

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Traveloka di Jakarta.

Evi Robiana¹; Netania Emilisa²; Retno Dwi Jayanti³

Universitas Trisakti, e-mail : evirobiana@gmail.com¹ netania@trisakti.ac.id²
retnodwi0803@gmail.com³.

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.2, March 2023
Page/Halaman : 182 - 193

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :
Kualitas Kehidupan Kerja;
Kepuasan Hidup; Kepuasan Kerja;
Komitmen Organisas

JEL. classification :
Q15

Permalink:
DOI:10.32493/frkm.v6i1.26290

Article info :
Received : December 2022
Revised : January 2023
Accepted : February 2023

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :
© LPPM & PRODI MM UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)*, *Life Satisfaction*, *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan Traveloka di Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini, yang terdiri dari total sampel 180 pekerja layanan Jakarta. Dalam penelitian ini, *non-probability sampling* digunakan bersamaan dengan strategi *purposive sampling*, sedangkan dalam pengujian hipotesis dengan *structural equation model (SEM)* sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *QWL* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Life Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Implikasi bagi manajer SDM Traveloka yaitu untuk memperhatikan *QWL* dan *Life satisfaction* pada karyawan dalam perusahaan baik secara eksternal maupun internal untuk dapat meningkatkan *Job satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap karyawannya pada perusahaan.

This study purpose to analyze the Influence Quality of Work Life (QWL), Life Satisfaction, Job Satisfaction towards Organizational Commitment for Traveloka Employees in Jakarta. Participants in this study, who comprised a total sample of 180 Jakartan service workers. In this study, non-probability sampling was used in conjunction with a purposive sampling strategy, where as in testing the hypothesis with a structural equation model (SEM) as an analysis tools. Based on the results of testing the hypothesis in this study, it shows that QWL has a positive effect on Job Satisfaction, Life Satisfaction has a positive effect on Job Satisfaction and Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Commitment. The implication for Traveloka HR managers is to pay attention to QWL and Life satisfaction of employees in the company both externally and internally in order to increase Job satisfaction and Organizational Commitment to their employees in the company.

A. PENDAHULUAN

COVID-19 telah menyebabkan perubahan dan gangguan pada pekerjaan di berbagai bisnis. Hotel merupakan sektor yang paling terdampak akibat pandemic. Karyawan hotel mengalami berbagai bentuk kegentingan, karena mereka mengalami perubahan jam kerja yang fluktuatif, dan mengalami pemotongan gaji, pengurangan tunjangan kesejahteraan, perubahan posisi, atau pemecatan sementara/permanen (Han et al., 2022). Perusahaan membutuhkan pekerja yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang persaingannya sangat ketat saat ini. Industri yang bergerak di bidang jasa juga terkena imbas dari adanya Covid-19, di mana perusahaan lebih menuntut kualitas karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang bertujuan dapat memajukan serta meningkatkan keberhasilan perusahaan. Karyawan dengan *Organizational Commitment* cenderung memiliki kinerja lebih baik dari pada karyawan yang kurang berdedikasi karena mereka lebih berupaya untuk kepentingan asosiasi menuju kemakmurannya dan berusaha mencapai tujuan dan misinya (Diana et al., 2022). Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan *Job Satisfaction* terhadap karyawan, karena *Job Satisfaction* telah terbukti dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja yang berdampak menguntungkan untuk peningkatan *Job Satisfaction* dapat meningkatkan produktivitas karyawan berdasarkan kualitasnya. Pandemi sangat merugikan pada stabilitas pekerjaan dimana dapat dirasakan oleh karyawan, yang dapat mengurangi *Life Satisfaction* karyawan secara keseluruhan dan kesejahteraan (Han et al., 2022). Untuk meningkatkan *Life Satisfaction* dan *Job Satisfaction* pembelajaran di tempat kerja dapat membantu mereka mengelola perubahan dan transisi untuk menghasilkan *Organizational Comitment* yang tinggi adalah dengan menekankan bahwa *Quality of Work Life* ialah strategi dalam menumbuhkan mutu hidup karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan (Diana et al., 2022).

Perusahaan merupakan kelompok usaha yang tujuan utamanya adalah memaksimalkan keuntungan dan siap bersaing dengan usaha lain. PT Trinusa Travelindo (Traveloka) merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang jasa, yang merupakan layanan travel dalam bentuk platform online, tiket akomodasi dan juga penyewaan seperti hotel. Persaingan dalam dunia bisnis kini semakin ketat, dan karyawan memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Akibatnya, bisnis harus mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting dalam keberhasilannya melalui tenaga kerja yang ada. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan misalnya melalui perencanaan SDM yang matang. Hal itu bisa dilakukan dengan mendorong karyawan untuk bekerja keras, mendorong etos kerja yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya pandemic Covid-19 perusahaan di bidang Jasa seperti hotel merupakan salah satu industry yang terdampak oleh pandemic. Karyawan perhotelan banyak yang dirumahkan karena hampir 50% menurun drastis akibat dari tidak adanya tamu yang menginap karena adanya karantina dan bekerja dari rumah kebijakan dari pemerintah. Hal ini menjadi menarik bagi peneliti bahwa *Quality of Work Life*, *Life Satisfaction* dan *Job Satisfaction* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui *Organizational Commitment* yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

A. KAJIAN LITERATUR

Quality of Work Life

Quality of Work Life ialah salah satu aspek terpenting yang bisa membentuk perilaku organisasi karyawan, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan direktur, persepsi pekerjaan, kondisi kerja, layanan pendukung dan upah (Diana et al., 2022). (Rizal, 2021) *Quality of Work Life* (QWL) adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan perasaan aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga sumber daya manusia perusahaan dapat bersaing. Stephen P. Robbins, (2017) menguraikan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) sebagai prosedur di mana perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga pekerja dapat memilih bagaimana mengatur kehidupan mereka dalam konteks pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja organisasi dan komitmen karyawan, yang keduanya semakin diakui sebagai penanda progresif fungsi organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang.

Uraian di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari teori *Quality of Work Life* (QWL) yakni faktor penting yang membentuk atau dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan, seperti: Masalah kesehatan dan keselamatan, pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan, keragaman kerja dan fleksibilitas.

Life Satisfaction

Dalam literatur sumber daya manusia, *Life Satisfaction* adalah konstruksi penting yang terkait erat dengan perilaku pekerja di tempat kerja (Han et al., 2022). kesenangan hidup sehari-hari karyawan dan kesejahteraan subjektif yaitu, *Life Satisfaction* juga di sebut sebagai Kelompok utama tentang reaksi/perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka (Han et al., 2022) (Sholihin et al., 2022) mendefinisikan *Life Satisfaction* hanya sebagai perasaan bahagia dan menjadi puas dengan kehidupan. (Sholihin et al., 2022) memahami *Life Satisfaction* sebagai sejauh mana seseorang secara positif mengevaluasi *Life Satisfaction* secara keseluruhan. *Life Satisfaction* dapat digambarkan sebagai perasaan bahagia yang dimiliki ketika mencapai tingkat kesejahteraan yang diinginkan. (Sholihin et al., 2022)

Uraian di atas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari teori *Life Satisfaction* yakni *Life Satisfaction* adalah sebuah perilaku ataupun perasaan senang dalam kehidupan sehari-hari seorang karyawan yang merasa puas dengan kehidupan, dimana perilaku itu menggambarkan sebagai perasaan yang bahagia.

Job Satisfaction

Job Satisfaction didefinisikan sebagai kombinasi perasaan positif dan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka, dengan definisi yang paling umum ialah situasi emosional yang membuat perasaan senang atau positif sebagai hasil evaluasi karyawan pada kinerja atau pengalaman kinerja mereka (Diana et al., 2022). *Job Satisfaction* merupakan situasi emosional optimis yang timbul dari pekerjaan seseorang, yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyukai pekerjaannya, pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya, dan *Job Satisfaction* merupakan ekspresi yang dapat diamati dari reaksi afektif terhadap pekerjaan tertentu (Diana et al., 2022)

Job Satisfaction adalah keadaan emosional yang menjelaskan mengapa seseorang menikmati pekerjaannya, yang dibuktikan dengan antusiasme mereka untuk bekerja, sukses, dan disiplin (Saputra & Rizky Mahaputra, 2022).

Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dapat berefek baik ataupun buruk terhadap tingkat *Job Satisfaction* mereka. (Widyananda et al., 2014)

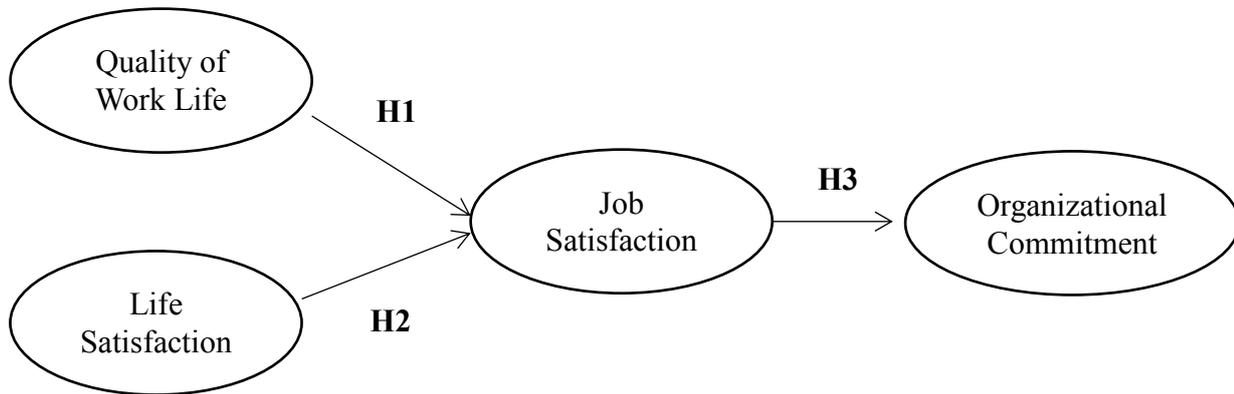
Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori diatas mengenai *Job Satisfaction* dapat dikatakan bahwa *Job Satisfaction* merupakan alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan atau organisasi, dimana perusahaan harus meningkatkan *Job Satisfaction* karyawannya pikiran dan tindakan seseorang untuk menghasilkan *Job Satisfaction* ditentukan oleh individu itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

Organizational Commitment

Organizational Commitment digambarkan sebagai sejauh mana karyawan merasakan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan ini pada gilirannya akan mendukung organisasi karena ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Diana et al., 2022). *Organizational Commitment* juga mengacu pada identifikasi dan loyalitas terhadap organisasi dan tujuannya, yang merupakan inti dari manajemen sumberdaya manusia, dan sangat vital bagi perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan berbakat (Diana et al., 2022). Menurut (Diana et al., 2022) pegawai dengan *Organizational Commitment* yang tinggi akan melakukan upaya menuju target organisasi dan nilai- nilai organisasi pada level yang tinggi. secara formal, *Organizational Commitment* adalah identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tempatnya bekerja (Goetz & Wald, 2022) *Organizational Commitment* sebagai konsep pelengkap dari komponen afektif, berkesinambungan, dan normatif dari komitmen di mana komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. (Goetz & Wald, 2022)

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori diatas mengenai *Organizational Commitment* dapat dikatakan bahwa *Organizational Commitment* merupakan suatu proses dimana karyawan berada pada level menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi, dan *Organizational Commitment* dapat dilihat pada karyawan yang loyal terhadap perusahaan dan bekerja dengan sepenuh hati untuk membantu mencapai tujuannya dan mereka akan memiliki loyalitas untuk bertahan dalam sebuah perusahaan.

Dalam menjamin keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu memperhatikan *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* pada karyawannya. Pentingnya perusahaan mengetahui tingkat *Life Satisfaction* seseorang yang dapat diukur dengan *Quality of Work Life* karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber :(Diana et al., 2022) , (Han et al., 2022)

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Han et al., 2022), dan (Diana et al., 2022). Penelitian ini menggunakan desain pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menentukan karakteristik hubungan atau perbedaan antara *Quality of Work Life*, *Life Satisfaction*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment*. Karyawan PT Trinusa Travelindo (Traveloka) berpartisipasi dalam pengujian hipotesis untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karena hanya mengumpulkan data satu kali untuk mencari hubungan antar variabel, maka penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan data cross sectional. Analisis didasarkan pada karyawan, khususnya karyawan PT Trinusa Travelindo (Traveloka).

Metode pengumpulan data penelitian ini memerlukan data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sebelum data dapat diolah dan ditarik kesimpulan. Mengenai sumber data: Untuk mengumpulkan data primer penelitian ini, kuesioner dibagikan bertujuan sebagai metode Pengambilan Sampel.

Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel ini berasal dari karyawan PT. Trinusa Travelindo (Traveloka) berpartisipasi sebagai responden di bagian keuangan, akuntansi, administrasi, mekanik, dan operasional. Jumlah sampel sebanyak 180 karyawan PT. Traveloka Trinusa sedang bepergian. Ukuran sampel minimum untuk sebuah penelitian adalah sepuluh kali jumlah item pertanyaan. Ada 18 pertanyaan dalam penelitian ini.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Quality of Work Life</i>	6	0,762	<i>Reliabel.</i>
2	<i>Life Satisfaction</i>	3	0,813	<i>Reliabel</i>
3	<i>Job Satisfaction</i>	3	0,892	<i>Reliabel.</i>
4	<i>Organizational Commitment</i>	6	0,791	<i>Reliabel.</i>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 22

Nilai *Cronbach's Alpha* hasil uji reliabilitas instrumen yang ada pada variabel *Quality of Work Life*, *Life Satisfaction*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Commitment* ditunjukkan pada tabel di atas. Hasil temuan menunjukkan bahwa setiap indikator yang dipergunakan dalam variable penelitian bisa dipercayai sebab mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Metode Analisis Data

Pendekatan analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian yakni:

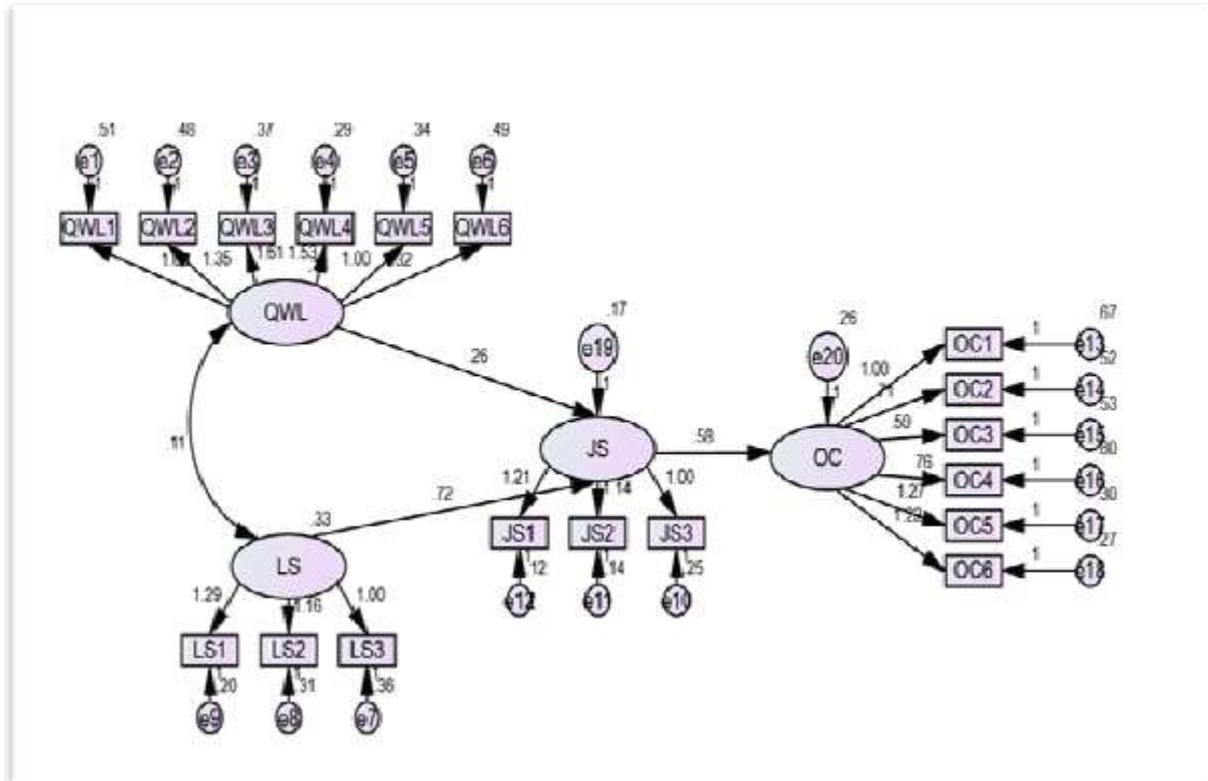
1. Untuk menganalisis *Quality of Work Life*, *Life Satisfaction*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* pada PT. Trinusa Travelindo (Traveloka) menggunakan statistik deskriptif bentuk rata-rata.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara *Quality of Work Life* dan *Life Satisfaction* terhadap *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* pada PT. Trinusa Travelindo (Traveloka) menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software SPSS versi 22. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji *goodness of fit model*.

Tabel 2 Hasil Uji Goodness of Fit Model

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Criteria (cut-off value)	Kesimpulan
<i>Absolute Fit Measure</i>	X ² (Chi-square)	253,550	Diharapkan kecil	<i>Poor Fit</i>
	p-value	0,000	≥ 0,05	<i>Poor Fit</i>
	GFI	0,863	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
	RMSEA	0,072	≤ 0,08	<i>Goodness of fit</i>
<i>Incremental Fit Measure</i>	NFI	0,831	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
	TLI	0,894	≥ 0,90	<i>Marginal Fit</i>
	CFI	0,909	≥ 0,90	<i>Goodness of fit</i>
<i>Parsimonius Fit Measures</i>	CMIN/DF	1.935	Batas bawah 1, batas atas 5	<i>Goodness of fit</i>

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS versi 22

Bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini cukup memenuhi persyaratan beberapa indikator kesesuaian model telah ditetapkan dengan menguji nilai goodness of fit dari tabel di atas. Keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan tingkat kecocokan model yang memuaskan dan penerimaan, sebagaimana dapat disimpulkan. Hasilnya, *Structural Equation Model* (SEM) yang diterapkan secara keseluruhan dapat diterima dan hipotesis dapat diuji. Berikut adalah deskripsi dengan *Structural Equation Model* (SEM) penelitian:



Gambar 1 Structural Equation Model

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil statistik dari variabel *quality of work life*, *life satisfaction*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Statistik Deskriptif

Quality of Work Life, Life Satisfaction, Job Satisfaction dan Organizational Commitment

No	Quality of Life	Mean
1	Menurut saya, perusahaan mempekerjakan seorang karewan untuk memberikan saran berdasarkan permasalahan tertentu.	3,850
2	Menurut saya, karyawan saat mengambil keputusan berfungsi dalam menjaga kualitas hubungan antar karyawan	3,906

3	Gaji atau kompensasi yang saya sesuai dengan waktunya.	4,100
4	Sistem tim kerja membantu saya dalam melaksanakan tugas.	4,078
5	Lingkungan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja saya.	4,167
6	Saya merasa keamanan kerja terjamin	4,194
Mean		4,049
Life Satisfaction		
No		Mean
1	Kondisi hidup saya sangat baik.	3,644
2	Saya puas dengan hidup saya.	3,717
3	Hidup saya mendekati ideal dalam banyak hal.	3,594
Mean		3,651
Job Satisfaction		
No		Mean
1	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kinerja saya	3,683
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	3,733
3	Saya senang memiliki pekerjaan ini	3,833
Mean		3,749
Oganizational Comitment		
No		Mean
1	Saya merasa memiliki perusahaan ini	3,539
2	Saya sangat bertanggung jawab atas perusahaan ini	3,672
3	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya	3,694
4	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini	3,061
5	Saya hanya ingin berkarir dengan perusahaan ini.	3,333
6	Saya merasa permasalahan di perusahaan juga menjadi permasalahan saya	3,406
Mean		3,450

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 22

Rata-rata keseluruhan uji Statistik Deskriptif untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4 adalah 4,049, menunjukkan bahwa responden puas dengan *quality of work life* di PT Trinusa Travelindo (Traveloka). Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,167, menunjukkan bahwa karyawan percaya pekerjaan mereka aman.

Hasil pengujian variabel *Life Satisfaction* ditunjukkan pada Tabel 1 dengan total rata-rata 3.651, menunjukkan bahwa responden di PT Trinusa Travelindo (Traveloka) setuju dengan hasil tersebut. Nilai rata-rata tertinggi di sini adalah 3.717, yang menunjukkan bahwa *Life Satisfaction* karyawan tinggi.

Pengujian variabel *Job Satisfaction* di atas menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan adalah 3,749 pada Tabel 4, menunjukkan bahwa responden setuju dengan *Job Satisfaction* di PT Trinusa Travelindo (Traveloka). Ini memiliki nilai rata-rata tertinggi, 3.833, yang menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya.

Rata-rata keseluruhan untuk variabel *Organizational Commitment* pada Tabel 4 adalah 3.450 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan Komitmen Organisasi di PT Trinusa

Travelindo (Traveloka). Ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.672, dan itu berarti bahwa perwakilan sepenuhnya memperhatikan tanggung jawab mereka terkait tugas dan pekerjaan mereka di organisasi.

Hipotesis 1: Hipotesis pertama menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Job Satisfaction* di mana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H1: *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Quality of Work Life</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,197	0,0365	H1: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Quality of Work Life* memiliki nilai koefisien sebesar 0,197, artinya semakin tinggi persepsi *Quality of Work Life* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Satisfaction* yaitu sebesar 0,197 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,073/2 = 0,0365 < 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Quality of Work Life* terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 2: Hipotesis kedua menguji pengaruh *Life Satisfaction* terhadap *Job Satisfaction* di mana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H2: *Life Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Model	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Life Satisfaction</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,716	0,000	H2: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *life satisfaction* terhadap *job satisfaction*, *Life Satisfaction* memiliki nilai koefisien sebesar 0,716, artinya semakin tinggi persepsi *Life Satisfaction* maka dapat menaikkan persepsi dari *Job Satisfaction* yaitu sebesar 0,716 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Life Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000/2 = 0,0000 < 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a di dukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Life Satisfaction* terhadap *Job Satisfaction*.

Hipotesis 3: Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* di mana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0,539	0,000	H3: Di dukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS 22

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien sebesar 0,539, artinya semakin tinggi persepsi *Job Satisfaction* maka dapat menaikkan persepsi dari *Organizational Commitment* yaitu sebesar 0,539 satuan. Hasil pengujian statistik menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesa yang diajukan, dimana *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada tabel hasil output di atas. Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000/2 = 0,0000 < 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_0 ditolak atau H_a di dukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*.

Hasil Penelitian

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *Life Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan terkait pengaruh antara *quality of work life* dan *life satisfaction* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* pada karyawan PT Trinusa Travelindo, maka diperoleh simpulan bahwa:

Dari hasil statistik deskriptif Traveloka menganggap *Quality of Work Life* karyawan telah menjadi bagian penting untuk mencapai visi dan misi keseluruhan pada perusahaan. Statistik deskriptif *life satisfaction* menunjukkan bahwa karyawan Traveloka benar memiliki peran terhadap konstruksi penting yang terkait erat dengan perilaku pekerja di tempat kerja. Traveloka benar menganggap bahwa *Job satisfaction* merupakan peran motivator internal untuk mempercepat pertumbuhan perkembangan serta kepuasan karyawan, bahwa karyawan menunjukkan benar merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil statistik deskriptif *Organizational Commitment* menunjukkan bahwa karyawan loyal terhadap perusahaan dalam bekerja dengan sepenuh hati untuk membantu Traveloka mencapai tujuannya.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berlandaskan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dalam menumbuhkan *quality of work life* pada karyawan PT Trinusa Travelindo (Traveloka), perlu untuk memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaan baik secara eksternal maupun internal dan meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja, bagaimana hubungan dengan atasan, gaji karyawan, fasilitas kesehatan dan keselamatan, pengambilan keputusan, pendekatan manajemen, keragaman pekerjaan, dan fleksibilitas karyawan di tempat kerja. Untuk meningkatkan *life satisfaction* di PT Trinusa Travelindo (Traveloka), perlu memperhatikan kondisi hidup dan kesehatan karyawan, toleransi terhadap masalah yang dihadapi dalam kehidupan serta memiliki sikap yang baik dan emosi positif terhadap karyawan lingkungan sekitar.

Berlandaskan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dalam menumbuhkan *job satisfaction* perlu memperhatikan segala dukungan untuk karyawan secara internal maupun eksternal. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan sosial dari rekan dan atasan, *feedback performance* dan kesempatan untuk mengembangkan diri memiliki hubungan yang positif terhadap *quality of work life*. Untuk meningkatkan *organizational commitment* di perusahaan, maka perlu menjaga dan meningkatkan *life satisfaction* dan *quality of work life* untuk karyawan supaya perusahaan tetap memberikan bantuan kepada karyawan, memberikan kesan bahwa beban berkurang dan memungkinkan mereka untuk mengurangi beban kerja, sehingga mendapatkan dukungan dari atasan sangat penting dalam mengurangi *job satisfaction* di PT Trinusa Travelindo (Traveloka).

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022a). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Han, H., Lee, K.-S., Kim, S. (Sam), Wong, A. K. F., & Moon, H. (2022a). What influences company attachment and job performance in the COVID-19 era: Airline versus hotel employees. *Tourism Management Perspectives*, 44, 101001. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101001>
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Rizal, A. (2021). THE EFFECT OF COMPETENCE AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATION (Study on Jaken and Jakenan Health Center Employees). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 2(6), 69–88. <https://www.ijosmas.org>
- Saputra, F., & Rizky Mahaputra, M. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *DIJMS*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4>
- Sholihin, M., Hardivizon, H., Wanto, D., & Saputra, H. (2022). The effect of religiosity on life satisfaction: A meta-analysis. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(4). <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7172>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N. (2022). Liquidity and Asset Growth on Telecommunications Companies Value. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 5(3), 299-307.
- Widyananda, A., Emilisa, N., & Pratana, R. (2014). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Pusat Statistik Jurnal Ekonomi. *E*, 5, 13–14. www.transparansi.