

## HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BIDANG OPERASI PT “X”

**Oviana Dian Helastika**

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: ovianahelastika@mhs.unesa.ac.id

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, FIP, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 132 karyawan bidang operasi PT X dengan masa kerja minimal 4 tahun yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala komitmen organisasi. Teknik analisis data dari penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X memperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,877 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu “Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X” dapat diterima.

**Kata Kunci :** Kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the relationship between the quality of work life and organizational commitment in employees of the operating field of PT X. This study uses a quantitative method with a method of collecting data in the form of a questionnaire. The subjects used in this study amounted to 132 employees in the PT X operating field with a minimum work period of 4 years selected using a saturated sampling technique. Data analysis techniques from this study using product moment correlation techniques. The results of the analysis between the quality of work life and organizational commitment show a correlation coefficient of 0.877 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This shows that there is a significant relationship between the quality of work life and organizational commitment, so the hypothesis proposed is "There is a relationship between the quality of work life and organizational commitment to employees in the field of operations of PT X" acceptable.*

**Keywords:** *Quality of work life, organizational commitment*

### PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang berkaitan dengan proses produksi dan distribusi barang maupun jasa. Kualitas barang ataupun jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dapat menentukan perkembangan perusahaan dimasa depan. Perusahaan harus mampu bersaing ditengah padatnya persaingan bisnis agar tetap dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2009). Oleh karena itu, perusahaan yang ingin terus bertahan dan terus berkembang, harus memiliki tujuan, visi dan misi yang efektif dan efisien dalam menjalankan usahanya (Purnaya, 2016).

Kesuksesan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya akan dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia di perusahaan, atau bisa disebut juga dengan karyawan. Karyawan merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan dalam mencapai

tujuannya Hal tersebut menjadi suatu alasan mengapa karyawan merupakan faktor penting bagi kelancaran dan keberhasilan kegiatan diperusahaan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten seperti memiliki kemampuan berfikir yang baik, terampil dan giat dalam segala pekerjaan (Mulyadi, 2007). Karyawan yang kompeten akan membawa pada kemajuan perusahaan dimana kompetensi ini harus dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki guna kemajuan perusahaan (Purnaya, 2016). Optimalisasi kemampuan karyawan ini akan semakin berdampak positif jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap kemajuan perusahaannya sehingga dengan kesadaran sendiri karyawan akan mengembangkan kemampuannya (Coenraad, 2016).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan di perusahaan. Khan, dkk (dalam Busro, 2018), berpendapat bahwa

komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja anggota organisasi. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan perilaku positif karyawan, seperti contohnya individu akan mengidentifikasi perannya serta menumbuhkan komitmen pada diri mereka untuk mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin (Busro, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut maka diharapkan perusahaan mampu membina karyawannya agar meningkatkan komitmen organisasinya, dengan memahami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi bagi karyawan.

Pada dasarnya baik perusahaan maupun karyawan harus memiliki pemahaman mengenai pentingnya komitmen organisasi, tetapi tidak sedikit perusahaan maupun organisasi yang belum mengerti bahwa komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman serta menyenangkan dan menjadikan kerja organisasi berjalan dengan baik (Mulyadi, 2007). Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Pada komitmen organisasi, karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya memiliki implikasi terhadap kepuasan individu agar dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta memiliki kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk bekerja di suatu perusahaan. Menurut Steers dan Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2018), karakteristik yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yakni karakteristik pekerjaan, karakteristik pribadi, pengalaman kerja serta karakteristik organisasi. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat mempengaruhi seberapa besar komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk kepentingan perusahaan, sehingga apa yang dikerjakan bertujuan untuk kemajuan perusahaan (Yusuf & Syarif, 2018). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robert & Kinicki (2014), bahwa karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila menunjukkan perilaku berupa kesediaan untuk bekerja lebih keras, bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta memiliki keinginan yang besar untuk tetap berada dalam perusahaan. Karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila memiliki

kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, peduli dengan nasib perusahaan, kesediaan untuk berkontribusi dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, berpartisipasi aktif atau melibatkan diri dalam organisasi, menerima seluruh peraturan perusahaan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Busro, 2018).

Setiap perusahaan harus memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang baik, karena apabila perusahaan memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah, maka dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Studi pendahuluan yang dilakukan di PT X menunjukkan fenomena komitmen organisasi karyawan bidang operasi masih belum konsisten dalam mematuhi standarisasi diperusahaan sehingga dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan atau tidak mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena tertarik dengan tawaran bekerja di perusahaan lain meskipun dengan konsekuensi harus membayar denda atau ganti rugi yang tidak sedikit kepada perusahaan. Karyawan memilih meninggalkan perusahaan disebabkan karena karyawan tersebut menemukan alternatif pekerjaan ditempat lain yang dianggap lebih menguntungkan setelah mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang diperoleh ketika meninggalkan perusahaan. Karyawan tersebut merasa lebih diuntungkan ketika meninggalkan perusahaan karena gaji maupun kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan lain dianggap lebih besar.

Menurut Koonmee, dkk. (dalam Valentine, 2014) mengungkapkan bahwa, kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Robbins & Judge (dalam Kaswan, 2017), juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap positif dampak dari kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif pada sikap kerja karyawan di perusahaan. Sikap kerja positif tersebut diantaranya yakni tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, semangat kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, selain itu karyawan akan memiliki persepsi yang baik mengenai keadilan dan dukungan organisasi (Kaswan, 2017). Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada kualitas kehidupan kerja karena diharapkan, semakin baiknya kualitas kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan tersebut.

Menurut Meija (dalam Kaswan, 2017), kualitas kehidupan kerja merupakan ukuran perasaan aman dan puas karyawan terhadap pekerjaannya menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Berdasarkan

pendapat Walton (dalam Kaswan, 2017), *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat dimana anggota organisasi kerja dapat memuaskan atau memenuhi kebutuhan pribadinya yang penting dengan melalui pengalamannya selama di organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga merupakan dimana organisasi berusaha mengembangkan potensi karyawannya dengan melibatkan mereka dalam keputusan-keputusan yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka (Kaswan, 2017).

Menurut Walton (dalam Ristanti & Dihan, 2016), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dikatakan baik jika perusahaan mampu memberikan dorongan, kesejahteraan dan keseimbangan antara aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial pada karyawan sehingga menjadikan karyawan lebih efektif, efisien, dan produktif dalam bekerja, selain itu perusahaan juga mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan agar merasa dihargai dalam pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan mengalami perkembangan pekerjaan, meningkatnya motivasi, meningkatnya kinerja karyawan, sedikit keluar masuk kerja, sedikit absen, mengurangi waktu bermalas-malasan, dan meningkatnya kepuasan (Hermawati & Mas, 2016).

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja yang menjadi lebih demokratis yang artinya semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dapat memberikan suara dan partisipasinya di perusahaan atau selalu terdorong untuk memberikan saran bagi kemajuan perusahaan sehingga mekanisasi dan otomatisasi rutinitas pekerjaan agar dihindari, karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, motivasi karyawan meningkat sehingga mengurangi waktu bermalas-malasan, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan baik, hubungan dan komunikasi yang terjalin dengan baik antar rekan, bawahan, dan atasan, karyawan merasa memperoleh kompensasi yang adil, perusahaan mampu menciptakan keamanan kerja sehingga menjadikan karyawan merasa aman saat bekerja, karyawan merasa dapat meningkatkan dan mengembangkan dirinya (Anita, 1998).

Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang rendah jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah pula. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada karyawan bidang operasi PT X menunjukkan bahwa, segala bentuk kebijakan di PT X telah diatur berdasarkan peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Hal tersebut menjadikan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan fisik yang aman, nyaman dan sebaik mungkin bagi karyawan, salah satunya dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang kinerja agar karyawan

dapat mengembangkan dirinya selama bekerja diperusahaan. Pada dasarnya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi kesejahteraan karyawan secara materi dengan adanya kelengkapan fasilitas-fasilitas untuk menunjang kebutuhan karyawan selama bekerja di perusahaan, selain itu dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan juga memberikan insentif, bonus, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, *extrafooding* dan fasilitas-fasilitas kesejahteraan lainnya, namun pada prakteknya, kebijakan dari perusahaan belum sepenuhnya dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal tersebut menyebabkan beberapa konflik internal yang timbul dari hasil kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan

Kebijakan dari perusahaan membuat karyawan kurang memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan kapasitas diri karena karyawan hanya bekerja secara otomatisasi sesuai mekanisme yang ada, sehingga berpengaruh pada pembatasan keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam memberikan saran untuk kemajuan perusahaan. Kebijakan yang diterapkan di perusahaan juga menjadikan hasil evaluasi kinerja hanya berdasarkan penilaian atasan saja. Metode tersebut dinilai dapat menimbulkan konflik maupun kesenjangan pada sesama rekan di perusahaan, selain itu perusahaan juga telah mengatur kebijakan mengenai pengembangan karir dengan jelas untuk karyawan, tetapi tidak semua kebijakan yang diterapkan perusahaan sesuai antara kondisi ideal diperusahaan dibandingkan dengan realita dilapangan. Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan bidang operasi PT X masih kurang baik apabila ditinjau dari kesejahteraan sosial yang diperoleh karyawan di tempat kerja.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan untuk manusia dalam lingkungan kerjanya (Hermawati & Mas, 2016). Fokus usaha bukan hanya tentang bagaimana orang dapat melakukan pekerjaannya lebih baik atau bukan hanya sekedar peningkatan dari produktifitas belaka, tetapi bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja dapat memperoleh pemenuhan atas kesejahteraan baik secara materi, spiritual maupun secara sosial (Hermawati & Mas, 2016). Kualitas kehidupan kerja diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2015) dengan judul "Hubungan *Quality Of Work Life* Terhadap *Organizational Commitment* pada Pegawai Bea Cukai Provinsi Iran Guilan". Temuan dari penelitian ini yakni terdapat hubungan antara *quality of work life* terhadap komitmen organisasi pada pegawai bea

cukai provinsi Iran Guilan. Menurut penelitian Sajjad dan Abbasi (2015), kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan memanfaatkan strategi seperti membayar kompensasi yang memadai dan adil, pembentukan lingkungan yang aman dan sehat, menciptakan peluang untuk pengembangan kemampuan manusia, menciptakan keamanan, integrasi sosial dan relevansi, berkomitmen untuk konstitusionalisme dalam organisasi dan menciptakan keseimbangan antara lingkungan kerja dan rumah karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bidang Operasi PT X”

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2010) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh serta penampilan dari hasilnya. Penelitian dengan metode kuantitatif ini menekankan analisis pada data – data numerikal dan pada umumnya merupakan penelitian dengan sampel besar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasional yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Teknik analisis yang digunakan berguna untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat (Azwar, 2015).

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 132 karyawan. Pengumpulan data menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja Walton (1975) untuk skala kualitas kehidupan kerja dan dimensi komitmen organisasi oleh Meyer & Allen (1997) untuk skala komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*, dengan menggunakan persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ), serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 24.00 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji normalitas dan linearitas diperlukan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistic*.

Nilai rata-rata untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 287.21 dengan nilai tertinggi sebesar 305 dan nilai terendah sebesar 266, sedangkan nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi sebesar 102.42 dengan nilai tertinggi sebesar 119 dan nilai terendah 83. Standart deviasi yang dimiliki oleh variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 10.830, sedangkan variabel komitmen organisasi sebesar 9.858.

### A. Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi daya dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.0 *for window*. Sebaran data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan sebaran data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,200 dan nilai signifikansi terhadap variabel komitmen organisasi 0,200, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal karena nilai signifikansi yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

##### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2013). Kriteria dalam menguji linearitas menurut Sugiyono (2013), yaitu data data dikatakan linear apabila nilai *Linearity* memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.0 *for window*.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi dari hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah

0,000, dengan demikian angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sedangkan apabila nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X”. Hasil pengujian analisis korelasi *product moment* pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Analisis Data Korelasi *Product Moment*

		Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Pearson</i>	1	.877**
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	132	132
Komitmen Organisasi	<i>Pearson</i>	.877**	1
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	132	132

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai  $r$  sebesar 0,877 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) dengan demikian maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X.

## Pembahasan

Penelitian ini memiliki hipotesis yakni “terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X”, yang telah di uji menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan

program SPSS 24.0 *for windows*. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 132 karyawan menggunakan uji korelasi *Product Moment*, menghasilkan nilai signifikansi korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,000 ( $\text{Sig} < 0,05$ ) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X” dapat diterima.

Berdasarkan uji hipotesis dengan *Pearson Product Moment* didapatkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang menunjukkan nilai sebesar 0,877 ( $r = 0,877$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi tergolong sangat kuat. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada uji hipotesis selain menunjukkan kekuatan hubungan, juga dapat menunjukkan arah hubungan berupa tanda negatif atau positif. Tanda pada variabel komitmen organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini menunjukkan tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga arah hubungan pada variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah searah. Hubungan yang searah mengindikasikan bahwa semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan bidang operasi PT X, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan bidang operasi PT X, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

Kuat dan lemah nya hubungan dari kedua variabel diukur menggunakan jarak 0-1. Semakin nilai koefisien korelasi mendekati angka 1, maka korelasi semakin kuat. Korelasi yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan sebab akibat, yang berarti kedua variabel berkorelasi karena perubahan pada variabel X disertai dengan perubahan pada variabel Y, baik dalam arah yang sama maupun sebaliknya.

Hubungan yang sangat kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan bidang operasi memiliki implikasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Pengalaman selama bekerja yang diperoleh karyawan akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal perusahaan dan menerima nilai serta tujuan-tujuan perusahaan, apabila perusahaan menginginkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bidang operasi tinggi, maka perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi karyawan juga didukung dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2015) dengan judul “*Hubungan Quality Of Work Life Terhadap Organizational Commitment pada Pegawai Bea Cukai Provinsi Iran Guilan*”. Temuan dari penelitian ini yakni terdapat hubungan antara *quality of work life* terhadap komitmen organisasi pada pegawai bea cukai provinsi Iran Guilan. Menurut penelitian yang telah dilakukan Sajjad dan Abbasi (2015), kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Komitmen organisasi pada staff dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan strategi seperti membayar kompensasi yang memadai dan adil, membentuk lingkungan yang aman dan sehat, menciptakan peluang untuk pengembangan kemampuan manusia, menciptakan keamanan, integrasi sosial dan relevansi, berkomitmen untuk konstitusionalisme dalam organisasi serta menciptakan keseimbangan antara lingkungan kerja dan rumah karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Farid, dkk (2014) dengan judul “*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Di Malaysian Public Research University*” yang menyatakan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dan berkorelasi tinggi dengan komitmen organisasi. Temuan dari penelitian Farid (2014) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi pada dimensi-dimensi komitmen organisasi, dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang berpengaruh pada komitmen organisasi, sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Menurut Koonmee, dkk. (dalam Valentine, 2014) mengungkapkan bahwa, kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak pada komitmen organisasi pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan dimana dirinya dapat memuaskan kebutuhan pribadinya melalui pengalamannya ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja juga merupakan salah satu upaya dari manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berupaya untuk mengerti serta memahami kebutuhan karyawan. Peningkatan penerapan kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan dan menjadikan karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan (Kaswan, 2017).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan dimensi-dimensi yang berkontribusi lebih tinggi dibandingkan dimensi lain pada variabel komitmen

organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja. Nilai rata-rata dimensi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer yakni komitmen afektif memperoleh rerata nilai sebesar 421,25, lalu pada dimensi komitmen normatif memperoleh rerata nilai 423,1, sedangkan pada dimensi komitmen berkelanjutan memperoleh rerata nilai 422. Hasil rata-rata pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif merupakan dimensi dengan nilai rerata paling rendah dari dimensi yang lain. Ditinjau dari kondisi diperusahaan, hal tersebut sesuai dengan sikap yang ditunjukkan karyawan bidang operasi PT X yang cenderung kurang konsisten untuk melibatkan diri dalam menerapkan nilai-nilai organisasi untuk kesuksesan tujuan organisasi. Dimensi komitmen normatif dan berkelanjutan memperoleh nilai lebih tinggi dari komitmen afektif, apabila ditinjau dari kondisi diperusahaan, karyawan menunjukkan perilaku berusaha tetap bertahan dalam organisasi, hal tersebut terbukti dari rendahnya jumlah karyawan yang memilih meninggalkan organisasi.

Nilai rata-rata dimensi pada kualitas kehidupan kerja juga mengalami hal serupa yang mana mendapatkan hasil yakni, pada dimensi kompensasi yang layak dan adil memperoleh rerata nilai sebesar 419,3, dimensi kondisi kerja memperoleh rerata nilai sebesar 418,4, dimensi kesempatan untuk mengembangkan kapasitas diri memperoleh rerata nilai sebesar 413,7, dimensi kesempatan untuk maju memperoleh rerata nilai sebesar 418,1, dimensi integrasi sosial memperoleh rerata nilai sebesar 419,3 dimensi konstitusionalisme memperoleh rerata nilai sebesar 418,9 dimensi kerja dan rentang kehidupan memperoleh rerata nilai sebesar 422, dimensi relevansi sosial memperoleh rerata nilai sebesar 420,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi dengan rerata paling rendah ialah dimensi kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri sebagai manusia, yang berarti bahwa sikap karyawan terhadap kebijakan manajemen dan *feedback* atasan pada pekerjaannya yang masih rendah. Pekerjaan yang bersifat mekanisasi dan otomatisasi rutinitas, juga menjadi salah satu penyebab rendahnya rerata pada dimensi kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri sebagai manusia, selain itu penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan hanya berdasarkan penilaian dari supervisor saja.

Dimensi yang ada pada kualitas kehidupan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat terlihat apabila perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, memberi kesempatan karyawan untuk maju dan mengembangkan dirinya, dihargai sesuai apa yang dihasilkan, relasi antara atasan dengan kolega yang terjalin dengan baik, tidak adanya tuntutan yang

berlebihan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dinilai sesuai dengan hasil kerjanya, dan diberikan kesempatan untuk memperoleh kesejahteraannya baik didalam maupun luar kantor, akan memberikan pengalaman yang baik bagi karyawan di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula. Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga menjadikan karyawan tidak tertarik untuk bekerja dengan perusahaan lain dan memilih tetap tinggal di perusahaan. Hal tersebut tentu akan berdampak pada angka keluar masuknya karyawan. Meyer & Allen (1997) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki perasaan bertanggung jawab pada keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Sutanto & Ratna, 2015).

Penelitian ini hanya berfokus pada kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi saja. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa hasil korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi memperoleh nilai sebesar 0,877, sehingga 87,7% komitmen organisasi karyawan dibentuk oleh kualitas kehidupan kerja, sedangkan 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

## PENUTUP

### Simpulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X. Hubungan antara kedua variabel tersebut bertanda positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel penelitian ini searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya, dan begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu :

1. Bagi perusahaan  
Bagi perusahaan terkait, diharapkan perusahaan dapat lebih mempertahankan kondisi kerja yang

aman, memberikan kompensasi yang layak dan adil, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat lebih mengembangkan kapasitas diri agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan pula. Diharapkan dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan memunculkan perilaku komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X. Supervisor juga diharapkan dapat membangun relasi yang lebih baik lagi dengan bawahannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang meneliti terkait kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi diharapkan dapat menambah variabel lain untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya, seperti, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal. Penambahan variabel lain diharapkan dapat berguna dalam memperluas pengetahuan yang dimiliki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita. (1998). *Quality of Work Life in Commercial Banks*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1).
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, A. I., & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 54-61.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnaya, G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1).
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the relationship between quality of work life and organizational. *Research Journal of Recent Sciences*, 3(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Valentine, S. (2014). *Organizational Ethics and Stakeholder Well Being in The Business Environment*. USA: Information Age Publishing.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

