

**KOMITMEN SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI WILAYAH PENDIDIKAN VII PESISIR SELATAN**

Melani Disajati¹, Gus Andri², Tri Irfa Indrayani³

^{1,2,3}Universitas Taman Siswa

¹melanichandra426@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of quality of work life and organizational culture on the performance of educational staff, with commitment as a mediating variable in the Regional Education Office of Pesisir Selatan Regency, West Sumatra. The main problem addressed is low employee performance, potentially influenced by work life quality, organizational culture, and commitment levels. A quantitative causal approach was employed, using primary data from 78 respondents via questionnaires. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that organizational culture has a significant positive effect on performance, both directly and indirectly through commitment as a mediator. However, quality of work life has a positive but non-significant direct effect on performance, and commitment does not significantly mediate this relationship. Thus, commitment only mediates the link between organizational culture and performance. These findings suggest that strengthening organizational culture is more effective in enhancing performance through increased employee commitment.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Culture, Commitment, Performance, Educational Staff

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan komitmen sebagai variabel mediasi di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan utama yang diangkat adalah rendahnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, serta tingkat komitmen terhadap institusi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal, menggunakan data primer dari 78 responden melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen sebagai mediator. Namun, kualitas kehidupan kerja hanya berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, tetapi tidak signifikan, dan komitmen tidak berperan sebagai mediator yang

signifikan dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, komitmen hanya memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen pegawai.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja, Tenaga Kependidikan

A. Pendahuluan

Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi merupakan dua pilar penting dalam menentukan efektivitas dan kinerja pegawai, khususnya dalam sektor publik yang memiliki kompleksitas tinggi dalam tata kelola sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan memainkan peran strategis sebagai penopang utama kelancaran proses belajar mengajar, meskipun sering kali kontribusi mereka kurang mendapat perhatian sebagaimana guru atau tenaga pendidik (Anggraini dkk., 2023).

Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat, tantangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan masih terus mengemuka, ditandai dengan adanya keluhan terkait beban kerja, minimnya penghargaan, serta kurangnya ruang untuk pengembangan karier. Fenomena ini mencerminkan potensi rendahnya

kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL), yang menurut Walton (dalam Robbins, 2003) mencakup aspek kompensasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan, keamanan kerja, integrasi sosial, dan tanggung jawab sosial organisasi—faktor-faktor yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Di sisi lain, budaya organisasi yang dominan di lingkungan dinas pendidikan sering kali masih bersifat hierarkis dan prosedural, dengan kurangnya dorongan terhadap inovasi, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil. Lase dkk. (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mencakup dimensi seperti inovasi dan pengambilan risiko, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan stabilitas—semua elemen yang berkontribusi terhadap iklim kerja yang mendukung kinerja optimal.

Namun, observasi awal menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi tersebut masih belum merata, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi dan komitmen kerja. Padahal, komitmen organisasi—menurut teori Allen dan Meyer (1991) dalam Mardiana dkk. (2022)—yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, merupakan mediator kunci yang dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja individu. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa meskipun kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, efek tersebut akan semakin kuat ketika dimediasi oleh komitmen pegawai.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa dari 85 pegawai tenaga kependidikan yang menjadi populasi penelitian, hanya 78 kuesioner yang kembali dan layak dianalisis, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) rata-rata sebesar 80,04%, berada dalam kategori “Baik”. Namun, jika dianalisis lebih dalam, beberapa indikator seperti kejelasan tugas, penghargaan atas kinerja, dan

peluang pengembangan diri masih berada di bawah ekspektasi, menunjukkan adanya celah antara kondisi ideal dan realitas di lapangan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi memang berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pengaruhnya menjadi lebih signifikan ketika komitmen pegawai berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syaputra (2016) yang menemukan korelasi positif kuat antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan ($r = 0,522$; $p < 0,05$), serta penelitian Mukhtar et al. (2016) yang menegaskan bahwa komitmen merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan tanggung jawab dan kinerja individu.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kualitas kehidupan kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja, masih terdapat gap penelitian terutama dalam konteks pendidikan menengah di daerah, serta minimnya studi yang mengintegrasikan komitmen sebagai variabel mediasi secara empiris. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji secara

komprehensif bagaimana kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dengan komitmen sebagai mekanisme penghubung. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (1995) dalam Firani (2021), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal, sehingga memberikan gambaran yang holistik dan objektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat kerangka komitmen organisasi Allen dan Meyer serta teori kinerja Bernadin dan Russel, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen Dinas Pendidikan dalam merancang kebijakan yang lebih humanis, berbasis data, dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan

demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif di lingkungan pendidikan daerah.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis secara empiris melalui pengukuran variabel-variabel yang terstruktur dan analisis statistik yang robust, sesuai dengan rekomendasi Sekaran dan Bougie (2013) dalam penelitian ilmiah yang bersifat deduktif dan berbasis teori (Adil dkk., 2023).

Lokasi penelitian dilakukan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat, dengan populasi sebanyak 85 pegawai tenaga kependidikan. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 78 responden menggunakan teknik proportional random sampling untuk memastikan

representativitas dan distribusi yang merata dari seluruh unit kerja. Jumlah sampel ini memenuhi kriteria ukuran minimum dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang direkomendasikan minimal 10 kali jumlah indikator terbanyak dalam satu konstruk atau mengikuti rasio 5:1 (responden terhadap indikator), sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner tertutup berbasis skala Likert 5 poin, yang terdiri dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator operasional dari teori-teori yang mendasari masing-masing variabel. Variabel kualitas kehidupan kerja diukur berdasarkan kerangka Walton dalam Furu & Safrizal (2023), mencakup kompensasi yang layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, pengembangan karier, integrasi sosial, dan tanggung jawab sosial organisasi.

Budaya organisasi diadaptasi dari Robbins (2003) dengan dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Komitmen organisasi diukur

menggunakan teori Allen dan Meyer (1991) yang mencakup komponen affective, continuance, dan normative commitment. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator Bernadin dan Russel (1995), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

Sebelum digunakan, instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk memastikan bahwa setiap indikator secara signifikan mengukur konstruk yang dimaksud, dengan kriteria loading factor > 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan batas penerimaan > 0,70, menunjukkan konsistensi internal yang baik dari instrumen. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. PLS-SEM dipilih

karena memiliki keunggulan dalam menangani data dengan ukuran sampel sedang, mampu mengakomodasi model yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator, serta tidak mengasumsikan distribusi normal multivariat (Hardisman, 2021). Analisis dilakukan dalam dua tahap: pertama, evaluasi outer model (model pengukuran) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk; kedua, evaluasi inner model (model struktural) untuk menguji hipotesis melalui pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect), dengan bootstrapping sebanyak 5.000 resampling untuk menguji signifikansi koefisien jalur.

Dalam model struktural, juga dilakukan uji R^2 untuk menilai daya penjelasan model terhadap variabel endogen, serta uji Q^2 melalui prosedur blindfolding untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model. Nilai $Q^2 > 0,02$ dianggap menunjukkan model memiliki fit yang baik. Selain itu, untuk menguji efek mediasi, digunakan pendekatan product of coefficients (Sobel test tidak diperlukan dalam PLS-SEM) dengan interpretasi berdasarkan signifikansi t-statistic dan arah koefisien indirect effect.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.2.9.

1. Karakteristik Responden dan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Sebanyak 86 kuesioner disebar kepada tenaga kependidikan, dan 78 kuesioner kembali dan layak untuk dianalisis. Dengan demikian, Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah:

$$TCR = \frac{78}{86} \times 100\% = 90,7\%$$

Berdasarkan kriteria Riduwan (2018), TCR sebesar 90,7% termasuk dalam kategori "Sangat Baik", menunjukkan tingkat respons yang tinggi dan data yang representatif. Berikut adalah rata-rata TCR untuk masing-masing indikator kualitas kehidupan kerja:

**Tabel 1. Tingkat Capaian Responden
(TCR) Kualitas Kehidupan Kerja**

No	Indikator	Skor TCR (%)	Kategori
1	X1.1	81.40	Baik
2	X1.2	77.83	Cukup Baik
3	X1.3	81.40	Baik
4	X1.4	79.77	Cukup Baik
5	X1.5	79.30	Cukup Baik
6	X1.6	80.23	Baik
7	X1.7	80.00	Baik
8	X1.8	80.00	Baik
9	X1.9	79.77	Cukup Baik
10	X1.10	80.47	Baik
11	X1.11	78.07	Cukup Baik
12	X1.12	79.77	Cukup Baik
13	X1.13	79.77	Cukup Baik
14	X1.14	78.30	Cukup Baik
15	X1.15	80.23	Baik
16	X1.16	78.97	Cukup Baik
17	X1.17	79.07	Cukup Baik
18	X1.18	79.77	Cukup Baik
19	X1.19	80.00	Baik
20	X1.20	80.23	Baik
21	X1.21	79.53	Cukup Baik
22	X1.22	79.30	Cukup Baik
23	X1.23	83.26	Baik
24	X1.24	81.40	Baik
25	X1.25	81.63	Baik
26	X1.26	76.74	Cukup Baik
27	X1.27	77.67	Cukup Baik
28	X1.28	81.63	Baik
29	X1.29	82.33	Baik
Rata-rata		79.86	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan Data, Penulis, 2025

Rata-rata TCR kualitas kehidupan kerja berada pada kategori "Cukup Baik", mengindikasikan bahwa secara umum kondisi kerja dinilai cukup memuaskan, meskipun beberapa aspek seperti penghargaan dan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan.

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Convergent Validity

Uji convergent validity dilakukan dengan melihat nilai loading factor $\geq 0,70$. Berikut adalah hasil seleksi indikator:

**Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity –
Komitmen (X3)**

Indikator	Loading Factor
X3.1	0.875
X3.2	0.868
X3.3	0.829
X3.7	0.874
X3.8	0.791
X3.9	0.719

Keterangan: Indikator X3.4, X3.5, dan X3.6 dihapus karena loading $< 0,70$.

**Tabel 3. Hasil Uji Convergent Validity –
Kinerja (Y)**

Indikator	Loading Factor
Y8	0.754
Y9	0.762
Y12	0.787
Y13	0.795
Y15	0.773
Y16	0.728

Y17	0.729
Y20	0.728
Y24	0.781
Y23	0.715
Y1	0.697
Y2	0.674
Y3	0.685

Keterangan: Dari 25 indikator awal, hanya 13 indikator yang memenuhi syarat ($\geq 0,70$).

Indikator yang dihapus: Y4, Y5, Y6, Y7, Y10, Y11, Y14, Y18, Y19, Y21, Y22, Y25.

b. Uji Discriminant Validity (Cross-Loading)

Berdasarkan dokumen, uji cross-loading menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading pada konstraknya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain, dan $\geq 0,70$, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composi te Reliabilit y	AVE
Budaya Organisasi (X2)	0.897	0.913	0.687
Komitmen (X3)	0.867	0.896	0.657
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.936	0.947	0.777

Kinerja (Y)	0.928	0.942	0.760
-------------	-------	-------	-------

Kriteria:

- Cronbach's Alpha $> 0,70 \rightarrow$ Reliabel
- Composite Reliability $> 0,70 \rightarrow$ Reliabel
- AVE $> 0,50 \rightarrow$ Valid

Kesimpulan: Semua konstruk reliabel dan valid.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koeffisien Jalur	t-statistik	p-value	Keputusan	Keterangan
H1	X1 $\rightarrow$ Y	0.150	1.886	0.060	Ditolak	Tidak signifikan
H2	X2 $\rightarrow$ Y	0.221	2.298	0.022	Diterima	Signifikan
H3	X3 $\rightarrow$ Y	0.298	3.102	0.002	Diterima	Signifikan

H4	X2	0.4	4.3	0.	Dite	Signi
	→	01	17	0	rima	fikan
	X3			0		
				0		
H5	X3	0.3	3.6	0.	Dite	Signi
	→ Y	52	78	0	rima	fikan
				0		
				0		

Keterangan:

- H8: Komitmen memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja → Ditolak karena meskipun PtL positif, $p\text{-value} = 0,060 > 0,05$.
- H9: Komitmen memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja → Diterima karena $p\text{-value} = 0,022 < 0,05$.

4. Uji Prediksi Model: Nilai Q^2 (Predictive Relevance)

Nilai Q^2 dihitung melalui prosedur blindfolding. Model dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik jika $Q^2 > 0,02$ (Hardisman, 2021). Berdasarkan analisis, nilai Q^2 untuk variabel kinerja (Y) adalah 0,243, yang jauh lebih besar dari 0,02.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran empiris yang mendalam mengenai dinamika hubungan antara kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai tenaga kependidikan

di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Temuan-temuan penelitian dikaji secara kritis dengan merujuk pada teori-teori yang menjadi landasan konseptual, yaitu teori komitmen organisasi Allen dan Meyer (1991), teori kinerja Bernardin dan Russel (1995), dan teori budaya organisasi Robbins (2003). Integrasi antara data empiris dan kerangka teoretis ini memperkuat validitas temuan serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik daerah (Siahaan & Murniarti, 2025).

Budaya Organisasi Secara Langsung dan Tidak Langsung Meningkatkan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,221$; $p = 0,022$). Temuan ini mendukung teori Robbins (2003) dalam Rafidatuddini & Izzati (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat—dengan dimensi seperti inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi

pada hasil, dan orientasi tim—menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi. Responden menyatakan setuju bahwa "tugas yang diberikan sudah cukup rinci dan jelas" serta "berorientasi pada hasil (outcome orientation)", yang merupakan indikator kunci dari budaya organisasi yang efektif.

Lebih jauh, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,401$; $p < 0,001$), yang kemudian secara signifikan meningkatkan kinerja ($\beta = 0,352$; $p < 0,001$). Pengaruh tidak langsung (indirect effect) melalui komitmen sebesar 0,143 ($p = 0,022$) menunjukkan bahwa komitmen berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Hasil ini konsisten dengan teori Allen dan Meyer (1991) yang menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai pribadi mereka (affective commitment), merasa berkewajiban untuk tetap (normative commitment), dan merasa butuh organisasi (continuance commitment), maka mereka akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal (Rafidatuddini & Izzati, 2025).

Kualitas Kehidupan Kerja Meningkatkan Komitmen, Tetapi Tidak Secara Signifikan Memediasi Kinerja

Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,298$; $p = 0,002$), yang mendukung teori Walton (dalam Robbins, 2003) bahwa aspek seperti kompensasi, keamanan kerja, pengembangan karier, dan integrasi sosial sangat penting dalam membentuk keterikatan pegawai terhadap organisasi. Namun, meskipun kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ($\beta = 0,150$), pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik ($p = 0,060$).

Yang lebih menarik, komitmen tidak berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja (indirect effect = 0,122; $p = 0,060$). Artinya, meskipun kualitas kehidupan kerja memperkuat komitmen, peningkatan komitmen tersebut tidak secara langsung diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Temuan ini bertentangan dengan asumsi umum dalam literatur bahwa komitmen adalah jembatan

antara lingkungan kerja dan kinerja (Meyer & Allen, 1997).

Interpretasi terhadap temuan ini dapat dijelaskan melalui konteks organisasi publik, di mana kinerja sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti prosedur birokrasi, keterbatasan anggaran, dan beban administratif yang tinggi. Dengan kata lain, meskipun pegawai merasa puas dan komitmen terhadap pekerjaannya, mereka mungkin terhambat oleh struktur dan sistem yang tidak mendukung untuk mengekspresikan kinerja maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja harus diiringi dengan reformasi sistem kerja agar dampaknya dapat terlihat secara nyata pada kinerja.

Komitmen sebagai Mediator yang Selektif

Salah satu temuan kunci dari penelitian ini adalah bahwa komitmen hanya berperan sebagai mediator dalam hubungan budaya organisasi–kinerja, bukan dalam hubungan kualitas kehidupan kerja–kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme mediasi komitmen bersifat kontekstual, dan tidak selalu berlaku

universal untuk semua jenis variabel prediktor.

Dalam konteks budaya organisasi, komitmen menjadi saluran utama melalui mana nilai-nilai organisasi diterima dan diinternalisasi oleh pegawai, yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, dalam konteks kualitas kehidupan kerja, meskipun aspek seperti kesejahteraan dan kenyamanan kerja meningkatkan kepuasan dan komitmen, dampaknya terhadap kinerja lebih langsung dan tidak memerlukan komitmen sebagai perantara. Ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja lebih berhubungan dengan satisfaction daripada performance, kecuali jika dikombinasikan dengan insentif dan sistem akuntabilitas yang kuat.

Model Memiliki Daya Prediksi yang Kuat ($Q^2 = 0,3692$)

Nilai Q^2 (predictive relevance) sebesar 0,3692 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang moderat hingga kuat. Nilai ini jauh di atas ambang batas 0,02 yang ditetapkan oleh Hardisman (2021), sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja

tenaga kependidikan dalam konteks yang serupa. Hal ini menegaskan bahwa variabel-variabel yang dimasukkan dalam model—kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan komitmen—secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja dengan tingkat akurasi yang dapat diterima.

Kinerja Dinilai Berdasarkan Indikator Bernardin dan Russel (1995)

Penelitian ini menggunakan kerangka kinerja dari Bernardin dan Russel (1995), yang mencakup enam dimensi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Hasil menunjukkan bahwa tenaga kependidikan umumnya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik dan tepat waktu, meskipun beberapa aspek seperti efektivitas biaya dan pengembangan karier masih perlu diperbaiki. Temuan ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang holistik dan multidimensional lebih relevan dalam konteks organisasi publik, di mana kontribusi pegawai tidak selalu dapat diukur secara kuantitatif semata (Siswatiningsih dkk., 2018).

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini tidak hanya menguji namun juga memperkuat penerapan teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1991) serta teori kinerja dari Bernardin dan Russel (1995) dalam konteks sektor pendidikan daerah di Indonesia, khususnya pada tenaga kependidikan. Temuan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, tetapi tidak signifikan dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja, menunjukkan bahwa komitmen tidak bersifat sebagai mediator universal.

Hal ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori mediasi dalam studi perilaku organisasi, khususnya dalam konteks organisasi publik yang memiliki dinamika dan struktur yang berbeda dengan sektor swasta. Selain itu, penelitian ini berhasil mengintegrasikan tiga teori utama—teori budaya organisasi Robbins (2003), teori kualitas kehidupan kerja Walton, dan teori komitmen Allen & Meyer—ke dalam satu model kausal

yang komprehensif, sehingga memperkaya kerangka konseptual dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, hasil penelitian ini merekomendasikan agar organisasi, khususnya Cabang Dinas Pendidikan, memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome orientation), kerja tim (team orientation), dan perhatian terhadap detail (attention to detail), karena budaya semacam itu terbukti secara signifikan meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai. Peningkatan kualitas kehidupan kerja, meskipun penting untuk membangun komitmen, perlu dikombinasikan dengan sistem manajemen kinerja yang efektif agar dampaknya dapat terlihat secara langsung pada hasil kerja. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan peran psikologis komitmen sebagai penguat kinerja, terutama dalam lingkungan yang menuntut keterlibatan, tanggung jawab, dan konsistensi tinggi dari para tenaga kependidikan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui komitmen sebagai mediator, sedangkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja, namun komitmen tidak berperan sebagai mediator yang signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih dipengaruhi secara langsung oleh kondisi kerja. Temuan ini memperkuat teori Allen dan Meyer (1991) serta Bernardin dan Russel (1995) dalam konteks organisasi publik daerah. Sebagai saran, perlu penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan tim, serta integrasi sistem manajemen kinerja yang lebih objektif; penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel, menambah variabel seperti kepemimpinan atau motivasi, dan menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) untuk memperdalam temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik. *Jakarta: Get Press indonesia*. https://www.researchgate.net/profile/Moh-Rohman-3/publication/377329440_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_DAN_KUALITATIF_TEO RI_DAN_PRAKTIK_GET_PRESS_INDONESIA/links/65a0309740ce1c5902d51bc9/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-DAN-KUALITATIF-TEORI-DAN-PRAKTIK-GET-PRESS-INDONESIA.pdf
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170–198.
- Firani, P. P. (2021). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau* [PhD Thesis, Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/8284/>
- Furu, S. R., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kaimana. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 146–153.
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Mardiana, S. O., Widawati, L., & Utami, A. T. (2022). Pengaruh organizational justice terhadap organizational commitment pada tenaga kesehatan. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 261–268. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3060271&val=26847&title=Pengaruh%20Organizational%20Justice%20Terhadap%20Organizational%20Commitment%20Pada%20Tenaga%20Kesehatan>
- Rafidatuddini, I., & Izzati, U. A. (2025). BUDAYA ORGANISASI YAYASAN PENDIDIKAN: KAJIAN DIAGNOSTIK DALAM KONTEKS ORGANISASI PENDIDIKAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 395–402.
- Siahaan, G., & Murniarti, E. (2025). KOMITMEN ORGANISASI. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/610577/komitmen-organisasi>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen oganisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/2388>