

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Ruhyaningtias & Iriani Indri Hapsari
Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

ruhyaningtias92@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the quality of working life on organizational commitment in employees especially employees in PT. Mutualplus Global Resources in December 2013. Measurement scales used in this study was: Quality of Work Life Walton, in Zin (2004), and Bellingham & Meek, in Mas'ud (2004). The organizational commitment scale adapted from Allen & Meyer measurements, in Zin (2004) and Mowday, Steers & Porter, in Mas'ud (2004). The samples used in this study was 60 employees of PT. Mutualplus Global Resources. The method used is quantitative research with using the research data collection techniques such as interviews, observation, and using a questionnaire. The data analysis technique used was a simple regression analysis using the statistical software program SPSS version 18.00. Based on the results of hypothesis testing concluded that the quality of work life and a positive significant effect on organizational commitment in employees the product moment correlation coefficient is 0,697. However, due to the categorization of the quality of work life and organizational commitment included in the category with each having the same number of proportion, amounting to 80%, it can be concluded that the quality of work life of employees quite fulfilled that commitment of employees have also not too strong or weak against the organization. Major variables influence the quality of working life on organizational commitment show correlation of 0,486 which means that the variable quality of work life affects the organizational commitment about 48,6 % and the remaining 51,4 % is influenced by other variables.

Key Word : Organizational Commitment and Quality of Work Life

1. Pendahuluan

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil yang terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini dibutuhkan adanya komitmen karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Steers dan Porter, dalam Hadiyani (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan dan sikap individu tentang organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi ini ditunjukkan oleh loyalitas terhadap organisasi, adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, adanya keinginan sungguh-sungguh untuk bekerja demi kepentingan

organisasi, dan adanya keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Hadiyani (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seorang karyawan yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Selanjutnya Allen dan Meyer, dalam Zin (2004) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan terhadap sebuah organisasi dan keterikatan itu terjadi oleh alasan yang berbeda-beda, yaitu karena ingin tetap berada didalam organisasi (komitmen afektif), terpaksa tetap tinggal didalam organisasi (komitmen berkesinambungan), dan karena seharusnya tetap didalam organisasi (komitmen normatif).

Komitmen karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sebaliknya ketiadaan komitmen karyawan memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan organisasi (Gross dalam

Sumaryono dan Ancok, 2005). Seperti pada karyawan yang memiliki komitmen yang tidak terlalu kuat atau lemah terhadap organisasi akan mempengaruhi sikap pribadi karyawan terhadap organisasi. Sikap tersebut seperti penerimaan yang lemah dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, tidak selalu bersedia untuk melakukan usaha atas nama organisasi. Disamping itu, masih belum memiliki ketetapan jika karyawan dihadapkan pada kondisi pilihan dimana mereka akan terus bergabung dengan organisasi mereka atau mencari pekerjaan lain, terutama apabila pekerjaan yang dimiliki mereka saat ini kurang menguntungkan (Hadiyani, 2013).

Selain itu, penelitian-penelitian yang banyak dilakukan membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan korelasi yang cukup kuat dengan penggantian pekerjaan atau *turnover* (Meyer dan Allen dalam Hadiyani, 2013). *Turnover* atau *turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya (Nelwan dalam Caesary dkk, 2012) (<http://digilib.its.ac.id>, diakses pada 26 Januari 2014). *Turnover intention* dari seorang individu merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu (Caesary dkk, 2012) (<http://digilib.its.ac.id>, diakses pada 26 Januari 2014). Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan yang tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi yang lain. Keinginan keluar merupakan inisiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan.

Fenomena *turnover* karyawan cukup tinggi terjadi pada beberapa perusahaan di Surabaya. Dari beberapa data dan informasi dari perusahaan sampel menggambarkan fenomena *turnover* yang cukup tinggi terjadi pada karyawan level *junior supervisor* sampai dengan *senior manager* atau level *middle to senior position*. Bahkan di bagian tertentu *turnover* mencapai diatas 80%. Berdasarkan masalah tersebut dikembangkan model pemecahan masalah penelitian tentang *turnover intention* (Sumarto, 2009). Menurut Ramlall, dalam Sumarto (2009), pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir (41%).

Selain itu, Survey Global Strategi Rewards 2007/2008 yang dilakukan oleh Watson Wyatt menemukan, umumnya karyawan atau individu berani memutuskan untuk berpindah kerja dikarenakan alternatif pekerjaan yang ada tersedia dalam jumlah yang melimpah sehingga

tidak ada kesulitan bagi karyawan yang mengundurkan diri untuk mendapatkan pekerjaan kembali. Kondisi yang ada di negara Indonesia tidaklah demikian, jumlah pengangguran berbanding terbalik dengan lapangan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas jumlahnya, fakta yang ada justru menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi di Indonesia. Tingkat *turnover* yang terjadi di Indonesia untuk posisi-posisi penting (level managerial dan di atasnya) umumnya berkisar 10-12% pertahun. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Pramesti Dewi dan Mubasyir Hasanbasri, dalam Widodo (2010) menemukan 75% responden memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal serupa ditemukan melalui penelitian yang dilakukan PT. IndoC sebuah perusahaan dibidang pembuatan kemasan plastik jenis *foodgrade* menemui kenyataan bahwa setiap tahun sebanyak 35% karyawannya mengundurkan diri (Kurniasri dalam Widodo, 2010).

Pada laporan utama majalah SWA 14/XVIII/12-25 Juli 2001 juga diungkapkan adanya temuan yang didasarkan dari hasil survei di sembilan negara Asia mengenai komitmen organisasi karyawan. Jawaban dari survei tersebut sangat memprihatinkan. Data menunjukkan ketidakbetahan karena yang ingin bertahan dalam dua tahun kedepan semakin sedikit. Bagi perusahaan yang sadar pentingnya sumber daya manusia, temuan ini merupakan suatu peringatan. Data hasil survei tersebut menunjukkan semakin banyaknya karyawan yang siap untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Survei yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan karyawan di perusahaan, tetapi juga pikiran serta dedikasi yang tercurah dari karyawan untuk perusahaan. Selain itu, komitmen bukan hanya sekedar mengerjakan tugas atau *do define jobs*, melainkan *go extra miles beyond the call of duties* atau melampaui tugas yang diberikan (Pambudi dalam Hadiyani, 2013).

Terkait dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung mau bekerja keras, seperti bekerja di luar tugasnya (*extra role*), kreatif dan inovatif. Hal ini akan meningkatkan kualitas kerja sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif (Katz dan Kahn dalam Mathieu dan Zajac, 1990).

Angelia (2013) mengungkapkan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas akan dapat menarik karyawan untuk lebih kreatif, betah atau berkomitmen tinggi dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki di lingkungan organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2012). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

semakin karyawan merasa berkualitas kehidupan kerjanya, maka karyawan akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam hal ini untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan diperlukan adanya pemenuhan kebutuhan akan kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut. Mondy dan Noe (1992) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadinya yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan tersebut diperlukan juga adanya respon dari organisasi tempat mereka bekerja demi pengembangan mekanisme yang memungkinkan karyawan dapat berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka dalam bekerja (Robbins, dalam Tabassum, 2012). Selain itu, menurut Suhara (2013) kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Oleh sebab itu, tidak hanya sekedar respon dari perusahaan yang dibutuhkan karyawan tetapi diperlukan pula upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasinya. Upaya pemenuhan kebutuhan tersebut dapat ditentukan oleh kesempatan berkembang, kesempatan berpartisipasi, lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam penetapan jadwal kerja yang jelas, supervisi, gaji dan tunjangan yang sepadan dan cukup, hubungan sosial, dan integrasi di tempat kerja (Walton dalam Zin, 2004).

PT. Mutualplus Global Resources merupakan perusahaan alih daya yang bergerak dalam bidang penyedia sumber daya manusia yang berdiri pada tahun 2003 dan PT. Mutualplus Global Resources saat ini memiliki tiga belas kantor representatif di luar kota dan kantor pusat di Jakarta (<http://lokerize.blogspot.com>, diakses pada 3 Februari 2013) yang tentunya mengharapkan para karyawannya dapat bekerja secara optimal, maka demi tercapainya upaya pemenuhan kebutuhan bagi setiap karyawannya, PT. Mutualplus memberikan kesempatan kepada karyawan, diantaranya memberikan pelatihan berupa pelatihan pengenalan mengenai dunia kerja, mulai dari pemahaman nilai-nilai dunia kerja sampai desain pekerjaan dan adapula beberapa seminar, seperti seminar mengenai kesehatan, motivasi dan lain-lain. PT. Mutualplus juga mengizinkan karyawannya untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang berikutnya. Selain itu, karyawan juga mendapatkan kesempatan di mutasi atau di transfer dimana karyawan memiliki kesempatan untuk pindah kerja namun masih dalam tingkat

level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain agar karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang yang tentunya dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman, kinerja, kemampuan karyawan dan lain sebagainya. Selanjutnya, untuk pemberian gaji, karyawan mendapatkan kesempatan mendapatkan gaji pokok ke- 13 dalam setahun, bonus THR dan hadiah bagi setiap karyawan yang berulang tahun dan terdapat pula tunjangan kesehatan bagi setiap karyawan. PT. Mutualplus juga mengadakan kegiatan makan siang bersama setiap hari jumat, makan bersama di restoran atau nonton bioskop bersama di sebuah Mall apabila pimpinan perusahaan sedang berulang tahun dan kegiatan *outing* atau rekreasi bersama baik itu di dalam kota maupun diluar kota.

Namun dari hasil wawancara dan observasi yang didapatkan sementara selama melakukan penelitian di PT. Mutualplus total sepanjang tahun 2013 terdapat 10 karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan. Penyebab hal tersebut juga didukung oleh hasil wawancara dan observasi lainnya yang dilakukan, yaitu adanya peluang karir di PT. Mutualplus yang tidak terlalu besar dikarenakan *layers* atau lapisan manajemen yang tidak terlalu banyak hanya sampai pada *Head Division* saja dan kesempatan peluang karir lainnya yang berupa mutasi sebagai upaya promosi jabatan bagi karyawan hanya diberikan pada karyawan tertentu saja yang tentunya dilihat dari tingkat pendidikan, pengalaman, kinerja, kemampuan karyawan dan lain sebagainya. Begitupun juga dengan kesempatan mengikuti pelatihan terkadang hanya diikuti oleh karyawan tertentu saja yang disesuaikan dengan jabatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya. Terdapat pula beberapa karyawan yang masih mengeluhkan bahwa gaji pokok yang mereka dapatkan tidak terlalu besar, tidak sesuai dengan beban kerja. Dalam hal berpartisipasi terkadang juga menimbulkan adanya persaingan dan konflik antar rekan kerja, dimana seorang karyawan ingin terlihat lebih unggul dalam urusan pekerjaan sehingga ada beberapa karyawan merasa bahwa kontribusinya tidak diakui oleh perusahaan. Dari hasil obeservasi dan wawancara sementara lainnya juga ditemukan bahwa kurang adanya integrasi dan sikap saling membantu satu sama lain antar sesama karyawan atau sesama tim kerja, misalnya

saja mereka lebih memilih pulang duluan karena pekerjaan mereka sendiri sudah lebih dulu selesai. Mereka tidak peduli atau tidak mempunyai keinginan untuk membantu rekan kerjanya yang pekerjaannya belum selesai. Terdapat pula senioritas dimana karyawan yang merasa lebih senior mengandalkan rekan sesama tim kerjanya untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang seharusnya sudah menjadi tanggung jawab mereka juga.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources.

Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Hakikat komitmen organisasional adalah bahwa ada sejumlah orang dengan tulus peduli tentang organisasi di tempat mereka bekerja. Mereka menilai perusahaan dan peran mereka di dalamnya, peduli terhadap masa depan perusahaan, dan berharap tetap berhubungan dengan perusahaan (Pierce dkk dalam Sayekti dkk, 2011).

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Disamping itu menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, dalam Sayekti dkk (2011), komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap (a) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) merasakan keterlibatan pada tugas organisasi, dan (c) kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan Syarif, dalam Tranggono dan Kartika (2008) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan individu yang terdorong untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Allen and Meyer, dalam Normala (2010) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis terkait hubungan karyawan dengan organisasinya dan implikasinya terhadap keputusan untuk tetap dalam organisasinya. Ini diartikan bahwa karyawan akan tetap berkomitmen dalam organisasi dibandingkan dengan karyawan tidak berkomitmen.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Baron dan Greenberg (1989) yang menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-

nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Allen dan Meyer, dalam Zin (2004) menyebutkan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*) ditandai oleh adanya keterikatan emosional dengan organisasi tersebut bahwa individu mengidentifikasi dengan berkomitmen afektif, keterlibatan di dalam organisasi dan menyukai keanggotaannya dalam organisasi serta merasa memiliki persamaan dengan organisasi (Allen dan Meyer dalam Zin, 2004). Karyawan afektif tetap berkomitmen dengan organisasi karena mereka *ingin* (Meyer dkk dalam Zin, 2004).
- b. Dimensi komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) menggabungkan konseptualisasi perilaku (keengganan untuk meninggalkan organisasi) dengan penyebab instrumental (biaya potensial dan tidak adanya alternatif lain) (Popper dan Lipshitz dalam Zin, 2004). Karyawan yang memiliki hubungan primer ke organisasi berdasarkan komitmen berkesinambungan karena memang mereka *butuh* untuk melakukannya (Meyer dan Allen dalam Zin, 2004). Kriteria yang mengarahkan dalam pengembangan komitmen berkesinambungan adalah kepentingan pribadi atau dalam kata-kata Heetderks dalam Zin (2004): "apa yang terbaik bagi saya, daripada apa yang terbaik bagi kepentingan organisasi."
- c. Dimensi normatif komitmen (*commitment normative*) berfokus pada perasaan loyalitas ke organisasi yang dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu (Popper dan Lipshitz; Hackett dkk dalam Zin, 2004). Internalisasi terjadi ketika nilai-nilai yang disebabkan dari keselarasan individu dalam organisasi (O'Reilly dan Chatman dalam Zin, 2004). Konsekuen untuk menyamakan nilai-nilai, menunjukkan perilaku individu yang berkomitmen dimana hal tersebut dilakukan karena itu adalah hal yang benar untuk dilakukan (Allen dan Meyer dalam Zin, 2004). Karyawan yang secara normatif

berkomitmen merasa mereka *harus* tetap berada di organisasi.

Adapula Cherrington (1994) yang mengidentifikasi beberapa faktor komitmen organisasi dalam empat kategori:

- a. Faktor personal, dimana komitmen organisasi secara general lebih besar antara karyawan yang telah tua dan lama bekerja dalam organisasi. Mereka yang mempunyai nilai kerja intrinsik lebih mempunyai komitmen. Dalam kelompok, karyawan wanita cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan yang berpendidikan rendah cenderung untuk mempunyai komitmen lebih tinggi daripada karyawan yang berpendidikan tinggi.
- b. Karakteristik peran, dimana komitmen akan cenderung lebih kuat bagi karyawan yang memiliki pekerjaan yang diperkaya (*enriched jobs*) dan pekerjaan yang melibatkan tingkatan yang rendah dari konflik peran dan ambiguitas.
- c. Karakteristik struktural, komitmen akan lebih kuat pada karyawan yang berada dalam organisasi yang terdesentralisasi dan dalam kerjasama antara pemilik kerja dimana karyawan tersebut lebih terlibat dalam pembuatan keputusan organisasi.
- d. Pengalaman kerja, komitmen akan kuat untuk karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti sikap positif dalam kelompok seseorang terhadap orang lain, perasaan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memenuhi komitmennya terhadap personil yang ada di dalamnya dan perasaan bahwa individu yang ada dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Mondy dan Noe (1992) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadinya yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Oleh karena itu suatu organisasi perlu merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka dalam bekerja (Robbins dalam Tabassum, 2012). Hal serupa juga diungkapkan

Siagian (2005) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja ialah suatu proses dimana organisasi bersikap tanggap terhadap kebutuhan para karyawannya melalui pengembangan mekanisme tertentu yang memungkinkan mereka terlibat penuh dalam mengambil keputusan tentang hidupnya di tempat pekerjaan.

Cascio (2010) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah melibatkan pekerja untuk berkesempatan membuat keputusan tentang desain pekerjaan dan tempat kerja, dan apa yang mereka butuhkan untuk menghasilkan produk atau untuk memberikan layanan yang paling efektif.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyediaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio, 2010).

Selanjutnya Kossen (1993) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi dan nilai-nilai para karyawan. terkait dengan hal tersebut juga dikemukakan oleh Newstroom dan Davis (1997) bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidaknya lingkungan kerja. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga bagi produksi. Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, dan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Gagasannya adalah bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan hanya digunakan. Selain itu kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans dalam Arifin, 2012). Sehubungan pendapat sebelumnya, Nawawi (2003) menyatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan agar sumber daya manusia dilingkungkannya menjadi kompetitif. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kompetitif

maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

Walton, dalam Zin (2004) memiliki tujuh aspek kualitas kehidupan kerja. Namun dalam penelitian ini hanya akan menggunakan empat aspek saja diantaranya: pengembangan, partisipasi, gaji dan tunjangan, integrasi di tempat kerja.

a. Pengembangan

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

b. Partisipasi

Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Dalam berpartisipasi juga diperlukan adanya pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan.

c. Gaji dan Tunjangan

Besaran gaji sepadan dan ditambah dengan tunjangan yang cukup dan sepadan agar memungkinkan mereka untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan mensejahterakan kehidupan mereka sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

d. Integrasi di Tempat Kerja

Adanya kekompakan antar rekan kerja dengan bekerja sama sebagai sebuah tim dengan saling membantu antar rekan kerja.

Selanjutnya, menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) program kualitas kehidupan kerja memiliki empat sasaran umum dalam meningkatkan kehidupan kerja karyawan dengan pekerjaan yang lebih baik, yaitu:

- a. Program kualitas kehidupan kerja mencoba menciptakan perusahaan yang lebih demokratis, dimana setiap karyawan memiliki suara yang besar terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.
- b. Program kualitas kehidupan kerja memberikan andil imbalan finansial dari perusahaan sehingga setiap karyawan mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas yang tinggi dan meningkatkan profitabilitas.
- c. Program kualitas kehidupan kerja mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup perusahaan dan lebih meningkatkan hak pekerja.
- d. Program kualitas kehidupan kerja mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan

menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Selain itu, menurut Lee dan Yudith, dalam Tjahyanti (2013), bahwa untuk melaksanakan program kualitas kehidupan kerja terdapat beberapa pedoman:

- a. Memahami bahwa program kualitas kehidupan kerja bukanlah program jangka pendek, yaitu program yang secara cepat dapat dilaksanakan secara sempurna.
- b. Organisasi harus membuat definisi baru tentang bagaimana kita mengerjakan di dalam organisasi.
- c. Merelakan orang-orang yang ada dalam organisasi berpartisipasi pada semua level organisasi.
- d. Membangun komitmen sejak dari pimpinan organisasi sampai tingkat bawah, dengan memberikan persetujuan dan dukungan, dan harus dicerminkan dengan perilaku sehari-hari.
- e. Melakukan integrasi tentang tujuan, strategi ke dalam bentuk operasi bisnis sehari-hari.
- f. Manajemen dan pimpinan karyawan bekerja dengan konsekuensi untuk menguji dan menyelesaikan usul-usul internal sebelum bergerak menuju “kerjasama dalam pemecahan masalah (*cooperative problem solving*)” dalam sebuah komite, manajemen menunjukkan komitmennya dalam menyelaraskan usul-usul serta hambatan-hambatan, sehingga dapat menyumbangkan suatu dukungan dan tanggung jawab bagi perilaku dan tindakan bagian-bagian lain organisasi.
- g. Pendekatan-pendekatan baru dan proses di dalam organisasi. Proses tersebut tidak pernah menjadi statis dan perlu perhatian secara konstan, tanggap (*responsive*) terhadap perkembangan.

2. Metode Penelitian

Pengumpulan Data dilakukan melalui pembagian kuesioner untuk pengumpulan data uji coba kepada 42 karyawan PT. Mitra Daya Solusi pada tanggal 28 November sampai dengan 5 Desember 2013. Kemudian untuk uji analisis data dan uji hipotesis, peneliti melakukan proses wawancara, pengamatan, dan pembagian kuesioner kepada 60 karyawan PT. Mutualplus Global Resources yang dilaksanakan selama 3 minggu setelah melakukan uji coba instrumen, yaitu dimulai pada tanggal 11 Desember 2013. Kedua perusahaan tersebut bergerak dalam bidang yang sama, yaitu alih daya yang terletak di wilayah Jakarta Pusat. Selanjutnya untuk

pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik insidental, dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan teknik analisis data statistik parametrik. Tes statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel dengan melakukan perhitungan menggunakan program SPSS 18.00. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar dalam Angelia, 2013). Validitas alat ukur yang digunakan adalah *content validity (type logical validity)*. Validitas isi merupakan yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement*. Tipe validitas isi yang digunakan adalah validitas logik (*logical validity*) yang menunjuk sejauhmana isi tes merupakan wakil dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur. Skala didapatkan berdasarkan aspek-aspek dari variabel yang digunakan dan dibuat menjadi beberapa item yang kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing serta akan diuji cobakan terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian dibantu dengan perhitungan yang dilakukan secara komputasi dengan menggunakan program *software statistic SPSS 18.00*. Teknik yang akan digunakan dalam uji validitas ini adalah jika korelasi item total positif dan nilainya lebih besar daripada nilai *r kriteria* yang ditetapkan oleh sebagian ahli, yaitu sebesar 0.3, maka item dikatakan valid. Sebaliknya jika korelasi item total negatif dan nilainya lebih kecil daripada nilai *r kriteria* maka item tersebut tidak valid dan gugur (tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis) (Rangkuti, 2012).

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar dalam Angelia, 2013). Uji coba reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *r kriteria*. Proses perhitungan reliabilitasnya menggunakan program SPSS 18.00, dengan kriteria koefisien reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford, dalam Rangkuti (2012), yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Kaidah Reliabilitas oleh Guilford

b. Analisis Statistik dan Pengujian Hipotesis

Rumusan uji hipotesis yang digunakan adalah uji hipotesis dua pihak, yaitu sebagai berikut :

Ho : $\rho_1 = 0$

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources.

Ha : $\rho_1 \neq 0$

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources.

Keterangan :

Ho = Hipotesis Nol

Ha = Hipotesis Alternatif

ρ = Koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 60 karyawan PT. Mutualplus Global Resources yang terletak di Jakarta Pusat. PT. Mutualplus Global Resources merupakan perusahaan alih daya yang bergerak dalam bidang penyedia sumber daya manusia. Profil responden digambarkan dari data yang terkumpul, sebagai berikut:

a. Gambaran Subyek Berdasarkan Usia

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang terbagi dalam dua kategori usia perkembangan yang berdasarkan kategori usia pada Santrock (2002), yaitu dewasa awal (18-30 tahun), dan dewasa madya (30-45 tahun). Jumlah karyawan yang masuk dalam kategori usia perkembangan dewasa awal (18-30 tahun) berjumlah 41 responden (68%).

b. Gambaran Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, yaitu pria dan wanita dengan jumlah pria 35 responden (58%) dan wanita 25 responden (42%).

c. Gambaran Subyek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan berdasarkan pendidikan terakhir yang terdiri dari SMA yang berjumlah 8 responden (13%), D3 yang berjumlah 10 responden (17%), S1 yang berjumlah 36 responden (60%), dan S2 yang berjumlah 6 responden (10%).

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi kualitas kehidupan kerja dan komitmen

organisasi dengan statistik deskriptif sebagai berikut :

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Min	Maks	N
Komitmen Organisasi	48.7	7.98	34	71	60
Kualitas Kehidupan Kerja	60	8.42	44	79	60

Berdasarkan deskripsi data di atas dapat dilakukan pengkategorisasian data kedua variabel penelitian. kategorisasi pada masing-masing variabel dengan menetapkan kriteria kategori yang didasari oleh asumsi bahwa skor subyek dalam populasi tersebut terdistribusi menurut kurva normal (Azwar dalam Angelia, 2013). Kategorisasi yang akan digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal.

Tabel 3. Kategorisasi Komitmen Organisasi

No	Kategorisasi Skor	Keterangan	Jml	Persentase
1	$X > 55$	Tinggi	9	15%
2	$35 \leq X \leq 55$	Sedang	48	80%
3	$X < 35$	Rendah	3	5%
Jumlah			60	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang termasuk pada komitmen organisasi berkategori tinggi berjumlah 9 responden (15%), karyawan yang termasuk pada komitmen organisasi berkategori sedang berjumlah 48 karyawan (80%) dan karyawan yang termasuk pada komitmen organisasi berkategori rendah berjumlah 3 karyawan (5%).

Tabel 4. Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kategorisasi Skor	Keterangan	Jml	Persentase
1	$X > 66$	Tinggi	12	20%
2	$42 \leq X \leq 66$	Sedang	48	80%
3	$X < 42$	Rendah	0	0%
Jumlah			60	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan yang termasuk pada kualitas kehidupan kerja berkategori tinggi berjumlah 12 karyawan (20%), karyawan yang termasuk pada kualitas kehidupan kerja berkategori sedang berjumlah 48 karyawan (80%) dan tidak ada karyawan yang termasuk pada kualitas kehidupan kerja berkategori rendah.

Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0,05$). Pengujian normalitas data menggunakan program *software statistic SPSS 18.00*. Teknik pengujian normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 5. Uji Normalitas Variabel

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,170	Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0,200	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan program *software statistic SPSS 18.00* dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila hasil uji linieritas menunjukkan $p < 0,05$. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji linieritas diketahui bahwa nilai $p = 0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	Uji Linieritas		Interpretasi
	P	Sig.	
Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Linier

Uji Hipotesis

Terlebih dahulu melakukan uji korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja (variabel independen) dengan komitmen organisasi (variabel dependen) positif atau tidak, kemudian melakukan uji regresi sederhana dan uji anova untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (variabel dependen). Berikut adalah hasil dari pengolahan data dapat dilihat sebagai berikut :

a. Korelasi *Product Moment*

Tabel 7. Korelasi Product Moment

Variabel	Uji Korelasi		Interpretasi
	P	Sig.	
Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi	0.697	0.000	Terdapat korelasi yang positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel diatas koefisien korelasi *product moment* antara kualitas dengan komitmen organisasi menunjukkan angka 0,697 (positif dan > 0,05) dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Dimana jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

b. Anova

Tabel 8. Anova

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1824.58	1	1824.6	54.78	0,000
Residual	1931.59	58	33.3		
Total	3756.18	59			

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas nilai F regresi diperoleh sebesar 54,787 dengan p=0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 (p=0,000<0,05).

Kriteria pengujian:

Ho diterima jika nilai F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05

Ho ditolak jika nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05

Dengan demikian berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh, yaitu 54,787 sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual, yaitu 58 dan df Regression, yaitu 1 dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel, yaitu 4,01. Karena F hitung (54,787) > F tabel (4,01) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh 0,000 itu berarti probabilitasnya 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT.Mutualplus Global Resources.

c. Koefisien Anareg

Tabel 9. Koefisien Anareg

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikansi
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	9.066	0.661	0.000

Berdasarkan analisis diatas maka persamaan regresinya adalah:

Nilai a → konstanta = 9,066

Nilai b → 0,661

Y = a + bX

Y = 9,066 + 0,661X

Komitmen organisasi = 9,066 + 0,661 kualitas Kehidupan Kerja

Interpretasi yang didapatkan dari persamaan tersebut, yaitu jika tanpa adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja (X=0) maka besaran nilai komitmen organisasi (Y) akan bertambah sebesar 9,066. Jika kualitas kehidupan kerja (X) mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan (karena tanda positif) pula pada komitmen organisasi (Y) sebesar 0,661. Ringkasnya terdapat pengaruh yang bersifat searah dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutual Global Resources.

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi yang menunjukkan hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,697 dengan taraf signifikansi 0,000 (p<0,05) hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi dengan taraf signifikansi 0,000 (p<0,05) dan koefisien korelasi sebesar r = 0,697.

Dari persamaan regresi yang didapatkan, yaitu Y = 9,066 + 0,661X didapatkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources. Pengaruh yang ditunjukkan bersifat positif atau searah, artinya

ada pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan maka akan dapat berdampak pula pada peningkatan komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan PT. Mutualplus Global Resources.

Terkait dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa berkualitas kehidupan kerjanya, maka karyawan akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap komitmen organisasi (Rokhman, 2012). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chen Huang dan Donaldson dkk, dalam Rokhman (2012). Selain itu, penelitian Lawler dan Mueller, dalam Kaihatu dan Rini (2007), dalam Angelia (2013) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Di dukung pula oleh Knoop, dalam Kaihatu dan Rini (2007), dalam Angelia (2013) kualitas kehidupan kerja merupakan aspek prediksi yang penting terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan kategorisasi variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh 12 karyawan dengan proporsi 20% yang termasuk dalam kategori tinggi, 48 karyawan dengan proporsi 80% yang termasuk dalam kategori sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada yang memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori rendah, namun lebih banyak jumlah karyawan dengan kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang, yang artinya kualitas kehidupan kerja mereka cukup terpenuhi. Sejalan dengan hal tersebut, Suhara (2013) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat individu (karyawan) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi selama mereka masih dipekerjakan. Namun, diperlukan pula respon dan upaya dari perusahaan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan para karyawan mereka. Robbins, dalam Tabassum (2012) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu proses dimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka dapat berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka dalam bekerja. Selain itu, Suhara (2013) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi di dalam perusahaan sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi

kebutuhan anggota maupun organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga merupakan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja.

Sedangkan, berdasarkan kategorisasi variabel komitmen organisasi diperoleh bahwa 9 karyawan dengan proporsi 15% yang termasuk dalam kategori tinggi, 48 karyawan dengan proporsi 80% termasuk dalam kategori sedang, dan 3 karyawan dengan proporsi 5% yang termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan keterangan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada dalam kategori sedang. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen yang tidak terlalu kuat atau lemah terhadap organisasi. Kondisi yang demikian akan mempengaruhi komitmen pribadi karyawan terhadap organisasi. Sikap yang dimiliki karyawan seperti penerimaan yang lemah dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, tidak selalu bersedia untuk melakukan usaha atas nama organisasi. Disamping itu, masih belum memiliki ketetapan jika karyawan dihadapkan pada kondisi pilihan dimana mereka akan terus bergabung dengan organisasi mereka atau mencari pekerjaan lain, terutama apabila pekerjaan yang dimiliki mereka saat ini kurang menguntungkan (Hadiyani, 2013). Dalam hal ini terkait dengan komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yang muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (Hadiyani, 2013).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik, yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang artinya, bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources.

Kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan khususnya karyawan di PT. Mutualplus Global Resources. Hal ini berarti bahwa jika kualitas kehidupan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada komitmen organisasi. Namun, walaupun kualitas kehidupan kerja dan komitmen mengalami peningkatan tetapi dikarenakan pada masing-masing kategorisasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi termasuk pada kategori sedang maka

dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan cukup terpenuhi sehingga komitmen yang dimiliki karyawan juga tidak terlalu kuat atau lemah terhadap organisasi dimana karyawan memiliki penerimaan yang lemah dari tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ada, tidak selalu bersedia untuk melakukan usaha atas nama organisasi.

Disamping itu, masih belum memiliki ketetapan jika karyawan dihadapkan pada kondisi pilihan dimana mereka akan terus bergabung dengan organisasi mereka atau mencari pekerjaan lain, terutama apabila pekerjaan yang dimiliki mereka saat ini kurang menguntungkan dengan kata lain karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Daftar Pustaka

- Angelia, Nuriza. (2013). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 2, No. 1.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8, 1, 11-21.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, Robert A., & Greenberg, Jerald. (1989). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (3rd ed). USA: Allyn & Bacon.
- Budiarto, Yohanes. (2004). Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi*, 2, 2, 121-141.
- Caesary, Andina Gustria, Wessiani, Naning Aranti, Santosa, Budi. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode *Structural Equation Modelling*. 26 Januari 2014. <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-18384-Paper-2132000.pdf>.
- Cascio, Wayne F. (2010). *Managing Human Resources (Productivity, Quality of Work Life, Profits)* (8th ed). New York: Mc Graw Hill.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (2nd ed.). USA: Allyn & Bacon.
- [Gitosudarmo, Indriyo & Sudita, Nyoman](#). (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: [BPFE-UGM](#).
- Hadiyani, Martha Indah. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 1,1, 159-173.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Mathieu, John E., & Zajac, Dennis M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194.
- Mondy, Wayne R., & Noe, Robert, M. (1992). *Human Resource Management* (5th ed). Upper Saddle River, New Jersey: [Pearson Education](#).
- Mutualplus. (2013). *Lowongan Pekerjaan PT. Mutualplus Global*. 3 Februari 2013. <http://lokerize.blogspot.com/2013/01/lowongan-pekerjaan-pt-mutualplus-global.html>.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, John W., & Davis, Keith. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (10th ed.). New York: McGraw Hill.
- Rangkuti, Anna Armeini. (2012). *Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif - Aplikasi dengan Program SPSS*. Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ilmu Pendidikan, Psikologi: Buku Ajar.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (Tim Indeks, Penerjemah). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhman, Wahibur. (2012). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Jurnal CBAM-FE UNINSSULA*, 1, 1, 1135-1145.
- Santrock, John W. (2002). *Life Span Development-Perkembangan Masa Hidup*, Edisi 5, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sayekti, Dwi Wuryaningsih, Sule, Tisnawati Ernie, Kusman, Maman, dan Hilmiana. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kinerja: Riset Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: UNPAD PRESS.

- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suhara, Mitra Prima. (2013). Persepsi Karyawan *Crew Alpha* Terhadap Kebijakan 12 Jam Kerja di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 1, 1, 101-112.
- Sumarto. (2009). Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi untuk Mengurangi Labor *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Ekonomi*, 9, 1, 40-51.
- Sumaryono & Ancok, Jamaludin. (2005). Orientasi Komitmen Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan terhadap Manajemen. *Psikologika*, 19, IX, 25-31.
- Tabassum, Ayesha. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 4, 2, 78-89.
- Tjahyanti, Setia. (2013). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Media Bisnis STIE Trisakti*.
- Tranggono, Rahadyan Probo & Kartika, Andi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Varabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 15, 1, 80-90.
- Widodo, Rohadi. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta) (Tesis) Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zin, Razali Mat. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Worklife and Organizational Commitment A Case Study. *Gajah Mada International Journal of Business*, 6, 3, 323-334.