

**THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, JOB SATISFACTION, AND  
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON PERFORMANCE WITH  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATION**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI**

<sup>1</sup>Suwanto

<sup>1</sup>[Suwanto.suwanto80@gmail.com](mailto:Suwanto.suwanto80@gmail.com)

<sup>2</sup>Kadarusman

<sup>2</sup>[kadarusman@stie-mce.ac.id](mailto:kadarusman@stie-mce.ac.id)

<sup>1,2</sup>STIE Malanglucecwara

**Abstract**

*This study investigates the impact of work life quality, job satisfaction, and psychological empowerment on performance, with organizational commitment as a mediator. The research uses quantitative methods, including questionnaires distributed to 61 employees at Lippo Karawaci and Lippo Plaza Batu. The data collected will be analyzed using Smart PLS and tests like outer and inner models. The study aims to determine the positive influence of these factors on performance, with organizational commitment as the main variable. The study uses both primary and secondary data sources, with a total of 61 respondents. The results are expected to show a positive influence of these factors on performance, with psychological empowerment acting as a mediator. The study emphasizes the importance of organizational commitment in influencing these factors.*

**Keyword:** *Quality of work life, job satisfaction, psychological empowerment, performance, organisational commitment*

**Abstrak**

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa berpengaruhnya kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya. Kinerja bisa diukur dari beberapa aspek seperti kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis. Aspek-aspek tersebut mungkin saja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja dan perlu adanya mediasi dari komitmen organisasi untuk membuktikan bahwa aspek-aspek tersebut bisa berpengaruh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data yang digunakan berasal dari data primer dan sekunder dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang bekerja di Lippo Plaza Batu dengan total 61 responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistik dengan Smart PLS. Uji yang digunakan yaitu outer dan inner model. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa mendapatkan hasil akhir berupa pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya.

**Kata kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Psikologis, Kinerja, Komitmen Organisasi

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi yang berperan aktif dalam berbagai aktivitas organisasi. Dalam memahami sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah karena sumber daya manusia sendiri bisa meliputi pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar pendidikan. Selain itu, sumber daya manusia juga bukan merupakan alat, materi, uang, dan mesin yang bisa diatur sesuka hati sesuka hati untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan juga tidak hanya memikirkan keuntungan saja

melainkan juga orang-orang yang terlibat dalam perusahaan. Orang-orang yang terlibat dalam perusahaan ini seperti contoh adalah karyawan. Organisasi pastinya membutuhkan karyawan untuk menjalankan bisnisnya. Dalam menjalankan bisnis, karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki kinerja yang tidak bagus maka akan sangat berpengaruh terhadap organisasi. Kinerja seseorang atau sekelompok orang merupakan hasil kerja yang dilakukannya dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tetap menaati moralitas, etika, hukum, dan peraturan perundang-undangan lainnya. persyaratan. Kinerja sangat penting bagi dunia usaha dan pekerja. Banyak penelitian yang akhirnya menggunakan topik ini.

Penelitian-penelitian terdahulu sangatlah banyak yang membahas mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Dalam penelitian Abdul Wahid (2015) menyimpulkan bahwa jika ada kondisi yang lebih baik (kondisi kerja, gaji dan promosi, serta hubungan kerja), maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Temuan Ndulue & Chinonso Ekechukwu (2016) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja, dan keamanan kerja) dan proksi kinerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan. Penelitian Mat Rani et al., (2021) mengeksplorasi pemberdayaan psikologis (feeling of pemberdayaan) yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja di bidang purna jual otomotif, dimana temuannya mengungkapkan bahwa pemberdayaan memprediksi kinerja karyawan. Terbukti, dari penelitian ini empat dimensi pemberdayaan psikologis ditemukan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Zia ud dan Khan (2010) meneliti hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Commer et al., (2017) menunjukkan bahwa “komitmen afektif” dan “komitmen normatif” berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja secara keseluruhan dan “komitmen afektif” mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. (Pramuditha et al., 2022). Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan untuk bisa mempertahankan kinerja dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja sendiri dibagi menjadi tiga aspek. Menurut Kusumawardhani (2018) secara menyeluruh, aspek Kualitas Kehidupan Kerja dapat dibagi menjadi aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek sosial. Dalam suatu organisasi, karyawan akan selalu mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang sesuai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang bagus dalam organisasi jika mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang bagus juga. Kualitas kehidupan kerja yang bagus bisa berasal dari banyak hal salah satunya adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan hubungan yang baik antar karyawan. Menurut Rahman (2017), kompensasi yang didapatkan karyawan dari perusahaan dan hubungan antar karyawan dapat menjadi faktor penunjang dalam terciptanya kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja menjadi peran penting dalam melihat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Febriansyah (2020), kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan/atau tidak senang yang dialami karyawan dalam masa kerjanya. Kepuasan kerja juga bisa menjadi ukuran

perusahaan dalam menentukan seberapa baik kinerja dari seorang karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan manfaat yang besar bagi karyawan, seperti contoh meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Dengan meningkatnya motivasi dan produktivitas pasti akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

### **Pemberdayaan Psikologis**

Menurut Meyerson (2008), pemberdayaan psikologis merupakan suatu keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu akan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi yang ada. Pemberdayaan psikologis menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan. Pemberdayaan psikologis menurut Dwi et al. (2021) dibagi menjadi empat yaitu meaning, competence, self-determination, dan impact. Dengan adanya empat dimensi pemberdayaan psikologis, karyawan dapat merasa terbantu untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki dan meningkatkan kinerja secara penuh. Oleh karenanya, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan pemberdayaan psikologis karyawan karena manfaatnya yang sangat luar biasa terhadap kinerja baik itu kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan (Alif et al., 2022).

### **Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan Robbins dalam Sopiah (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Kinerja juga tidak lepas hubungannya dengan komitmen kerja. Tanpa adanya komitmen kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan sangat susah untuk mencapai tingkat yang baik pula. Menurut Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Berdasarkan uraian pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor personal, organisasi, dan non-organisasi (Yusuf et al., 2021). Komitmen organisasi menjadi faktor penting yang bisa menjembatani atau memediasi pengaruh dari kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja. Tanpa adanya komitmen dalam organisasi pasti akan susah variable-variabel tersebut mempengaruhi kinerja. Dalam mengukur suatu pengaruh dari kinerja perlu adanya komitmen dibaliknya. Suatu organisasi dapat dinilai bagus kinerjanya ketika ada komitmen di dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen menjadi

pemediasi yang mendukung pengaruh dari kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian dari Egenius (2020) menyatkan bahwa kepuasan kerja dan loyalty mempengaruhi kinerja karyawan. Afriawanto (2023) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Djuli, Abdussamad, & Sulila (2023) mengemukakan pendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah ditemukan, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

**H<sub>1</sub>:** Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian yang didukung oleh Afriawanto (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang area medan raya. Selain itu, penelitian dari Ismail (2016) mendukung bahwa kepuasan kerja ini memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hapipuddin (2023) pada 30 guru yang ada SMA Negeri 2 Panai Hilir, Kecamatan Labuhanbatu memyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari beberapa penelitiann di atas, maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu:

**H<sub>2</sub>:** Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2021) di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten Enrekang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Selain itu, Penelitian dari Rizal (2023) juga menuatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dinas pendidikan kota Gorontalo. Peneliti Afriawanto (2023) dan Maranata (2022) mendukung bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

**H<sub>3</sub>:** Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian dari Haryono (2020) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hefni (2022) menyampaikan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota jambi. Selain itu, penelitian dari Setiyadi (2016) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan suatu hipotesis yang berbunyi:

**H<sub>4</sub>:** Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian yang didukung oleh Damayanti (2023) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian dari Syamsuddin

(2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan suatu hipotesis yang berbunyi:

**H<sub>5</sub>:** Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Rani (2021) menyampaikan bahwa pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian dari Adriansyah (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh dari pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan perilaku organisasi sebagai variable mediasi. Selain itu, penelitian yang didukung oleh Ibrahim (2024) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan suatu hipotesis yang mendukung penelitian ini yaitu:

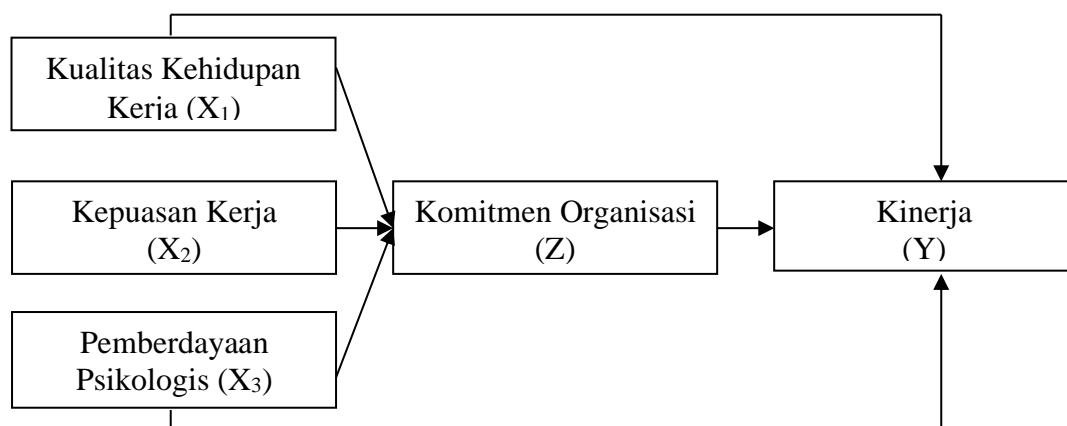
**H<sub>6</sub>:** Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2023) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai pemediannya. Selain itu, Pendapat yang didukung oleh penelitian dari Irkanasetia (2023) menyampaikan bahwa ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian, beberapa penelitian tersebut bisa digunakan untuk memunculkan suatu hipotesis yang berbunyi:

**H<sub>7</sub>:** Pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Model konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Konseptual**

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang digunakan, analisis yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah disusun sebelumnya (Sugiyono, 2015 : 14). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer kuantitatif dan sekunder. Dalam penelitian ini data yang akan digunakan berupa persepsi responden terhadap pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikolois terhadap kinerja dengan komitmen organisasi yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert 1-5. Dalam penelitian ini juga terdapat beberapa data sekunder yang digunakan antara lain data karyawan Lippo Plaza Batu, jurnal penelitian terdahulu, serta teori-teori yang bersumber dari buku dan internet. Populasi dalam penelitian ini menggunakan populasi jenuh sebanyak 61 responden dan sampel yang digunakan sebanyak 61 responden. Dalam penelitian ini menggunakan lima variabel laten beserta dengan indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Indikator Variabel**

<b>Variabel Laten</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kualitas Kehidupan Kerja (Rivai, 2007)</b>	Lingkungan Kerja
	Fasilitas Kerja
	Keamanan Kerja
	Hubungan Kerja
	Kepuasan Kerja
	Stress Kerja
	Pengembangan Diri
	Pengakuan Diri
	Penghargaan Diri
	Kepuasan terhadap tugas kerja
<b>Kepuasan Kerja (Robbins dkk, 2013)</b>	Gaji
	Rekan Ke-rja
	Promosi
	Persepsi Keadilan
	Persepsi Promosi
	Persepsi Pengembangan Diri
	Karyawan Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
<b>Pemberdayaan Psikologi(Sari dkk, 2017)</b>	Karyawan merasa memiliki kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
	Karyawan merasa pendapat dihargai
	Karyawan merasa memiliki kesempatan mengembangkan potensi
	Karyawan merasa dibutuhkan
	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
<b>Kinerja (Arikunto, 2010)</b>	Kesesuaian produk dengan kebutuhan konsumen
	Keakuratan pekerjaan
	Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif menyelesaikan pekerjaan
	Keterlibatan emosional
	Rasa bangga
	Kesetiaan
<b>Komitmen Organisasi (Mangkunegara, 2005)</b>	Persepsi kesesuaian nilai
	Persepsi manfaat organisasi
	Kewajiban moral
	Kepercayaan terhadap persusaaan

Sumber: data olahan 2025



### Uji Outer Model dan Pengukuran

Model luar, juga dikenal sebagai model pengukuran, digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji Validitas digunakan untuk memastikan responden memahami item yang digunakan. Untuk menilai validitas, validitas diskriminan dan validitas konvergen diuji. Jika AVE (variansi rata-rata yang diekstrak) lebih besar dari 0,5, validitas diskriminan dianggap valid (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009; Joseph F. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017). Validitas konvergen juga diuji dengan faktor penambahan, dan dianggap valid (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009). Reliabilitas adalah ukuran yang menilai apakah alat pengukur telah melakukan tugasnya dengan baik. Itu dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,7 dan nilai cronbach alpha lebih dari 0,5.

### Uji Inner Model

Uji Relevansi Prediksi, Uji R-Square, dan Uji Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai kekuatan model yang diusulkan dalam penelitian. Nilai Goodness of Fit (GoF) dihitung dengan rumus:  $GoF = \sqrt{(rata-rata AVE \times rata-rata R^2)}$ , dengan kriteria berikut: GoF kecil = 0.1, sedang = 0.25, dan besar = 0.38 (Joseph F. Hair et al., 2017). Setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan penelitian tambahan. Selain itu, Uji yang akan digunakan lainnya adalah uji P statistic. Uji P statistic sendiri merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variable dengan menggunakan nilai signifikan. Nilai signifikan pada uji P sendiri mempunyai ketentuan-ketentuannya. Ketentuan-ketentuan tersebut yaitu jika nilai P statistic < 0.05 maka suatu pengaruh antar variable dapat diterima. Sedangkan jika nilai P statistic > 0.05 maka pengaruh antar variable ditolak.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat total dari pengaruh tiap variable yang diuji pada penelitian ini. Hasil yang pertama yaitu menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja secara langsung. Jika dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan, akan tampak nilai original sample sebesar 0.437. Sedangkan P value nya adalah  $0.000 < 0.05$ . Maksud dari hasil ini yaitu variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Selain itu, hasil analisis ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egenius (2020) dan Afriawanto (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan. Gaji yang diperoleh karyawan dirasa sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Gaji yang sesuai ini bisa memberikan rasa puas pada karyawan. Rasa puas dari gaji yang sesuai akan berakibat pada kinerja karyawan yang membaik. Kinerja karyawan membaik ini seperti contoh dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar operasional. Selain itu bisa juga bisa berakibat dalam pelayanan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sehingga sesuai dengan kebutuhan konsumen.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis kedua membahas tentang pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, nilai original sample adalah 0.616. Sedangkan untuk nilai P value nya sebesar  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Afriawanto (2023). Berdasarkan penelitiannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perusahaan sudah memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan diri agar lebih baik lagi. Kepuasan kerja yang seperti ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri disini bisa berakibat pada karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan manfaat yang baik bagi tiap individu karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hipotesis ketiga membahas hubungan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Pada analisis yang sudah dilakukan, nilai original sample nya adalah 0.534. P value yang didapatkan dari nilai analisis yaitu sebesar  $0.008 < 0.05$ . Maksud dari hasil analisis ini adalah pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja diterima atau  $H_3$  diterima. Hasil analisis yang dilakukan sejalan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang dilakukan oleh Afriawanto (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen disini bisa dilihat dari karyawan yang merasa setia kepada perusahaan. Rasa setia ini bisa meningkatkan dan mengungkapkan komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi ini akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri dalam hal inisiatif tiap karyawan. Setiap karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi yang diungkapkan dalam bentuk kesetiiaannya pada perusahaan akan meningkatkan inisiatif karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja**

Hipotesis keempat membahas pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hasil yang didapatkan pada analisis terlihat bahwa nilai original sample sebesar 0.146 dan P value sebesar  $0.294 > 0.05$ . Maksud dari hasil analisis tersebut adalah kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga  $H_4$  ditolak. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan penelitian dari Haryono (2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Hasil ini bisa disebabkan oleh perasaan karyawan aman yang dirasakan ketika bekerja. Rasa aman yang ditimbulkan ini akan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya selama bekerja. Dengan adanya rasa aman juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa kualitas kehidupan karyawan berupa rasa aman akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas secara tepat waktu serta sesuai dengan SOP yang ada.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis kelima yaitu hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada hasil yang telah dilakukan, didapatkan beberapa hasil yaitu nilai original sample sebesar 0.285 dan P value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya bahwa ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, Hipotesis lima ( $H_5$ ) diterima. Penelitian terdahulu juga mengungkapkan hal yang sama seperti penelitian dari Damayanti (2023) dan Syamsuddin (2020) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang bagus dapat dinilai dari karyawan yang merasakan rasa nyaman ketika bekerja. Rasa nyaman akan



meningkatkan kualitas kehidupan kerja menjadi lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang bagus akan mempengaruhi komitmen organisasi tiap karyawan. Komitmen organisasi yang dimaksud yaitu dapat meningkatkan perasaan karyawan yang merasa terlibat secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

### **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja**

Hipotesis keenam pada analisis yang dilakukan adalah pengaruh dari pemberdayaan psikologis terhadap kinerja. Analisis yang telah dilakukan menghasilkan beberapa nilai yang pertama adalah nilai original sampel sebesar 0.261 dan P value sebesar  $0.028 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis keenam ( $H_6$ ) diterima. Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil yang didapatkan sesuai dengan beberapa kesimpulan peneliti terdahulu. Menurut penelitian dari Adriansyah (2018), Ibrahim (2024), dan Rani (2021), pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan psikologis yang dimaksud adalah karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka. Pemberdayaan psikologis seperti ini sangat berpengaruh terhadap tingkat pemberdayaan psikologis karyawan. Pemberdayaan psikologis yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti tepat waktu dalam melakukan tugas dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan potensi karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ada.

### **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis ketujuh membahas tentang pengaruh dari pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi. Pada analisis yang sudah dilakukan, didapatkan beberapa informasi nilai yaitu nilai original sampel sebesar 0.100 dan P value sebesar  $0.185 > 0.05$ . Arti dari nilai tersebut adalah pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) ditolak. Hal ini bisa terjadi karena pemberdayaan psikologis dalam hal mempertimbangkan pendapat untuk pengambilan keputusan tidak serta merta berpengaruh dengan komitmen organisasi. Pertimbangan pendapat karyawan belum tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi seperti karyawan sudah merasa terlibat secara emosional dalam melakukan pekerjaan. Hal ini karena karyawan dalam menyampaikan pendapat atau mengerjakan tugas dengan baik sudah menjadi salah satu bentuk komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Jadi karyawan tidak perlu sampai merasa dan mengkhawatirkan bahwa pendapat mereka perlu dipertimbangkan atau tidak.

### **Komitmen Organisasi Bisa Menjadi Mediator Antara Kinerja Dengan Kepuasan Kerja**

Hipotesis selanjutnya adalah hipotesis kedelapan yang membahas tentang komitmen organisasi bisa menjadi mediator antara kinerja dengan kepuasan kerja. Pada analisis yang sudah dilakukan sudah didapatkan beberapa hasil berupa nilai original sampel sebesar 0.329 dan P value sebesar 0.006. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediator atau perantara nya. Oleh karena itu, hipotesis kedelapan ( $H_8$ ) dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afriawanto (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasinya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan sudah sangat sesuai. Gaji yang

sesuai ini belum tentu bisa meningkatkan kinerja, harus ada mediasi dari komitmen organisasi untuk mencapainya. Gaji yang sesuai harus diiringi dengan rasa bangga telah bekerja di perusahaan. Dengan adanya rasa bangga dan gaji yang sesuai akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja yang lebih baik ini bisa dicontohkan karyawan akan melakukan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan SOP.

### **Komitmen Organisasi Bisa Menjadi Mediator Antara Kinerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja**

Hipotesis kesembilan membahas tentang komitmen organisasi bisa menjadi mediator antara kinerja dengan kualitas kehidupan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.152 dan P value sebesar  $0.066 > 0.05$ . Maksud dari nilai tersebut adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediator nya. Hal ini mengakibatkan hipotesis kesembilan ( $H_9$ ) ditolak. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil analisis yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Menurut Primadani (2023), kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasinya. Kualitas kehidupan seperti menerima penghargaan yang sesuai dengan kinerja sudah dapat menentukan kinerja yang bagus. Karyawan yang mendapatkan penghargaan pastinya sudah melakukan pekerjaan yang sangat bagus atau kinerjanya sudah bisa dikatakan paling baik dari yang lain. Oleh karena itu, komitmen organisasi seperti rasa bangga pada perusahaan tidak bisa menjadi pemediasi antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

### **Komitmen Organisasi Bisa Menjadi Mediator Antara Kinerja Dengan Pemberdayaan Psikologis**

Hipotesis yang terakhir membahas tentang komitmen organisasi bisa menjadi mediator antara kinerja dengan pemberdayaan psikologis. Pada analisis yang sudah dilakukan, nilai original sampel yang didapatkan adalah sebesar 0.053 dan P value sebesar 0.269. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediator nya. Oleh karena itu, hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) ditolak. Komitmen organisasi tidak bisa menjadi mediator karena komitmen organisasi seperti rasa setia kepada perusahaan tidak bisa memediasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja. Komitmen organisasi tidak selalu dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis ini terhadap pendapat pengambilan keputusan. Seperti karyawan, yang sudah merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, mempertimbangkan pendapat karyawan belum tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan telah menjadi bagian dari komitmen mereka terhadap organisasi dengan menyampaikan pendapat mereka atau menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, karyawan tidak perlu merasa khawatir apakah pendapat mereka harus dipertimbangkan atau tidak.

### **SIMPULAN**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja suatu perusahaan. Lippo Plaza Batu bisa lebih mempertimbangkan ketiga aspek tersebut jika ingin mempertahankan kinerja dari karyawan. Semakin tinggi aspek-aspek tersebut diperhatikan dan ditingkatkan, maka akan

semakin bagus juga kinerja karyawan Lippo Plaza Batu. Selain itu juga terdapat hubungan tidak langsung dari pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasinya. Lippo Plaza Batu bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan ketika kepuasan kerja tersebut tercapai bisa meningkatkan komitmen karyawan pada suatu organisasi. Selanjutnya, pada penelitian yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perusahaan bisa meningkatkan dua aspek ini untuk meningkatkan komitmen organisasi. Dua aspek tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi Lippo Plaza Batu bisa mempertimbangkan dua aspek tersebut untuk mencapai komitmen organisasi yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, & Suryani, A. I. (2018). PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL ACEH. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* (Vol. 3, Issue 4, pp. 1–15).
- Afriawanto, D., & Farida Ferine, K. (2023). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BPJS KETENAGAKERJAAN BRANCH OFFICES ALL MEDAN RAYA AREA. In *SIBATIK JOURNAL* (Vol. 2, Issue 12, pp. 3845–3846). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i12.1530>
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Al-Makhadmah, I. M., Najdawi, A. M. Al, & Al-Muala, B. M. (2020). IMPACT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FOUR-AND FIVE-STAR HOTEL SECTOR IN THE DEAD SEA-JORDAN TOURIST AREA. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 30(2spl), 896. <https://doi.org/10.30892/gtg.3>
- Al-Otaibi, R. G. A.-H. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 08(02), 107–130. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (n.d.). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG. In Volume 2, Nomor 3, Juni 2021. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Azizah, S. N., & Anggraeni, S. (n.d.). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis Hubungan Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja*.
- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>

- Commer, P. J., Sci, S., & Dinc, M. S. (2017). Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. In *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* (Vol. 11, Issue 3).
- Damayanti, N. K. F., & Prohimi, A. H. A. (2023). The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Employees of Regional Public Company X. In *Advances in economics, business and management research/Advances in Economics, Business and Management Research* (pp. 283–293). [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-302-3\\_32](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-302-3_32)
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). Public Policy Journal Volume 4 ( 03 ) Desember 2023 THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE E-IISN 2746-4490 Public Policy Journal E-IISN 2746-4490. 4(03), 186–194.
- Dwi, B. B., Simanjuntak, R., Manajemen dan Bisnis Equilibrium, J., Dwi Baskoro, B., & Tinggi, S. (2021). Kepemimpinan Kewirausahaan, Pemberdayaan Psikologis, Keselamatan Psikologis, Dan Kreativitas: Studi Pada Karyawan Konstruksi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 1–17. [https://doi.org/10.47329/JURNAL\\_MBE.V7I1.511](https://doi.org/10.47329/JURNAL_MBE.V7I1.511)
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- 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>
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Swasta Di Wilayah Jakarta Timur. *Sibatik Journal Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Hapipuddin, Siregar, Z. M. E., Nasution, A. P., & Siregar, Z. M. E. (2023). The Influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior (IJBTOb)*, 363. <https://ijbtob.org>
- Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. In *Advances in Economics, Business and Management Research: Vol. volume 176*.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. In *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* (Vol. 11, Issue 02, pp. 425–427).
- Ibrahim, N., Farinordin, F. A., Mohamad, N. I., & Mohd Soffian Lee, U. H. (2024). Psychological Empowerment Link Using Employee Performance and Organizational

- Commitment on the Generation Gap: PLS-MGA Analysis. In *Gadjah Mada International Journal of Business* (Vols. 1–1, pp. 23–53). <https://journal.ugm.ac.id/gamaijb>
- Irkanasetia, A., & Izzati, U. A. (2023). The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment to Production Employees at the Maintenance Unit of PT. X. In *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol. 10, Issue 02, pp. 732–748).
- Ismail, A., & Abd Razak, M. R. (2016). Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. XIV(1). [https://mmmk.ro/documents/2016\\_01/2-4-1-16.pdf](https://mmmk.ro/documents/2016_01/2-4-1-16.pdf)
- Irawan Prasetyo, Kerja, L., Kepuasan, D., Karyawan, K., Kinerja, T., Di, K., & Nusantara, P. I. (2021). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara. *Otonomi*, 21(2), 262–266. <https://doi.org/10.32503/OTONOMI.V21I2.2047>
- Jaya, D., Piliang, D. B., Rivai, A., & Indratjahyo, H. (n.d.). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Organizational Performance through Job Satisfaction as a Variable of Mediation in PT. Dream Wear*. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2020.v03i04.044>
- Latham, G., Psychologist, E. L.-E., & 2007, undefined. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *Econtent.Hogrefe.Com*, 12(4), 290–300. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.290>
- Lee, J. H. (2022). Quantitative Research: The Significant Effect of Psychological Empowerment on Retail Sales Employees. *Journal of Distribution Science*, 20(5), 129–135. <https://doi.org/10.15722/jds.20.05.202205.129>
- Maddinsyah, A., & Juanda, A. (n.d.). *ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI NOMIKA INDONESIA*. 2.
- Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE: Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Maranata, B. H., & Widyaningtyas, D. P. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUMN KOTA SEMARANG. In *JURNAL ARIMBI (APPLIED RESEARCH IN MANAGEMENT AND BUSINESS)* (Vol. 2, Issue 2).
- Mat Rani, R., Rafida Abdul Rahman, N., & Aqilah Mohd Yusak, N. (n.d.). The Effect of Psychological Empowerment on Employee Performance. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net) (Vol. 15, Issue 6). [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)
- Ndulue, T. I., & Chinonso Ekechukwu, H. (2016). IMPACT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE: A STUDY OF NIGERIAN BREWERIES PLC KADUNA STATE BRANCH, NIGERIA. In *Arabian Journal of Business and Management Review* (Vol. 5, Issue 11). [www.arabianjbm.com](http://www.arabianjbm.com)
- Primadani, Y., Winarno, & Ambarwati, S. D. A. (2023). INFLUENCE QUALITY OF WORK LIFE TO PERFORMANCE EMPLOYEE WITH ORGANIZATIONAL



- COMMITMENT AND WORK SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE SOCIAL LABOR AND TRANSMIGRATION SERVICES. In Faculty of Economics and Business, Magister Manajemen UPN Veteran Yogyakarta. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2>
- Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Management Analysis Journal* (Vol. 5, Issue 4). <http://maj.unnes.ac.id>
- Syamsuddin, S., Kadir, A., Samrin, S., & Andriani, Y. (2020). The Influence of Quality of Work Life (QWL) on Employees' Organizational Commitment. In *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 5, Issue 2).
- TETIK, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i2/2026>
- Umayasari, F., Suwasono, E., & Sumarji, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri). *Otonomi*, 22(2), 474–481. <https://doi.org/10.32503/OTONOMI.V22I2.3087>
- Yin, Y., Wang, Y., & Lu, Y. (2019). Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 111–124. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.01.002>
- Yusuf, M., Chahyono, C., & Abduh, T. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KELENGKAPAN SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BALOCCI KABUPATEN PANGKEP. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 132–138. <https://doi.org/10.35965/JBM.V4I1.1197>