



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1782-1789

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pendekatan *Quality of Work Life* sebagai Strategi Kinerja Karyawan dengan Penguatan Dukungan Organisasi yang Dirasakan

Anna Kurniasari¹, Adya Hermawati², Survival³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

annakurniaa98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendekatan quality of work life sebagai strategi kinerja karyawan dengan penguatan dukungan organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Ocean Garden Resto Cabang Soekarno hatta Kota Malang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan Nonprobability Sampling dan sejumlah 44 orang yang menjadi responden. Analisis data dalam penelitian diolah menggunakan bantuan software SPSS Versi 27 dan SmartPLS 4.0. Pengambilan data dilakukan melalui pembagian kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Quality of Work Life, , Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Kinerja Karyawan

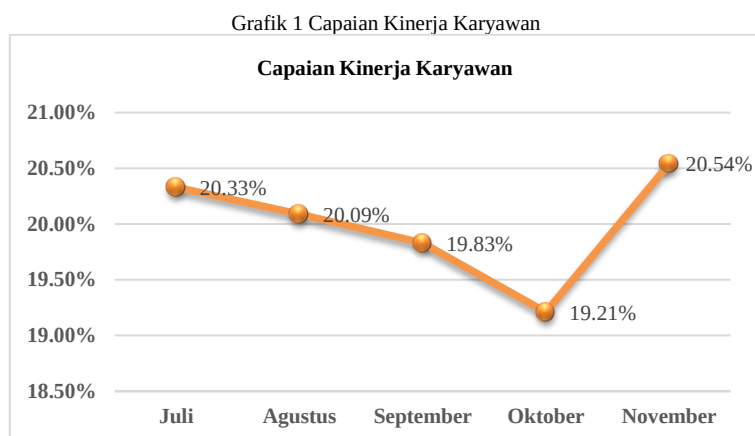
1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan industri sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif (Bariyah, 2014). Selain itu, hal ini memberikan wawasan tentang bagaimana pengetahuan dapat dikembangkan berdasarkan pembelajaran dari lingkungan dan diubah menjadi inovasi melalui kemampuan yang dinamis (Hermawati, 2020). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja SDM yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja SDM mempengaruhi kinerja SDM tim atau kelompok kerja (Hermawati et al., 2019).

Suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hermawati et al., 2022). Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu (Suhartiningtyas et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi. Tanpa peran manusia dan berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan dapat berjalan (Ratnasari et al., 2022). Dengan memperhatikan karakteristik individu dalam merancang strategi manajemen SDM yang efektif (Survival et al., 2019).

Seperti yang telah diketahui, bahwa bisnis yang bergerak pada industri saat ini sangatlah beragam, berbagai macam bidang telah hadir untuk berkontribusi, tidak terkecuali bidang kuliner. Dalam dunia bisnis sebuah strategi perusahaan merupakan hal yang penting implikasinya agar mampu menghadapi persaingan (Avisena et al., 2023). Seseorang akan melakukan pekerjaan sebagai usaha yang disadari untuk mencapai tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan (Vico et al., 2023). Perkembangan bisnis restoran merupakan bisnis yang cukup kuat dalam menghadapi banyak krisis dalam beberapa dekade terakhir, tentu saja pandemi Covid-19 juga berdampak buruk pada ekonomi dengan skala besar (Soediro et al., 2021). Sebuah Restoran beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tanggung jawab, di mana karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan juga turut mengalami instabilitas pada performa kinerja yang diberikan. Hal tersebut dialami secara langsung oleh Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang. Berikut ini adalah bentuk grafik capaian kinerja karyawan Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang

Pendekatan *Quality of Work Life* sebagai Strategi Kinerja Karyawan dengan Penguatan Dukungan Organisasi yang Dirasakan



Sumber: Data Sekunder (Diolah 2025)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa presentase capaian kinerja karyawan selama lima bulan (Juli-November 2024) mengalami *instability*. Pada bulan Juli 2024 capaian kinerja karyawan sebesar 20,33%, kemudian pada bulan Agustus 2024 terjadi penurunan kinerja sebesar 1,18% sehingga capaian kinerja pada bulan Agustus 2024 mencapai 20,09%. Pada bulan September 2024 capaian kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 1,29%. Selanjutnya, pada bulan Oktober 2024 capaian kinerja karyawan mengalami tingkat penurunan yang lebih tinggi sebesar 3,13% dibandingkan pada bulan Agustus dan September. Dan pada bulan November 2024 capaian kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 6,92%. Meningat bahwa peran kinerja karyawan dari setiap individu sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup organisasi, maka selayaknya menjadi perhatian lebih bagi pihak manajerial Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang.

Hal ini sebagai faktor penyebab instabilitas fluktuatif dari capaian kinerja karyawan dapat diketahui oleh pengaruh *quality of work life*. (Nadler & Lawler, 1983) menyatakan bahwa inti dari *quality of work life* dalam sebuah organisasi secara keseluruhan yaitu meningkatkan kenyamanan fisik maupun mental karyawan dan produktivitas karyawan dalam pekerjaan. Pengukuran variabel *quality of work life* merujuk pada pendapat Nadler & Lawler, 1983 yang meliputi 4 (empat) indikator, sebagai berikut: (1) Partisipasi, (2) Lingkungan Kerja, (3) Pertumbuhan dan Pengembangan, serta (4) Kompensasi. Didukung penelitian yang dilakukan oleh (Pujiyanto & Solikhah, 2022) menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula tingkatan kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Khoridatul et al., 2022) mengungkap hasil yang berbeda. Bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja belum mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan.

Faktor terkait instabilitas kinerja karyawan lainnya yaitu dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah pengalaman yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Apabila pengalaman yang dirasakan oleh karyawan tersebut dirasa baik, maka karyawan tersebut akan melakukan tindakan-tindakan yang didasari perasaan dengan tulus tanpa mengharapkan suatu imbalan dan memilih kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Pengukuran variabel dukungan organisasi yang dirasakan merujuk pada Eisenberger et al, 1986 dengan 3 (tiga) indikator, yakni (1) Kesiediaan memberikan bantuan, (2) Kesiediaan mendengarkan, dan (3) Perasaan Peduli. Didukung oleh penelitian (Retnowati & Masnawati, 2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak signifikan secara parsial dan simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi, mencakup upaya organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan, terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Terkait bukti empiris, dalam konteks penelitian yang sama oleh (Alfiana, 2020) menemukan hasil yang berbeda, dimana variabel *perceived organizational support* positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang timbul dan disertai teori serta temuan dari penelitian mengenai *quality of work life*, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut dalam penelitian dengan judul “Pendekatan *Quality of Work Life* sebagai Strategi Kinerja

Karyawan dengan Penguatan Dukungan Organisasi yang Dirasakan sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang)”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Dalam melakukan penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang sejumlah 44 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan menggunakan *nonprobability sampling*. Sumber data dari penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Skala pengukuran pada penelitian ini dilakukan menggunakan *skala likert*. Dalam melakukan analisis data menggunakan bantuan *software SmartPLS Versi 4*, yang menghasilkan informasi untuk keperluan pengujian instrumen penelitian (*Outer model*) dan analisis jalur (*inner model*), serta pengujian hipotesis.

HIPOTESIS

H1: Diduga *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Dukungan Organisasi yang Dirasakan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan ocean garden resto cabang soekarno hatta kota malang yang berjumlah 45 karyawan dengan datang secara langsung lokasi pengambilan sampel. Saat pengembalian kuesioner, terdapat 1 (satu) kuesioner yang tidak terisi karena adanya faktor internal. Berikut ini disajikan tabel mengenai ringkasan karakteristik responden

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	29	65,9%
2.	Perempuan	15	34,1%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki menjadi responden yang memiliki jumlah terbanyak yaitu 29 orang (65%) dan untuk jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang (34%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang didominasi oleh laki-laki mencerminkan tenaga kerja di usaha Restoran, khususnya pada bagian operasional atau pelayanan yang memerlukan tenaga fisik lebih besar.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 20 tahun	2	4,5%
2.	20-30 Tahun	37	84,1%
3.	31-40 Tahun	5	11,4%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak ditempati oleh responden dengan rentang usia 20-30 Tahun yaitu sejumlah 37 orang (84,1%). Untuk jumlah responden dengan rentang usia 31-40 Tahun sejumlah 5 orang (11,4%) dan responden dengan rentang usia < 20 Tahun berjumlah 2 orang (4,5%).

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMP	5	11,4%
2.	SMA/SMK	37	84,1%
3.	D3	1	2,3%
4.	S1	1	2,3%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berikutnya pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berada pada tabel di atas, jumlah terbanyak ditempati oleh pendidikan tingkat SMA/SMK dengan jumlah 37 orang (84,1%), lalu pada pendidikan tingkat SMP sebanyak 5 orang (11,4%). Pendidikan pada tingkat D3 dan S1 memiliki jumlah responden yang sama yaitu 1 orang (2,3%) untuk masing-masingnya.

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 tahun	2	4,5%
2.	1-5 Tahun	31	70,5%
3.	> 5 Tahun	11	25%
	Jumlah	44	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, yang memiliki jumlah terbanyak yaitu responden dengan rentang 1-5 Tahun (70,5%), responden dengan rentang lama bekerja > % Tahun berjumlah 11 orang (25%), dan sebanyak 2 orang dengan rentang lama bekerja < 1 Tahun (4,5%).

Analisis Deskriptif

1) Distribusi Frekuensi *Quality of Work Life* (X1)

Variabel *quality of work life* terdapat 12 pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Distribusi Frekuensi *Quality of Work Life* (X1)

Indikator	Item	Frekuensi					Min	Max	Mean	Kriteria Penilaian
		SS	S	R	TS	STS				
Partisipasi (X1.1)	X1.1.1	9	25	9	1	0	2	5	3,95	Tinggi
	X1.1.2	11	30	3	0	0	3	5	4,18	Tinggi
	X1.1.3	9	32	3	0	0	3	5	4,14	Tinggi
		Rata-rata							4,09	Tinggi
Lingkungan Kerja (X1.2)	X1.2.1	10	31	3	0	0	3	5	4.16	Tinggi
	X1.2.2	11	21	11	0	1	1	5	3.93	Tinggi
	X1.2.3	14	28	2	0	0	3	5	4.27	Sangat Tinggi
		Rata-rata							4,12	Tinggi
Pertumbuhan dan Perkembangan (X1.3)	X1.3.1	7	30	7	0	0	3	5	4.00	Tinggi
	X1.3.2	11	26	7	0	0	3	5	4.09	Tinggi
	X1.3.3	11	27	6	0	0	3	5	4.11	Tinggi
		Rata-rata							4,07	Tinggi
Kompensasi (X1.4)	X1.4.1	10	30	4	0	0	3	5	4.14	Tinggi
	X1.4.2	12	26	5	1	0	2	5	4.11	Tinggi
	X1.4.3	11	26	7	0	0	3	5	4.09	Tinggi
		Rata-rata							4,11	Tinggi
		Rata-rata <i>Quality of Work Life</i> (X1)								4,10

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari jumlah 44 responden yang mengisi kuesioner atas penilaian *quality of work life*. Hasil perhitungan rata-rata variabel *quality of work life* adalah sebesar 4,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* termasuk dalam kategori penilaian yang tinggi atau baik.

2) Distribusi Frekuensi Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)

Variabel dukungan organisasi yang dirasakan terdapat 9 pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)

Tabel 3. Disainasi Frekuensi Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)										
Indikator	Item	Frekuensi					Min	Max	Mean	Kriteria Penilaian
		SS	S	R	TS	STS				
Kesediaan Memberikan Bantuan (M1)	M1.1	6	29	7	2	0	2	5	3.89	Tinggi
	M1.2	6	28	9	1	0	2	5	3.89	Tinggi
	M1.3	9	30	4	1	0	2	5	4.07	Tinggi
		Rata-rata							3.95	Tinggi
Kesediaan Mendengarkan (M2)	M2.1	9	23	11	1	0	2	5	3.91	Tinggi
	M2.2	8	24	11	1	0	2	5	3.89	Tinggi
	M2.3	6	27	10	1	0	2	5	3.86	Tinggi
		Rata-rata							3.88	Tinggi
Perasaan Peduli (M3)	M3.1	6	35	2	1	0	2	5	4.05	Tinggi
	M3.2	10	25	8	1	0	2	5	4.00	Tinggi
	M3.3	9	26	8	1	0	2	5	3.98	Tinggi
		Rata-rata							4.01	Tinggi
Rata-rata Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)									3.95	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil perhitungan rata-rata variabel dukungan organisasi yang dirasakan yaitu sebesar 3,95. Maka dari hasil rata-rata variabel dukungan organisasi yang dirasakan tersebut, termasuk dalam kategori penilaian yang tinggi.

3) Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdapat 15 pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Distribusi Frekunesi Kinerja Karyawan (Y)										
Indikator	Item	Frekuensi					Min	Max	Mean	Kriteria Penilaian
		SS	S	R	TS	STS				
Kualitas Kerja (Y1)	Y1.1	15	26	3	0	0	3	5	4.27	Sangat Tinggi Tinggi Sangat Tinggi
	Y1.2	13	27	4	0	0	3	5	4.20	
	Y1.3	19	23	2	0	0	3	5	4.39	
	Rata-rata								4,29	
Ketetapan Waktu (Y2)	Y2.1	17	25	2	0	0	3	5	4.34	Sangat Tinggi Sangat Tinggi Sangat Tinggi
	Y2.2	14	28	2	0	0	3	5	4.27	
	Y2.3	13	29	2	0	0	3	5	4.25	
	Rata-rata								4,29	
Inisiatif (Y3)	Y3.1	19	24	1	0	0	3	5	4.41	Sangat Tinggi Tinggi Tinggi
	Y3.2	12	24	8	0	0	3	5	4.09	
	Y3.3	7	27	10	0	0	3	5	3.93	
	Rata-rata								4,14	
Kemampuan (Y4)	Y4.1	13	25	6	0	0	3	5	4.16	Tinggi Tinggi Tinggi
	Y4.2	13	25	6	0	0	3	5	4.16	
	Y4.3	11	29	4	0	0	3	5	4.16	
	Rata-rata								4,16	
Komunikasi (Y5)	Y5.1	16	25	3	0	0	3	5	4,30	Sangat Tinggi Tinggi Sangat Tinggi
	Y5.2	15	23	6	0	0	3	5	4.20	
	Y5.3	17	22	5	0	0	3	5	4,27	
	Rata-rata								4,26	
Rata-rata Kinerja Karyawan (Y)									4,23	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari jumlah 44 responden yang diperoleh atas penilaian mengenai kinerja karyawan. Hasil perhitungan rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,23. Maka dari hasil rata-rata variabel kinerja karyawan tersebut, termasuk dalam kategori penilaian yang sangat tinggi.

Convergent Validity

Item	Quality of Work Life (X1)	Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1.1	0.698		
X1.1.2	0.918		
X1.1.3	0.902		
X1.2.1	0.883		
X1.2.2	0.845		
X1.2.3	0.834		
X1.3.1	0.748		
X1.3.2	0.803		
X1.3.3	0.717		
X1.4.1	0.806		
X1.4.2	0.711		
X1.4.3	0.654		
M1.1		0.763	
M1.2		0.774	
M1.3		0.752	
M2.1		0.759	
M2.2		0.867	
M2.3		0.798	
M3.1		0.756	
M3.2		0.819	
M3.3		0.725	
Y1.1			0.760
Y1.2			0.711
Y1.3			0.816
Y2.1			0.658
Y2.2			0.757
Y2.3			0.767
Y3.2			0.736
Y3.3			0.713

Y5.3	0.739
M x X1	
M x X2	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa nilai seluruh indikator memiliki loading di atas 0,60 dan disgnifikan. Dalam proses analisisnya, hasil uji *outer loading* menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang memiliki nilai tidak memenuhi syarat dengan nilai < 60, sehingga perlu dilakukan eliminasi dan pengujian ulang.

Dicriminant Validity

Tabel 9 Hasil Nilai *Cross Loading*

Item	Quality of Work Life (X1)	Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1.1	0.698	0.540	0.460
X1.1.2	0.918	0.697	0.660
X1.1.3	0.902	0.696	0.714
X1.2.1	0.883	0.695	0.637
X1.2.2	0.845	0.586	0.538
X1.2.3	0.834	0.623	0.549
X1.3.1	0.748	0.458	0.502
X1.3.2	0.803	0.669	0.532
X1.3.3	0.717	0.508	0.606
X1.4.1	0.806	0.567	0.537
X1.4.2	0.711	0.527	0.516
X1.4.3	0.654	0.404	0.375
M1.1	0.640	0.763	0.520
M1.2	0.505	0.774	0.612
M1.3	0.605	0.752	0.685
M2.1	0.513	0.759	0.375
M2.2	0.637	0.867	0.614
M2.3	0.542	0.798	0.676
M3.1	0.550	0.756	0.593
M3.2	0.559	0.819	0.562
M3.3	0.622	0.725	0.506
Y1.1	0.540	0.485	0.760
Y1.2	0.524	0.496	0.711
Y1.3	0.503	0.577	0.816
Y2.1	0.478	0.458	0.658
Y2.2	0.526	0.591	0.757
Y2.3	0.582	0.534	0.767
Y3.2	0.517	0.618	0.736
Y3.3	0.544	0.652	0.713
Y5.3	0.474	0.553	0.739
M x X1	-0.290	-0.438	-0.294
M x X2	-0.260	-0.414	-0.294

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *discriminant validity* untuk setiap variabel lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi laten yang lainnya. Sehingga dapat dikatakan variabel laten dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang memadai.

Reliability and Validity

Tabel 10 Hasil Nilai *Reliability* dan *Valididty*

Konstruk	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Quality of Work Life (X1)	0,947	0,954	0,636
Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)	0,920	0,933	0,609
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,916	0,549

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data dari tabel yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini

memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk telah berhasil menggambarkan konstruk yang diukur dengan konsisten.

Hasil analisis *composite reliability* yang tertera pada tabel di atas menunjukkan variabel *quality of work life* (X1) = 0,954, dukungan organisasi yang dirasakan (M) = 0,933, dan kinerja karyawan (Y) = 0,916. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk yang lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil nilai *average variance extracted* (AVE) diketahui bahwa nilai AVE dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, *quality of work life* (X1) = 0,636, dukungan organisasi yang dirasakan (M) = 0,609, dan kinerja karyawan (Y) = 0,549. Hal ini dapat dikatakan untuk semua konstruk memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) yang tinggi.

Uji Inner Model

Tabel 11 Hasil Nilai R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,615

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* Kinerja Karyawan sebesar 0,615. Dalam hal ini memiliki arti bahwa variabel konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *quality of work life*, dan dukungan organisasi yang dirasakan sebesar 61,5% sedangkan 38,5% yang tersisa dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Effect Size (f²)

Tabel 12 Hasil Nilai f²

Variabel	f ²
<i>Quality of Work Life</i> (X1)	0,125
Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M)	0,257

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai f² sebesar 0,125, yang artinya memiliki pengaruh yang tergolong besar. Variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai f² sebesar 0,257, yang artinya memiliki pengaruh yang tergolong besar.

Pengujian Hipotesis

Tabel 13 Path Coefficients

Konstruk Hubungan	Original Sample	T-Statistics	P-Values
<i>Quality of Work Life</i> (X1) → Kinerja Karyawan	0,345	1,970	0,049
Dukungan Organisasi yang Dirasakan (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,528	3,348	0,001

Sumber: Data diolah (2025)

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang. Dengan perolehan nilai *P-Values* (0,049 < 0,05) dan nilai *T-Statistics* (1,970 > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* telah mampu dalam meningkatkan performa kinerja karyawan pada Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang. Didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pujianto & Solikhah, 2022) bahwa *quality of work life* secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Mojokerto. Selain itu pada penelitian (Widyabakti et al., 2022) mengungkap hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rosali Hotel & Restaurant di Situbondo. Oleh karena itu, *quality of work life* secara keseluruhan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kenyamanan baik fisik maupun mental serta produktivitas dalam suatu pekerjaan.

Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota

Malang. Dengan perolehan nilai *P-Values* 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* 3,348 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan telah mampu dalam meningkatkan performa kinerja karyawan pada Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang. Sejalan dengan studi empiris terdahulu yang dilakukan oleh (Retnowati & Masnawati, 2023) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak signifikan secara parsial dan simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan. Maka hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *quality of work life* yang diberikan oleh karyawan, maka *quality of work life* mampu meningkatkan performa kinerja karyawan pada Ocean Garden Resto Cabang Soekarno Hatta Kota Malang. Variabel dukungan organisasi yang dirasakan mampu meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan maka kinerja yang dikeluarkan juga akan semakin meningkat.

Referensi

- Alfiana, D. (2020). *Peran perceived organizational support dan psychological empowerment terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior*. 8(2015), 839–851.
- Avisena, N., Survival, & Hermawati, A. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Pelanggan atas Pengaruh Relationship Marketing Dan Service Quality Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 88–103. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4>
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Hermawati, A. (2020). *The implementation of dynamic capabilities for SMEs in creating innovation*. 32(3), 199–216. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2019-0077>
- Hermawati, A., Hendarto, T., & Bahri, S. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention. 13(2), 77–89.
- Hermawati, A., Rahayu, S., & Suci, P. (2019). *Efek Implementasi Quality of Work Life terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Terintegrasi (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kota Malang)*) Magister Management Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi In. 5(2), 28–33.
- Khoridatul, L., Nadiroh, A., & Rijanti, T. (2022). Employee Performance Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja , Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(July), 2190–2199.
- Pujianto, W. E., & Solikhah, A. (2022). *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 01, 1–11.
- Ratnasari, N. T., Survival, & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). *Conference on Economic and Business Innovation*, 35, 1860–1870.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94.
- Soediro, M., Nurbianto, A. T., & Surabaya, U. C. (2021). *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbsi unsrat)*. 8(3), 845–851.
- Suhartiningtyas, Survival, & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 121–131.
- Survival, T. A., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2019). The Effect of Job Street on Turnover Intention Mediated by Burnout and Demographic Characteristics as Moderation Variable. *Journal of Management Systems Quality Access to Success*, 20(171), 2559.
- Vico, B. R., Survival, & Adya, H. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 225–236.
- Widyabakti, M. A., Wijayanti, B., & Rusdiyanto. (2022). Pengaruh kepuasan Kerja, Quality of Work Life, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Rosali Hotel & Restaurant di Situbondo. *Home of Management and Business Journal (HOMBIS)*, 1(2), 93–105. <https://doi.org/10.26753/hombis.v1i2.875>