

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri)

Fitri Umayasari¹, Eddy Suwasono¹, Sumarji²

¹Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

²Magister Agribisnis Universitas Islam Kediri

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of quality of work life, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Polsek Mojoroto. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees of the Mojoroto Police, Kediri, totaling 57 respondents. The sampling method in this study used non-probability sampling and the sampling technique used purposive sampling, so that the sample in this study was 57 respondents. The regression method used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that the Quality of Work Life, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance had a positive effect on the Mojoroto Kediri Police. This means that 54% of employee performance can be explained by independent variables, namely Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Selain itu juga merupakan aset demi kelangsungan perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab demi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pencapaian sebuah tujuan perusahaan yang diharapkan, maka salah satu unsur penting di dalamnya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia selalu berhubungan dengan pengelolaan manusia dengan melalui aktivitas di dalam organisasi serta fungsi operasionalnya.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan itu sendiri, sehingga sebuah strategi dalam mengelola sumber daya manusia merupakan bagian dari strategi bisnis (Negara et al., 2021). Keadaan inilah yang mendorong perusahaan untuk lebih fokus pada aspek perencanaan dan pengendalian pada sumber daya manusia (Sonya Sidjabat, 2021).

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumar dan Suresh menyatakan bahwasanya sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama dalam suatu perusahaan. Sehingga, sebuah kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menyebabkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dari sisi kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri (Chaerudin, 2018). Usaha yang dapat dilakukan oleh setiap instansi perusahaan adalah mengarahkan karyawan dengan baik, agar dapat menciptakan kepuasan serta motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan (Iskandar, 2018). Kinerja merupakan titik yang dicapai oleh individu, kelompok, atau tujuan organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja perusahaan tergantung pada tinggi rendahnya kinerja karyawannya (Iskandar, 2018).

Keterlibatan karyawan terkait perihal menyadari konteks bisnis serta bekerja dengan rekan kerja, merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mewujudkan keuntungan perusahaan (Fajri et al., 2021). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pruijit (2020) menyatakan bahwasanya karyawan

merupakan faktor yang sangat penting dan berharga, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan memelihara secara baik kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep manajemen dalam rangka untuk memperbaiki sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi. Pada saat ini kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu teknik manajemen yang mencakup bagian pengendalian mutu, suatu pendekatan yang digunakan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen dalam memelihara kekuatan mental para karyawan, hubungan industrial yang seimbang, manajemen yang partisipatif, dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasi (Alfani, 2018). Perkembangan selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu konsep yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola perusahaan dan khususnya pada sumber daya manusia.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu masalah utama yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan (FEBRIANNA & Solovida, 2020). Hal ini didukung dengan pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran dan keikutsertaan karyawan terhadap sebuah perusahaan. Hal ini dapat dikatakan jika kualitas kehidupan kerja dapat memberikan dampak terhadap karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan dan keinginan untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan ataupun instansi (Lubis, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh *May et al* dengan cara membandingkan 58 perusahaan yang teridentifikasi sebagai perusahaan terbaik di Amerika Serikat dengan 88 perusahaan yang tergabung dalam Standard and Poor's One Hundred (S & P 500) pada tahun 1998 dan 1999. Perusahaan terbaik di Amerika Serikat yang dipilih adalah perusahaan yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi sedangkan perusahaan S & P 500 berfungsi sebagai perusahaan kontrol. Pada studi ini perusahaan dengan kualitas kehidupan kerja

berhubungan positif dengan kinerja bisnis perusahaan tersebut. Dilihat dari konteks pengembangan sumber daya manusia, karyawan pada perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mengubah suatu perusahaan. Memotivasi karyawan untuk berkontribusi atas kemampuan terbaik, dan pengetahuan

mereka telah dijadikan salah satu dampak dari kualitas kehidupan kerja yang diterapkan. Selain itu diharapkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja ini mampu membantu manajemen untuk mengembangkan karyawan, loyalitas karyawan, dan karyawan yang berdedikasi.

Perusahaan telah memahami pentingnya mempertahankan loyalitas karyawannya yang menjadi salah satu sumber daya dalam mengembangkan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka mempertahankan loyalitas karyawannya adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada perusahaan. Hal ini diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap karyawan dan perusahaan. Dampak kemampuan perusahaan untuk memberikan dan meningkatkan kualitas kehidupan terhadap karyawan adalah mempertahankan karyawan tersebut, kinerja karyawan semakin meningkat, dan diikuti pengembangan sumber daya manusia secara luas. Hal ini dapat membantu perusahaan meminimalkan biaya dan gangguan apabila terjadi pergantian karyawan serta memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara efektif dalam berbagai lingkungan ekonomi.

Secara empiris pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan (B. A. Yusuf, 2021). Studi ini memberikan bukti empiris yang menunjukkan unsur-unsur kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan keamanan, manfaat, dan insentif kepada karyawan akan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga akan menguntungkan segala pihak pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan yang memiliki karyawan selalu mengharapkan kinerja karyawannya baik dan selalu meningkat, demikian pula pada instansi pemerintahan. Anggota kepolisian juga dituntut untuk menjaga dan memperbaiki citra anggota di masyarakat karena sering dianggap sebagai anggota yang memiliki disiplin kerja yang rendah dan kinerja anggota kurang optimal dan lingkungan kerja yang ada di kepolisian sektor kecamatan mojoroto harus berusaha meningkatkan kinerja anggota Polri guna tercapainya tujuan dari organisasi kepolisian tersebut. Polri mengemban tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk mendukung kinerja anggotanya yang baik, anggota Polri Polsek Mojoroto Kediri harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik yaitu berupa fasilitas yang lengkap, menarik dan kondusif.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di dalam Polsek Kecamatan

Mojoroto Kota Kediri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi instansi Polisi Sektor Kecamatan Mojoroto Kota Kediri, maka penelitian ini bermaksud untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai mediasi. Penelitian ini mengambil kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai mediasi dikarenakan belum adanya penelitian yang menggunakan keduanya sebagai mediasi antara kualitas kehidupan

kerja dan kinerja karyawan. sehingga dapat dikatakan penelitian ini merupakan keberlanjutan dan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Selain itu penelitian ini mengambil objek pada Polisi Sektor Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Hal ini dikarenakan pada penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan Polisi Sektor sebagai objek penelitian dengan variabel-variabel seperti yang telah ditentukan dalam penelitian ini

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisik ketika bekerja, secara relatif merasa puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang sehingga mampu mewujudkan tujuan penting dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan sebagai karyawan (Corrado et al., 2018). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena tempat kerja yang produktif adalah tempat kerja di mana sumber daya manusia dapat menemukan martabat, makna, dan keamanan bagi dirinya selama bekerja dalam organisasi (Samosir, 2020).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) adalah keadaan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi merupakan perwujudan dari *quality of work life* yang ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi (Rahmayuni & Ratnaningsih, 2020). Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adanya *quality of work life* pada karyawan memiliki manfaat bagi perusahaan, yaitu untuk mengurangi tingkat turnover dan stres kerja, meningkatkan kepuasan dan mempertahankan komitmen karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya. Jackson dan Mathis (2009) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang (Rasyid & Tanjung, 2020). Konsep kepuasan kerja telah didefinisikan melalui banyak cara dalam banyak referensi tentang kajian perilaku organisasi.

Namun, definisi tentang kepuasan kerja yang paling sering digunakan dalam penelitian organisasi adalah konsep kepuasan kerja yang merujuk pada konsep John Locke (1976) yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang mengenai pekerjaan atau pengalaman kerjanya”. Dari konseptualisasi kepuasan kerja ini, Hulin dan Judge (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi tanggapan multidimensi psikologis untuk pekerjaan seseorang dan bahwa tanggapan tersebut memiliki komponen kognitif, afektif, dan perilaku (Rohwiyati, 2019).

Komitemen Organisasional

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Nuryanti et al., 2020). Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Lusiyani & Helmy, 2020).

Komitmen ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; dan keinginan mempertahankan diri dalam organisasi atau dapat diartikan ingin menjadi bagian dari organisasi. Ketiga tanda ini menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih

dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, sehingga para karyawan mempunyai kemampuan untuk berkontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan (Diantono, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Prayudi, 2020). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Fauziah, 2021).

Menurut Rivai (2008) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (C, 2019). Pada dasarnya, penilaian kerja adalah faktor kunci untuk mengembangkan organisasi atau suatu perusahaan secara efektif dan efisien karena adanya suatu kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian itu kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Mustaqim, 2016). Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan hitungan. Variabel pada penelitian ini antara lain Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasional (Y).

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner pada karyawan

(anggota) di Polisi Sektor Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Pemilihan lokasi penelitian ini dengan pertimbangan bahwa di Polsek Mojoroto Kota Kediri merupakan salah satu polsek tipe urban yang padat dengan kegiatan sehingga perlu dikaji lebih dalam terkait pembentuk kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada instansi yang menjadi salah satu alasan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan ini mempengaruhi target kinerja dari perusahaan atau instansi itu sendiri.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah tapi tidak semua elemen populasi akan membentuk sampel. Pengambilan sampel (sampling) menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Fransisca & Wijoyo, 2020).

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Novita & Husna, 2020). Dari definisi di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dari penelitian ini adalah 57

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara secara personal, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Teknik pengumpulan dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden, dengan bertujuan agar responden memberikan jawaban sesuai dengan permintaan. Kuesioner merupakan mengumpulkan data yang efektif ketika peneliti mengetahui secara pasti apa yang

dibutuhkan dan bagaimana mengukur maksud darivariabel (Ida, 2018).

- b. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi mengenai isu yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada Kepala Kepegawaian untuk memperoleh fakta-fakta lapangan sehingga informasi tersebut dapat digunakan untuk mendukung pengumpulan data, yang dapat dilakukan secara tatap muka, melalui telfon, atau via online.

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi computer yaitu SPSS versi 18.0 dan analisis Jalur dengan uji t.

Hasil Dan Pembahasan Pengujian Hipotesis, Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T). Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dependent dan independent. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*). Dari taraf nyata yang digunakan apabila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan. Apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.

Hasil Uji T

Tabel 1. Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	.431	.410			1.051	.298
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.307	.114	.279		2.704	.009
Kepuasan Kerja (X2)	.199	.084	.244		2.369	.021
Komitmen Organisasional (X3)	.236	.091	.263		2.593	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2022

Diketahui nilai koefisien dari kualitas kehidupan kerja adalah 0,307, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai t hitung dari kualitas kehidupan kerja adalah $|2,704| > t$ tabel

|2,004| dan *Sig* dari variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,009 < 0,05, maka kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai koefisien dari kepuasan kerja adalah 0,199, yakni bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *t* hitung dari kepuasan kerja adalah |2,369| > *t* tabel |2,004| dan *Sig* dari variabel kepuasan kerja adalah 0,021 < 0,05, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai koefisien dari komitmen organisasional kerja adalah 0,236, yakni bernilai positif. Hal ini berarti komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Diketahui nilai *t* hitung dari komitmen organisasional adalah |2,593| > *t* tabel |2,004| dan *Sig* dari variabel kepuasan kerja adalah 0,012 < 0,05, maka komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis, Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas. Apabila *F* hitung > *F* tabel maka ada pengaruh yang signifikan. Apabila *F* hitung < *F* tabel maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.697	4	1.924	16.117	.000 ^a
Residual	6.567	55	.119		
Total	14.264	59			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah, 2022

Diketahui nilai *F* tabel adalah 2,539 dan nilai *F* hitung adalah 16,117. Perhatikan bahwa karena nilai *F* hitung > *F* tabel (16,117 > 2,539), maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan kerja, kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Polsek Mojoroto Kota Kediri.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Polsek Mojoroto Kota Kediri.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Polsek Mojoroto Kota Kediri .
4. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Polsek Mojoroto Kota Kediri.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456–466.
- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). Manajemen. *Kepemimpinan Dan Kolaborasi Dalam Dunia Yang Kompetitif*. (Edisi 7), Buku, 1.
- C, H., & Retnoningsih, S. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan Kerja dan Pengendalian Intern terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(2), 137–152.
- Candrawati, D. D., Al Musadieg, M., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)*. Brawijaya University.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the

- psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279–301.
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Febrianto, B. (2021). Faktor Resistensi Buruh Terhadap Kebijakan Sistem Outsourcing. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 32–48.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
- Hendrajana, I., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 357–384.
- Husni, L., & Hamzah, A. S. (2016). Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing” Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(3), 207–215.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83–94.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515–523.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59–69.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management 13th*. South-Western Cengage Learning.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian 4849 Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Nafrizal, L., Rahman, A., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1).
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Nurali, N. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 1(1), 13–24.
- Ola, A. B., Abdullah, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh status kepegawaian dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas

- Kajuara Kabupaten Bone. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.