

## Optimalisasi Kinerja Dosen Berbasis *Quality Of Work Life*

**Nindya Faradiba**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: [nindyafaradiba@gmail.com](mailto:nindyafaradiba@gmail.com)

**Adya Hermawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

**Soedjono**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on Lecturer Performance through strengthening Organizational Commitment. The population in this study were all lecturers working at Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. The sampling technique used in this study is Nonprobability Sampling with a total of 71 respondents and the data is processed through Smart Partial Least Square (PLS) software.*

*The results of this study indicate that the better the Quality of Work Life, the more it will contribute to the lecturer performance of Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. Likewise with the Quality of Work Life which is getting better it will contribute to the organizational commitment of lecturers. It was also found in this study that organizational commitment which was still low could not contribute to improving the lecturer performance of Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. And organizational commitment has not been able to play a role in mediating the relationship between Quality of Work Life and lecturer performance of Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Lecturer Performance, Organizational Commitment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dosen melalui penguatan Komitmen Organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang bekerja di Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 71 orang dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* yang semakin bagus maka akan berkontribusi terhadap kinerja dosen Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. Begitu juga dengan *Quality of Work Life* yang semakin bagus maka akan berkontribusi terhadap komitmen organisasional dosen. Ditemukan juga dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasional yang masih rendah belum dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. Serta komitmen organisasional belum mampu berperan dalam memediasi hubungan *Quality of Work Life* terhadap kinerja dosen Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang.

**Kata kunci:** *Quality of Work Life, Kinerja Dosen, Komitmen Organisasional*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan semua pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya manajemen sumber daya manusia yg berkualitas. Keberhasilan organisasi tersebut sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya karena anggotalah yang membuat semua pekerjaan berhasil, maka segala upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dengan meningkatkan kinerja anggota (Hermawati & Mas, 2016).

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan paling tinggi yang mempunyai peranan penting di dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tenaga pendidik (dosen) yang berkualitas harus mampu bereaksi dengan cepat dan menyesuaikan kinerjanya untuk menghadapi perubahan lingkungan pendidikan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu (Bernardin & Russel, 1993). Menurut definisi ini, kinerja dosen sebagai tenaga fungsional akademik adalah derajat capaian hasil atau pelaksanaan kewajibannya dalam suatu program studi. Dengan demikian penilaian kinerja dosen menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga evaluasi terhadap kinerja menjadi signifikan.

(Badaruddin, 2021) menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara karyawan dan kinerja perusahaan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa jika dosen berkinerja baik, perguruan tinggi juga akan berkinerja baik. Perubahan naik turunnya prosentase kinerja dapat diindikasikan karena beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi. (Allen & Meyer, 1997) yang menyatakan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dosen sebab tanpa staf akademik yang efisien dan komitmen sasaran dan tujuan tidak akan tercapai. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi dalam menghasilkan kinerja dan efektivitas kerja yang lebih baik.

Terjadinya komitmen organisasi dapat juga dipengaruhi oleh *Quality of Work Life*, (Nadler & Lawler, 1983) menyatakan bahwa bagian inti dari *Quality of Work Life* secara keseluruhan dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan kenyamanan baik fisik maupun mental karyawan dan produktivitas karyawan dalam pekerjaan. Dikarenakan sebagai seorang dosen memiliki tanggung jawab yang berat, dosen sendiri tidak dapat dipisahkan antara dosen sebagai pengajar di kampus dan juga sebagai peneliti. Dosen memiliki tanggung jawab sebagai pengajar di kampus, peneliti dan pengabdian masyarakat atau disebut Tri Darma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, Pengabdian) dan tentu saja hal tersebut cukup menguras pikiran dan waktu.

Maka didasarkan fenomena yang timbul dan disertai adanya teori juga hasil penelitian tentang keterkaitan tentang *Quality Of Work Life*, Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut untuk ditelaah lebih lanjut dalam penelitian dengan judul “Analisis Efek *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*” (Studi pada Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang).

## **LANDASAN TEORI**

### ***Quality Of Work Life (X)***

(Nadler & Lawler, 1983) menyatakan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan karakteristik dan kondisi pekerjaan. Bagian inti dari *quality of work life* secara keseluruhan dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan kenyamanan baik fisik maupun mental karyawan dan produktivitas karyawan dalam pekerjaan untuk mencapai kinerja yang unggul dan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi.

### **Kinerja Dosen (Y)**

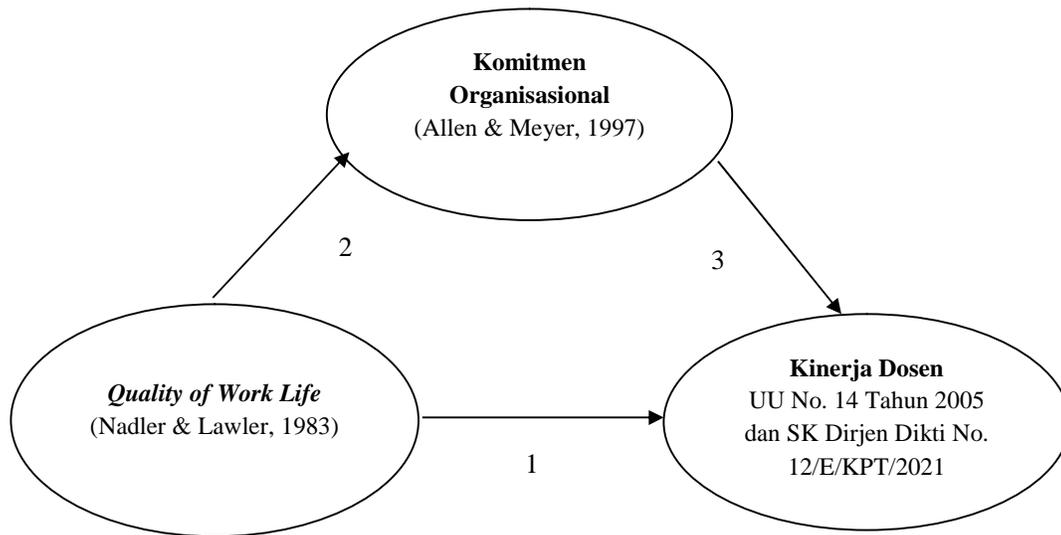
(Bernardin & Russel, 1993) menyatakan bahwa *Performance is defined as the record of out comes product on a specified job function or activity during a specified time period* (Kinerja merupakan tingkat pencapaian/rekor produksi akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama periode tertentu). Sedangkan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

### **Komitmen Organisasional (Z)**

Komitmen Organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasional menurut pendapat (Allen & Meyer, 1997) meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

## METODE PENELITIAN

Pada riset ini memiliki riset kuantitatif, sehingga metode kuantitatif dapat dinyatakan salah satu metode riset yang mana akan berdasarkan pada ilmu filsafat, tingkat populasi yang digunakan dalam riset ini berjumlah 71 tenaga pendidik atau dosen. Pada riset ini salah satu cara dalam penentuan sampel ialah menggunakan *Nonprobability Sampling* / Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data ini ialah wawancara, kuesioner serta observasi, informasi yang digunakan ialah primer dan sekunder, sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 3.0. Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Sumber: (Nadler & Lawler, 1983), (Allen & Meyer, 1991), UU No 14 Tahun 2005 dan SK Dirjen Dikti No. 12/E/KPT/2021.

**Gambar 1.** Model Konseptual

## HIPOTESIS

- H1 : Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dosen
- H2 : Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional
- H3 : Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Ke-empat karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	39,4%
	Perempuan	43	60,6%
Usia	20-30 Tahun	18	25,4%
	30-40 Tahun	32	45,1%
	40-50 Tahun	13	18,3%
	>50 Tahun	8	11,2%
Masa Kerja	<5 Tahun	34	47,9%
	6-15 Tahun	28	39,4%
	16-25 Tahun	7	9,9%
	>25 Tahun	2	2,8%
Pendidikan	Strata-2	68	95,7%
	Strata-3	3	4,3%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin perempuan menjadi responden yang terbanyak dengan 43 orang atau sebesar 60,6%, sedangkan responden berdasarkan usia 30–40 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 32 orang atau sebesar 45,1%, serta responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 34 orang atau sebesar 37,4% serta responden berdasarkan pendidikan Strata-2 menjadi responden yang terbanyak yakni berjumlah 68 orang atau sebesar 95,7%.

*Cronbach's alpha* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Cresswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Cresswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh kontruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Cresswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

**Tabel 2.** *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Quality of Work Life (X)</i>	0.935	0.944	0.585
Kinerja Dosen (Y)	0.921	0.933	0.559
Komitmen Organisasional (Z)	0.901	0.920	0.591

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa ke-tiga variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari ke-tiga variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari ke-tiga variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen (Ghozali, 2018). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.** *Nilai R Square*

Variabel	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Y (Kinerja Dosen)</b>	0.898	0.895
<b>Z (Komitmen Organisasional)</b>	0.565	0.559

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Dosen sebesar 0.898 atau 89,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk kinerja dosen dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasional sebesar 89,8%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan bahwa nilai untuk nilai *R Square* Komitmen Organiasional sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk Komitmen Organiasional dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Quality of Work Life* sebesar 56,5%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

*Path coefficient* merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya.

Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.** *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
QWL (X) → KINERJA DOSEN (Y)	0.886	0.881	0.055	15.986	0.000
QWL (X) → KOMITMEN ORGANISASIONAL (Z)	0.752	0.762	0.094	8.009	0.000
KOMITMEN ORGANISASIONAL (Z) → KINERJA DOSEN (Y)	0.080	0.086	0.065	1.246	0.213

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel *path coefficient* dan *specific indirect effect* menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dosen berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan, serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen tidak berpengaruh.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dosen

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja dosen, sehingga hipotesis H1 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah apabila variabel *Quality of Work Life* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap kinerja dosen. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh (Badaruddin, 2021) yang mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja dosen.

### 2. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasional

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Quality of Work Life* memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada komitmen organisasional, sehingga hipotesis H2 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah apabila variabel *Quality of Work Life* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap komitmen organisasional dosen.

Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh penelitian terdahulu oleh (Ayu & Wijayanti, 2020) yang mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap komitmen organisasional.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen**

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja dosen, sehingga H3 ditolak. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel komitmen organisasional yang masih rendah, belum dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen. Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pandaleke, 2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja.

### **4. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasional**

Sebagaimana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja dosen, sehingga H4 ditolak. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah *Quality of Work Life* serta kinerja dosen tidak mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki dosen Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang. Riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Darsono, 2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat peran mediasi dari komitmen organisasional pada *Quality of Work Life* terhadap kinerja dosen.

## **IMPLIKASI HASIL PENELITIAN**

### **Implikasi Teori**

Hasil uji hipotesis, hubungan *quality of work life* terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja dosen. Namun, hasil uji hipotesis *quality of work life* terhadap kinerja dosen positif dan signifikan serta *quality of work life* terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian artinya menunjukkan bahwa jika dosen memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, hal tersebut dapat mendorong tercapainya kinerja yang maksimal dan meningkatnya komitmen dalam berorganisasi.

### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja, karena kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan berbagai timbal balik yang positif, baik antara individu (dosen) maupun organisasi. Pihak Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang dapat lebih meningkatkan faktor-faktor *quality of work life* serta instansi/organisasi dapat bersama-sama membangun dan menerapkan *quality of work life* yang baik sehingga kinerja dapat tercapai secara maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, semakin baik *quality of work life* yang dirasakan oleh dosen dapat memberikan kesejahteraan terhadap dosen sehingga meningkatkan komitmen dalam berorganisasi.

### **KESIMPULAN**

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang, dapat disimpulkan bahwa apabila *Quality of Work Life* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap kinerja dosen.
- 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang, dapat disimpulkan bahwa apabila *Quality of Work Life* semakin bagus, maka akan berkontribusi terhadap komitmen organisasional dosen.
- 3) Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh bahwasanya komitmen organisasional yang masih rendah, belum dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen pada Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang.
- 4) Berdasarkan hasil analisis dari model struktural dalam PLS diperoleh, bahwasanya komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja dosen Insitut Teknologi Sains dan Kesehatan RS dr. Soepraoen Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R., & Wijayanti, D. T. (2020). PENG RUH KU LIT S KEHIDUP N KERJ TERH D P KOMITMEN ORG NIS SI MEL LUI KEPU S N KERJ PADA PT. SEGAR MURNI UTAMA. *Jurn l Ilmu M n jemen Volume 8 Nomor 3 – Jurus n M n jemen F kult s Ekonomi*.
- Badaruddin. (2021). *Quality Of Work life, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 3 , 19 - 35.*
- Bernardin, J. H., & Russel, J. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach. International Edition. Singapore: The McGraw-Hill Companies, inc.*
- Cresswell, J. W. (2017). Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. *Yogya: Pustaka Pelajar.*
- Darsono, R. S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives. Organizational Dynamics*, P 20-30.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA Vol.4 No.2, Hal 199-210.*