersumber dari hasil presentasi Dirut Kepada Pegawai Internal BSI pada tanggal 1 November 2021. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, misalnya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi. Karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotapinang dalam mencapai target perusahaan memiliki beban kerja yang tinggi, bekerja dengan tidak mengenal waktu dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan. Kinerja yang dihasilkan suatu perusahaan tentu saja merupakan tanggung jawab dari sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu setiap karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka jika diimbangi *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan komitmen organisasi yang diberikan perusahaan. Jadi penurunan jumlah karyawan tersebut menyebabkan kinerja serta kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan yang tidak terpenuhi. Beban kerja yang diterima karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotapinang pun juga berbeda-beda, namun secara umum karyawan bagian marketing merupakan karyawan dengan beban kerja yang cukup berat dikarenakan sebagai ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank. Walaupun beban kerja yang lumayan berat mereka juga mendapatkan bonus yang sejalan juga. Adapun hasil dari penelitian terdahulu memiliki perbedaan hasil penelitian. Yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Walenta, A. S., Lawodi, E., & Hengkeng, 2020). menyatakan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari keempat variabel bebas yang diuji, variabel partisipasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Dan adapun pada penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan hasil penelitian ini dari keempat variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian perbedaan pada penelitian lain juga dilakukan oleh (Qadri, 2019). Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan untuk sistem imbalan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan pada hasil penelitian-penelitian terdahulu memunculkan adanya *research gap*, hal ini yang memotivasi peneliti untuk lebih jauh memahami secara mendalam mengenai variabel dependen dan independen yang berkaitan. Dengan melihat fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menjadi latar belakang diajukannya penelitian ini.

#### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. (Timotius, 2017). Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel, kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan

diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. (Nur Ahmadi BI Rahmani, 2016). Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Indonesia tepatnya pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotapinang. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini karena Bank Syariah Indonesia merupakan Bank Syariah yang beroperasi secara syariah dengan kriteria-kriteria yang hingga saat ini melakukan segala kegiatan secara syariah dan semenjak terjadinya merger, juga berdampak pada karyawan-karyawannya yang menjadi pokok utama masalah dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer atau data langsung yang diperoleh dari karyawan langsung melalui kuisioner. teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuisioner.

Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda, karena membahas tentang tiga buah variabel independen dan dua buah variabel dependen. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program software olah data SPSS, kemudian dijelaskan secara deskriptif. Meliputi uji : Uji Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Jalur, Uji Signifikansi dengan Sobel Test, Uji Hipotesis, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X). Apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Nilai  $t_{tabel}$  untuk diuji pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , tabel distribusi t dicari pada  $0,05 : 2 = 0,025$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - 1$  atau  $35 - 2 - 1 = 32$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,036.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial dengan Menambahkan Moderasi)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	,860	,396
Kualitas Kehidupan Kerja	4,034	,000
Stres Kerja	3,050	,002
1		
Komitmen Organisasi	4,392	,008
Kualitas Kehidupan Kerja	4,125	,000
* Komitmen Organisasi		
Stres Kerja * Komitmen	5,847	,001
Organisasi		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 4,034 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X1 (4,034) lebih kecil dari ttabel (2,036) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Variabel Stres Kerja dapat diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,050 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X2 (3,050) lebih kecil dari ttabel (2,036) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Sementara itu, dengan menambahkan variabel moderasi dalam penelitian ini, dapat dilihat dari hasil Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan dari perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa perkalian variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel moderasi Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar  $4,125 > ttabel\ 2,036$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga membuktikan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Perkalian variabel Stres Kerja dengan variabel moderasi Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar  $5,847 > ttabel\ 2,036$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga membuktikan bahwa Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Berdasarkan dari hasil uji parsial di atas, variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dapat menguatkan tingkat signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kota Pinang.

Uji statistik F atau uji simultan merupakan kelayakan model/uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% atau 0,05. Nilai F tabel untuk diuji pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dan cara menentukan F tabel yaitu  $df(n1) = k-1$  atau  $4-1 = 3$ . Dan  $df(n2) = n-k$  atau  $35-4 = 31$ . Maka dapat diperoleh Ftabel sebesar 2,91.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,400	3	104,133	46,960	,000 <sup>b</sup>
	Residual	68,743	31	2,218		
	Total	381,143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 46,960. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya adalah signifikan. Artinya Ha5 diterima dan Ho5 ditolak yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai Fhitung dalam persamaan ini sebesar 46,960 adapun untuk nilai Ftabel sebesar 2,91 maka Fhitung (46,960) lebih besar daripada Ftabel (2,91) sehingga keputusan Ha5 diterima dan Ho5 ditolak, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 <sup>a</sup>	,820	,802	1,489

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 80,2% sisanya 19,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 4,034 dengan signifikansi sebesar 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 35 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036. Kemudian kita membandingkan jika thitung > daripada ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel X1 (4,034) lebih besar dari ttabel (2,036) maka keputusannya Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panggabean, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Dan Pengelolaan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Customer Care Di PT Telkom Witel Sumut)” menunjukkan bahwa hasil penelitiannya secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t di atas menunjukkan nilai thitung sebesar 3,050 dengan signifikansi sebesar 5% nilai ttabel untuk jumlah data sebesar 35 (n) dan variabel bebas (k) sebanyak 2 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,036. Kemudian kita membandingkan jika thitung > daripada ttabel maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena thitung untuk variabel X2 (3,050) lebih besar dari ttabel (2,036) maka keputusannya Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panggabean, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Dan Pengelolaan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Customer Care Di PT Telkom Witel Sumut)” menunjukkan bahwa hasil penelitiannya secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan dari perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa perkalian variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel moderasi Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar 4,125 > ttabel 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,020 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga membuktikan bahwa Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori bahwa Kualitas kehidupan kerja (KKK) dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa KKK yang baik dapat meningkatkan motivasi, kesediaan untuk belajar, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional dan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, produktif, dan berprestasi tinggi dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasinya rendah. Dalam hal ini, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel moderasi karena ia dapat memodifikasi hubungan antara KKK dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesejahteraan yang baik di



tempat kerja cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Karena itu komitmen organisasi yang lebih tinggi dapat mengakibatkan perbaikan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh KKK yang baik.

#### 4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen

Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan dari perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa perkalian variabel Stres Kerja dengan variabel moderasi Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar  $5,847 < t_{tabel} 2,036$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga membuktikan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung teori bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan merasa lelah, cemas, dan tegang, yang dapat mengurangi produktivitas dan kinerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional dan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, produktif, dan berprestasi tinggi dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasinya rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memodifikasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mungkin lebih mampu untuk mengatasi stres kerja dan menjaga kinerja mereka tetap stabil dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasinya rendah. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah mungkin lebih rentan terhadap dampak negatif dari stres kerja pada kinerja mereka. Komitmen organisasi sendiri juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja, sehingga akan ada interaksi yang saling mempengaruhi antara komitmen organisasi dan stres kerja.

#### 5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji F, Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000$  dan Fhitung adalah  $46,960$ . Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka kesimpulannya adalah berpengaruh secara signifikan, selain itu kita bisa membandingkan antara nilai Fhitung  $>$  daripada Ftabel dengan menentukan model. Jika Fhitung dalam persamaan ini sebesar  $46,960$  adapun nilai Ftabel dalam jumlah data sebanyak  $35$ , dengan jumlah variabel bebas sebanyak  $3$  variabel dan variabel terikat sebanyak  $1$  variabel dengan taraf signifikan  $5\%$  maka diperoleh nilai Ftabel sebesar  $2,91$ . Maka Fhitung ( $46,960$ ) lebih besar daripada Ftabel ( $2,91$ ) sehingga keputusan  $H_{a5}$  diterima dan  $H_{o5}$  ditolak. Yang artinya seluruh variabel yang terdiri dari Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu pada pengujian koefisien determinasi, nilai Adjusted R Square sebesar  $0,802$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar  $80,2\%$  sisanya  $19,8\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi. Dengan demikian hasil penelitian di atas mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufti Hasan Alfani (2018) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap

Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekan Baru”. hasil penelitiannya secara simultan variabel Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Karena thitung untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (4,034) lebih besar dari ttabel (2,036) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Karena thitung untuk variabel Stres Kerja (3,050) lebih besar dari ttabel (2,036) dan nilai sig  $0,002 < 0,05$  maka keputusannya Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.
3. Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Karena thitung untuk pengaruh tidak langsung variabel Kualitas Kehidupan Kerja (4,125) lebih kecil dari ttabel (2,036) maka keputusannya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.
4. Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Karena thitung untuk pengaruh tidak langsung variabel Stres Kerja (5,847) lebih besar dari ttabel (2,036) maka keputusannya Ha4 diterima dan Ho4 ditolak.
5. Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Karena Fhitung sebesar (46,960) lebih besar dari Ftabel (2,91) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya Ha5 diterima dan Ho5 ditolak.
6. Pada pengujian koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 80,2% sisanya 19,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan khususnya pada bank syariah disarankan untuk dapat menambah variabelvariabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta diharapkan selain menerapkan metode survei melalui penyebaran kuisisioner, juga melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.
2. Untuk para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Kotapinang diharapkan untuk terus mempertahankan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan Kualitas Kehidupan kerjanya agar tercapai tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan, juga sesuai dengan visi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk yaitu *Top 10 (ten) global islamic bank*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ekawarna, E. (2018). *Manajemen Konflik dan stres*. Bumi Aksara.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding Of The Urecol*.
- Ivancevich. (2006). *Perilaku Manajemen dan organisasi*. Erlangga.
- Lubis, L. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Uin Ar-Raniry.
- Mukhlis, M. (2016). Konsep Hukum Administrasi Lingkungan Dalam Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Konstitusi, Vol 7(2)*.
- Nur Ahmadi BI Rahmani. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. Febi Uin-Su Press.
- Qadri, S. A. (2019). *Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Danamon Syariah Makassar*. Iain Parepare.
- Timotius, H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.
- Walenta, A. S., Lawodi, E., & Hengkeng, J. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Poso Energi Di Kabupaten Poso. *Economix, Vol 7(2)*.