

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moehariono (2010) dalam Baihaqi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kashmir (2016) dalam Nurnida dan Prasetyo (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu pnenentu dalam pencapaian organisasi. Seorang pegawai yang dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang diberikan dengan baik maka organisasi akan mencapai tujuan yang optimal. Dari pendapat para ahli tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan perusahaan sebagai acuan dalam menilai hasil kerja.

## **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Mangunegara (2014:10-11) dalam Yulianti (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

## **c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mangkunegara (2010:13) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut: 1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (*IQ 110- 120*) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. 2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Kahpi (2017) yaitu :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- 4) Efektifitas , pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

## **2. Religiusitas**

### **a. Definisi Religiusitas**

Religiusitas adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku seorang manusia yang didasarkan aturan Tuhan (Allah SWT) yang diarahkan untuk membimbing manusia agar memenuhi kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat. Religiusitas sangatlah penting karena hanya dengan religiusitas manusia mampu mengerti hikmah dan makna kehidupan yang sebenarnya. Serta sudah sunnatullah pula bahwa manusia (dengan diberi fitrah keberagamaan) membutuhkan Allah (Nuroniah & Triyanto, 2015). Diterapkannya religiusitas ke dalam kegiatan sehari-hari maka akan membuat individu tersebut melakukan perintah dan nilai-nilai agama yang telah diatur agama karena hal tersebut merupakan suatu tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Selain itu tentunya orang yang memiliki jiwa religiusitas tidak hanya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan rejeki atau keuntungan semata namun juga untuk mendapatkan pahala untuk bekal

dan kebahagiaan di akhirat kelak. Hal tersebut seperti yang telah tertulis dalam QS: AsySyura ayat 20 “Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagian di akhirat.”

Religiusitas adalah hubungan interpersonal antara manusia dengan Allah SWTnya, serta suatu pola yang mengatur kehidupan manusia menjadi teratur sehingga pemujaan kepada Allah SWT tidak terjadi kekacauan (Siswanto, 2007: 23). Religiusitas di dalam Islam menekankan kepada kepuasan jasmani dan rohani, hal tersebut dapat dilihat dalam QS. Al Baqarah: 83. Menurut Amaliah *et al* (2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar *et al*, 2018).

Hal ini berarti prestasi atau kinerja karyawan yang optimal yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri tidak

terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas**

Religiusitas menurut Thouless (2000: 23) dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

- 1) Faktor sosial, meliputi semua pengaruh sosial seperti, pendidikan dan pengajaran dari orangtua, tradisi-tradisi dan tekanan-tekanan sosial.
- 2) Faktor alami, meliputi moral yang berupa pengalaman-pengalaman baik yang bersifat alami, seperti pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional.
- 3) Faktor kebutuhan untuk mendapatkan harga diri serta kebutuhan yang timbul disebabkan adanya kematian.
- 4) Faktor intelektual dimana faktor ini menyangkut proses pemikiran secara verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan agama.

#### **c. Dimensi Religiusitas**

Religiusitas menurut Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 1994) ada lima macam dimensi keberagaman, yaitu:

- 1) Ideologis atau keyakinan (*Religious Belief*), dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik.

2) Ritualistik atau peribadatan (*Religious Practice*), dimensi ritualistik atau peribadatan ini menunjuk pada seberapa tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ritual yang diperintahkan oleh agamanya. Praktek-praktek keagamaan yang dilakukan individu meliputi dua hal, yaitu:

a) Ritual yaitu di mana seseorang yang religius akan melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan yang diperintahkan oleh agama yang diyakininya dengan melaksanakannya sesuai ajaran yang telah ditetapkan.

b) Ketaatan yaitu di mana seseorang yang secara batiniah mempunyai ketetapan untuk selalu menjalankan aturan yang telah ditentukan dalam ajaran agama dengan cara meningkatkan frekuensi dan intensitas dalam beribadah.

3) Eksperiensial atau pengalaman (*Religious Feeling*), dimensi pengalaman menunjukkan seberapa jauh tingkat kepekaan seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan atau pengalaman-pengalaman religiusnya.

4) Intelektual atau pengetahuan (*Religious Knowledge*), dimensi ini menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya, terutama yang termuat dalam kitab suci atau pedoman ajaran agamanya.

5) Konsekuensial atau penerapan (*Religious Effect*), dimensi konsekuensial menunjuk pada tingkatan seseorang dalam berperilaku

yang dimotivasi oleh 14 ajaran agamanya atau seberapa jauh seseorang mampu menerapkan ajaran agamanya dalam perilaku hidupnya sehari-hari.

#### **d. Indikator Religiusitas**

Menurut Glock dan Stark (1968) terdapat lima indikator religiusitas, yaitu:

- 1) Keyakinan (*the ideological dimension*) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima dan mengakui hal-hal yang dogmatis dalam agamanya.
- 2) Praktek agama (*the ritualistic dimension*) yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menunaikan kewajiban ritual dalam agamanya.
- 3) Ihsan dan penghayatan yaitu perasaan kegamaan yang pernah dialami dan dirasakan seperti merasa dekat dengan Tuhan, tenang saat berdoa tersentuh mendengar ayat – ayat kitab suci, merasa takut berbuat dosa, merasa senang doanya dikabulkan dan sebagainya.
- 4) Pengetahuan agama (*The intellectual dimension*) yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui dan memahami ajaran – ajaran agamanya terutama yang ada di dalam kitab suci, hadis, pengetahuan tentang fiqh dan sebagainya.
- 5) Pengamalan dan konsekuensi yaitu sejauh mana implikasi ajaran agama mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupan sosial.

### 3. *Quality Work of Life*

#### a. Definisi *Quality of Work Life*

*Quality of Work Life* atau bisa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai pekerjaan dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Menurut Robbins (1996), *Quality of Work Life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk menginjakan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur 15 Bisnis Ekonomi.

Definisi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Worklife*), Tujuan, Manfaat, Indikator, Cara Meningkatkan Terlengkap, didapat dari <https://www.seputarpengertian.co.id/2018/01/pengertian-kualitas-kehidupan-kerja-quality-ofworklife-tujuan-manfaat-indikator-cara-meningkatkan.html> (*home page online*): internet (diakses pada tanggal 20 januari 2019) 13 kehidupan kerja merekam dalam suatu perusahaan. Sementara menurut Johson (1999), *Quality of Work Life* merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan

kebutuhan bagi perusahaan sendiri untuk menarik dan mempertahankan para karyawannya agar loyal juga terhadap perusahaan. Sehingga, banyak manajer yang berusaha untuk mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawannya. *Quality of Work Life* didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya Siagian (2012, p. 40). *Quality of Work Life* menurut Inda (2013, p. 3) adalah tingkat anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personil yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah suatu sistem pekerjaan yang mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerjaan mereka yang mengacu pada efektifnya lengkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

#### **b. Tujuan *Quality of Work Life***

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerja/buruhnya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun sistem *Quality of Work Life* di setiap perusahaan dan industrinya. Tujuan pembangunan sistem *Quality of Work Life* adalah:

1) Memperbaiki kepuasan kerja pekerja.

Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi; meningkatkan motivasi kerja; loyalitas; semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi

2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.

*Quality of Work Life* dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

3) Meningkatkan kinerja para pekerja.

Tujuan akhir dari *Quality of Work Life* adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.

4) Menciptakan pembelajaran organisasi.

*Quality of Work Life* membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan 18 Q.S. Hud 11: 15. 15 dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

5) Mendukung manajemen perubahan.

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Sering

perubahan mendapatkan resistensi dari para pekerja karena akibat negatif yang diderita oleh mereka. Jika perusahaan melaksanakan *Quality of Work Life*, para pekerja diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan.

### c. Aktivitas-aktivitas *Quality of Work Life*

Aktivitas-aktivitas *Quality of Work Life* mencakup beberapa hal antara lain:

- 1) Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun *Quality of Work Life* berusaha menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
- 2) Merestrukturisasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melengkapinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
- 3) Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama yang memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang meliputi

pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

**d. Indikator *Quality of Work Life***

Indikator *Quality of Work Life*, yaitu:

1) Pertumbuhan dan Pengembangan.

Terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2) Partisipasi

Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3) Sistem Imbalan yang Inovatif

Bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan pengajian yang berlaku dipasaran kerja.

4) Lingkungan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

## 4. Komitmen Organisasi

### a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Steers & Porter dalam Tannady (2018:91) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *identification* (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), *job involvement* (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), *loyalty* (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Meyer dan Allen dalam Busro (2018:74) berpendapat, bahwa komitmen sebagai kekuatan *relatif* pada diri individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi. Menurut Kuntjoro (2015:1) dalam Juliansyah (2019) komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dalam mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

## **b. Komponen Komitmen Organisasi**

Kuntjoro (2002) dalam Diarini (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasional memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap mencakup :

- 1) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

## **c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Pengukuran komitmen organisasional dalam suatu penelitian dapat menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Allen & Mayer dalam busro (2018:86), yang menyatakan bahwa dimensi yang dapat diukur dari komitmen organisasional pegawai ialah:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
  - a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
  - b) Loyalitas terhadap organisasi

- c) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
- 2) Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
- a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
  - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
- a) Kemauan bekerja
  - b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan antara kompetensi, dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Berikut tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Rina Setiawati (dkk), (2019)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Religiusitas X2 : Profesionalisme X3 : <i>Human Capital</i> M: Motivasi	1. Religiusitas mempunyai <b>pengaruh dan signifikan</b> terhadap Kinerja
2.	RIDHO ADI PRABOWO B (2019)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Religiusitas X2 : Spiritualitas X3 : Integritas Pemimpin	1. Religiusitas, memiliki <b>pengaruh yang positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

3.	Ismadiwati Rahma1 (dkk), (2016)	Y : Kinerja Karyawan X1 : <i>Quality of Work Life</i> X2 : Komitmen Organisasi M : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Kualitas Kehidupan Kerja dan Organisasi yang signifikan 2. Komitmen Organisasional memiliki <b>pengaruh yang positif dan signifikan</b> Kinerja Karyawan
4.	Nur Hasmalawati (2018)	Y: Kinerja Karyawan X1 : Kualitas Kehidupan Kerja	1. Kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.
5.	Ni Luh Putu Surya Astitiani, Desak Ketut Sintaasih (2019)	Y : Kinerja Karyawan X2 : <i>Quality Of Work Life</i> X3 : Kepuasan M : <i>Knowledge Sharing</i>	1. <i>Quality of work life berpengaruh positif</i> terhadap kinerja karyawan,
6.	Ni Putu Pratiwi Irmayanthi dan Ida Bagus Ketut Surya (2020)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Budaya Organisasi X2 : <i>Qaulity of Work Life</i> X3 : Kepemimpinan Transformasional	1. <i>Quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	I Putu Widnyana Putra dan AA. Sagung Kartika Dewi (2020)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Kualitas Kehidupan Kerja M : Komitmen Organisasi	1. Kualitas kehidupan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. 2. Komitmen organisasional <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasional sebagai <b>mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja</b> terhadap kinerja karyawan.
8.	Crensia Selsagislin C.M.S	Y : Kinerja Karyawan X1 : Kualitas Kehidupan Kerja M : Komitmen Organisasi	1. Kualitas kehidupan kerja <b>secara tidak langsung berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi
9.	Kukuh Tri Laksana (dkk) (2014)	Y : Kinerja Pegawai X1 : Kualitas Kehidupan Kerja	1. Kualitas Kehidupan Kerja <b>berpengaruh positif</b> terhadap Komitmen Organisasional.

		X2 : <i>Employee Engagement</i> M : Komitmen Organisasi	2. Komitmen Organisasional <b>berpengaruh positif</b> terhadap Kinerja Pegawai. 3. Komitmen organisasional <b>tidak memediasi</b> Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai.
10.	Karina Dewi Alfisyah (dkk) (2018)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Religiusitas	1. Religiusitas memiliki <b>pengaruh yang signifikan</b> terhadap variabel kinerja.
11.	Astrianditya Januar Ristanti (dkk) (2016)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Kualitas Kehidupan Kerja X2 : Kepuasan Kerja	1. Kualitas kehidupan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> tetapi <b>tidak berpengaruh</b> signifikan kinerja
12.	Aria Elshifa (dkk) (2019)	Y : Perilaku Kerja Inovatif X1 : <i>Quality of Work Life</i> M : Komitmen Organisasi	1. <i>Quality of work life</i> <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap komitmen organisasional 2. Komitmen organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh <i>quality of work life</i> dan penggunaan teknologi terhadap perilaku kerja inovatif
13.	Drs. Mohamad Thambrin, M.M dkk (2018)	Y : Kinerja Karyawan X1 : Komitmen Organisasi M : Motivasi	1. Komitmen organisasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan

Sumber : [http://scholar.google.co.id/sumber\\_jurnal\\_cendikia](http://scholar.google.co.id/sumber_jurnal_cendikia)

## C. Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan *Religiusitas* terhadap Komitmen Organisasi

Teori religiusitas merupakan teori yang menjelaskan tentang kesadaran diri akan pentingnya beragama yang menunjukkan sikap kepasrahan pada Tuhan. Manaf, et al (2014) didapatkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Mehdad dan Iranpour (2014) bahwa komitmen organisasi dan kebahagiaan tempat kerja dapat ditingkatkan melalui penguatan religiusitas sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini akan membuat *driver* pada suatu perusahaan percaya jika kepercayaannya mereka kepada Tuhan tidak terganggu karena pekerjaannya maka *driver* tersebut akan berkomitmen terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaeni (2017), Listya (2017)

## **2. Hubungan *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi**

Teori *quality of work life* merupakan teori yang mendefinisikan tentang persepsi para karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja yang mengacu pada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan teori komitmen organisasi dengan adanya komitmen *driver* yang berkompetensi menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka akan merasa bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Priambodo (2016), Muraga dkk (2019), Kaunang dkk (2020), Husnan (2020) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin berkompeten seorang *driver* dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan maka akan mampu meningkatkan komitmen organisasi.

### 3. Hubungan Religiusitas terhadap Kinerja

Sebagaimana dengan fungsi agama menurut Jalaluddin (2009:313) bahwa salah satu fungsi agama adalah sebagai *social control* atau suatu sistem yang memberikan norma dan aturan yang menjadi suatu acuan manusia dalam bertindak, dimana dengan adanya acuan tersebut menjadikan manusia tidak dapat bertindak bebas dan semena-mena melainkan dibatasi oleh perintah dan larangan yang telah diatur dalam agama. Dengan demikian adanya religiusitas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki jiwa religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan dalam bekerja dan tindakan negatif lain yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena tentunya suatu bentuk pelanggaran adalah dilarang dalam agama. Karyawan yang terdapat jiwa keagamaan atau religiusitas dalam dirinya, sudah seharusnya jika karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfisyah dkk (2018), Stiawati dkk (2019), Prabowo dkk (2019). Menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 4. Hubungan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja

Teori *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas

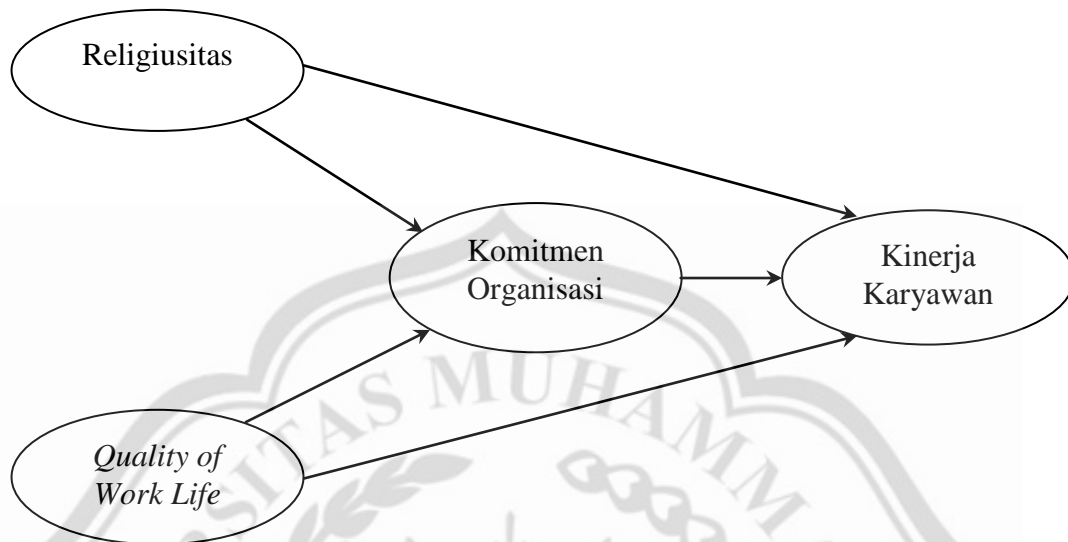
kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ristanti dkk (2016), Yuhista dkk (2017), Irmayanti dkk (2020), Hasmalawati (2018), Agow dkk (2020), menyatakan bahwa quality of work life berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kualitas kehidupan kerja seorang karyawan atau driver baik maka akan mampu meningkatkan kinerja terhadap perusahaan.

#### **5. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Teori affective commitment berkaitan dengan keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional. Dalam hal ini seorang driver akan merasa mempunyai nilai dan keterikatan yang sama terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting terhadap kinerja seorang driver. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja dengan baik dan mempunyai sikap loyalitas terhadap organisasi. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab agar mencapai hasil yang optimal.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widnyana dkk (2020), Nadapdap (2017), Rahma (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

#### D. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### E. Hipotesis

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu sumber-sumber penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independen Religiusitas dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H1** : Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

**H2** : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

**H3** : Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H4** : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H5** : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H6** : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh religiusitas dan terhadap kinerja karyawan

**H7** : Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

