

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI CV SINAR PLASINDO

Wenda Chrisienty O

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* m31411014@john.petra.ac.id

**Abstrak-** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 105 karyawan digunakan menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Dengan demikian *quality of work life* sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasional karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

**Kata Kunci-** *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasional, Turnover Intention

### I. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai penunjang aktivitas operasionalnya, seperti sumber daya manusia (karyawan), modal, mesin-mesin produksi, fasilitas infrastruktur, dan lain sebagainya. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang paling banyak terlibat dan mengelola kegiatan perusahaan. Karyawan berperan dalam memperlancar aktivitas yang ada pada perusahaan seperti penetapan rencana dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tanpa karyawan, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

Keberadaan karyawan memiliki peran penting sebagai upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa perilaku sumber daya manusia. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Knapp *et.al* (1998) dalam Tariq *et.al* (2013) menjelaskan terjadinya keluar masuk (*turnover*) karyawan di perusahaan berdampak pada terganggunya stabilitas, konsistensi dan kontinuitas kerja, serta mengganggu pelaksanaan perencanaan jangka panjang, menyebabkan kekurangan staf yang pada gilirannya dapat

meningkatkan beban kerja karyawan lainnya, menurunkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pengeluaran perusahaan.

Sebuah survei di Amerika Serikat menunjukkan bahwa berkurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi disebabkan adanya kecenderungan karyawan menempatkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Karyawan sering berkeinginan untuk menukarkan bayaran tinggi serta keuntungan lain yang didapat dengan fleksibilitas dan otonomi, karakteristik pekerjaan yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan di dalam dan di luar pekerjaan. Oleh sebab itu, *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak pergi mencari perusahaan lain (Cascio dalam Botutihe, 2010). Riggio mengemukakan bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan baik maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti menurunkan tingkat *absenteeism* (kemangkiran) dan *turnover* (perputaran karyawan) (Riggio dalam Aryansah dan Kusumaputri, 2013).

Kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang berupaya untuk mengkondisikan lingkungan kerja di perusahaan secara optimal sehingga tiap karyawan mampu mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya. Bagi karyawan, penerapan *quality of work life* yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk perusahaan bermanfaat dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas agar mau bekerja ke perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila penerapan *quality of work life* tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan sehingga mengakibatkan tingginya *turnover*.

Salah satu perusahaan yang mengalami tingkat *turnover* tinggi adalah CV Sinar Plasindo. CV Sinar Plasindo yang berdiri sejak tahun 1997 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan memproduksi kantong plastik dan tas kresek.

jumlah karyawan yang keluar tahun 2012 sebesar 10,5% dari total seluruh karyawan. Prosentase ini mengalami kenaikan di mana tahun 2013 mencapai 15,7%, sedangkan tahun 2014 meskipun mengalami penurunan, namun jumlahnya masih di atas sepuluh persen. Hal ini menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi yang

dapat disebabkan *quality of work life* yang belum sesuai harapan karyawan. Zin (2004) menyebutkan bahwa ada tujuh dimensi di dalam *quality of work life* yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji, dan tunjangan, relevansi sosial, dan integrasi kerja.

Dimensi-dimensi yang terdapat pada *quality of work life* selama ini belum menjadi perhatian bagi manajemen CV Sinar Plasindo. Ketidaksiharian *quality of work life* dengan harapan karyawan karena karyawan tidak memiliki kesempatan dalam memberikan ide-ide terkait kebijakan atau kemajuan perusahaan. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen CV Sinar Plasindo kurang disosialisasikan kepada karyawan dan tidak ada program pelatihan serta pengembangan yang dibutuhkan bagi karyawan terutama di bagian produksi. Tinggainya tingkat *turnover* yang terjadi di CV Sinar Plasindo dikarenakan rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan. Mathis dan Jackson (2006, p.122) menjelaskan karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Menurut Arthur (1994) dalam Sinha (2004) ketika organisasi berusaha untuk menumbuhkan komitmen karyawan, maka kemungkinan seorang karyawan mencari pekerjaan di tempat lain akan menurun karena *quality of work life* di perusahaannya berjalan sesuai harapan. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keinginan yang kuat dalam bekerja dan mewujudkan tujuan perusahaan karena merasakan *quality of work life* yang lebih baik.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa CV Sinar Plasindo memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi karena komitmen organisasional karyawan yang rendah yang dapat dipengaruhi oleh *quality of work life* di perusahaan belum berjalan sesuai harapan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo.”

Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo?

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Cascio dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan berkembang selayaknya manusia. Menurut Nanjundeswaraswamy (2013) kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja, dengan dimensi manusia, teknis, dan pertimbangan finansial

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memansuikan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan (Greenberg dan Baron, 2003, p.612).

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan & Ellitan, 2007, p.74). Kualitas kehidupan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu:

1. Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi
2. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Nedler dan Lawler, yang dikutip oleh Anatan dan Ellitan, 2007, p.75).

Bagi pekerja, penerapan prinsip – prinsip yang memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjamannya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. QWL diperlukan untuk lingkungan yang kompetitif ini untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan terampil. Tinggi QWL akan membantu untuk memenuhi kebutuhan karyawan, ada dengan memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kualitas kehidupan kerja adalah membangun multi dimensi dinamis yang mencakup konsep-konsep seperti keamanan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir kemajuan peluang dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Saraji dan Dargahi dalam Nanjundeswaraswamy, 2013).

Zin (2004) menyebutkan bahwa ada beberapa dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri karyawan
  - b. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan berbagai keterampilan
  - c. Pekerjaan yang dilakukan penuh tantangan
2. Partisipasi yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide-ide

- b. Perusahaan memiliki rencana terhadap saran-saran yang diberikan karyawan
- c. Perusahaan menerapkan saran yang diterima karyawan
- 3. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam penjadwalan kerja. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Lingkungan kerja yang aman
  - b. Fasilitas infrastruktur yang memadai
  - c. Penjadwalan kerja yang terorganisasi dengan baik
- 4. Pengawasan yaitu hubungan dengan atasan yang saling pengertian. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Pengawas memiliki keyakinan terhadap kemampuan bawahan
  - b. Pengawas mampu mengembangkan kerjasama secara tim pada bawahan
  - c. Kepedulian pengawas terhadap kesejahteraan bawahan
- 5. Gaji dan tunjangan yaitu keadilan dan kelayakan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Gaji yang layak
  - b. Gaji didasarkan pada prestasi
  - c. Tunjangan yang layak
- 6. Integrasi kerja yaitu hubungan dan keterpaduan di antara rekan kerja. Indikator yang digunakan adalah:
  - a. Bekerjasama sebagai suatu tim
  - b. Rekan kerja yang memberikan dukungan satu sama lain
  - c. Mengenal rekan kerja

Luthans (1998, p.28) mengemukakan bahwa bahwa untuk melaksanakan program quality of work life terdapat beberapa pedoman:

1. Memahami bahwa program quality of work life bukanlah program jangka pendek, yaitu program yang secara cepat dapat dilaksanakan secara sempurna.
2. Organisasi harus membuat definisi baru tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.
3. Merelakan orang-orang yang ada dalam organisasi berpartisipasi pada semua level organisasi.
4. Membangun komitmen sejak dari pimpinan organisasi sampai ke tingkat bawah, dengan memberikan persetujuan dan dukungan, dan harus dicerminkan dengan perilaku sehari-hari.
5. Melakukan integrasi tentang tujuan, strategi ke dalam bentuk operasi bisnis sehari-hari.
6. Manajemen dan pimpinan karyawan bekerja dengan konsekuensi untuk menguji dan menyelesaikan usul-usul internal sebelum bergerak menuju cooperative problem solving dalam sebuah komite
7. Pendekatan-pendekatan baru dan proses di dalam organisasi. Proses tersebut tidak pernah menjadi statis dan perlu perhatian secara konstan, dan responsive terhadap perkembangan

Sementara itu, Robbins dan Judge (2011, p.100) mengartikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk

berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006, p.122) mendefinisikan komitmen organisasional adalah keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Pengertian lain mengenai komitmen organisasional dikemukakan oleh Rehman *et.al* (2013) yaitu sejauh mana seorang karyawan meyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi. Ini adalah tingkat kemauan pekerja untuk melanjutkan berkarir di masa depan bersama organisasi. Hal ini mencerminkan kepercayaan karyawan dalam misi dan sasaran kerja organisasi serta kesediaannya untuk mengeluarkan upaya dalam meningkatkan prestasi dengan tujuan untuk selalu berkarir di organisasi yang ada saat ini.

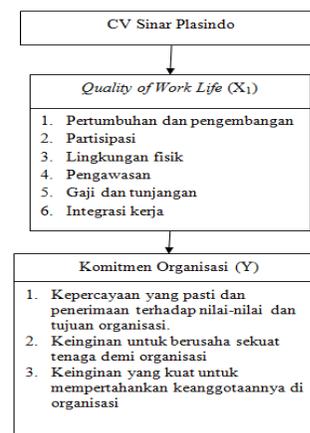
Menurut Robbins dan Judge (2011, p.101) tiga jenis komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya untuk tetap bertahan di dalam organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang menjadi pelopor dari suatu ide atau inovasi di perusahaan akan bertahan karena menganggap perusahaan akan mengalami kesulitan bila dirinya akan pergi.

Malik *et.al* (2010) menjelaskan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis:

1. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi

Kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut.



## II. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan jenis penelitiannya adalah kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kausal akan dijelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain. Artinya, apakah perubahan nilai dalam suatu variabel menyebabkan perubahan nilai dalam variabel lain (Silalahi, 2009, p.33). Jenis penelitian yang digunakan kausal karena ingin mencari pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan CV Sinar Plasindo.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2012, p.115). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Sinar Plasindo. Sedangkan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008:118). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 105 karyawan digunakan menjadi sampel penelitian.

### Subyek Penelitian

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada CV Sinar Plasindo yang merupakan perusahaan manufaktur dengan hasil produksi berupa produk olahan plastik.

### Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Di dalam penelitian ini, objek penelitiannya adalah *quality of work life* dan komitmen organisasional.

### Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dari fenomena empiris (Silalahi, 2009, p.291). Prosedur pengumpulan data didasarkan pada pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang didesain untuk mendapatkan informasi dari responden.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data terstruktur (*structured data collection*), yaitu pengumpulan data melalui penyampaian kuesioner formal yang menyajikan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara teratur terlebih dahulu (Malholtra dan Dash, 2009, p.183). Dalam penelitian ini, kuesioner yang disusun tersebut meliputi pertanyaan terkait dengan *quality of work life* dan komitmen organisasional.

### Teknik Analisis Data

Validitas merupakan dua bagian yaitu bahwa instrumen pengukuran adalah mengukur secara aktual konsep dalam pertanyaan dan bukan beberapa konsep yang lain, serta bahwa konsep dapat diukur secara akurat. Oleh karena itu, suatu instrumen pengukur bisa dikatakan valid jika mengukur apa yang hendak diukur dan mampu mengungkap data tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat (Bailey, dalam Silalahi, 2009:244). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu dengan mengukur sejauh mana isi instrumen pengukur mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep (Silalahi, 2009, p.247).

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) adalah di atas 0,6 (Silalahi, 2009, p.238).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi *pearson product moment* ( $r$ ) yang mengukur keeratan korelasi antara skor pertanyaan dengan jumlah skor dari variabel yang diamati. Di mana ketentuan yang diterapkan adalah bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  memiliki tingkat signifikansi kurang dari 5% (Silalahi, 2009, p.246).

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel tidak bebas (Y) dengan satu variabel bebas (X). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bX + e$$

Dimana:

Y = Komitmen organisasional

X = *Quality of work life*

$b_0$  = Koefisien konstanta

b = Koefisien *quality of work life*

e = eror atau residual

Koefisien korelasi berganda (R) adalah perkiraan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Kuncoro (2009, p.240) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika hasil R mendekati angka satu (1), maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat. Jika hasil R mendekati angka nol (0), maka hubungan variabel bebas semakin lemah terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  juga berada di antara 0-1. Jika nilainya mendekati 1 maka kemampuan model menerangkan variabel terikat semakin baik.

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Tahapan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Merumuskan hipotesis. Hipotesis yang dikemukakan sebagaimana yang terdapat di bab sebelumnya.
- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ). *Level of significant* ( $\alpha$ ) yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, artinya bahwa tingkat kesalahan prediksi yang ditoleransi dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, sehingga selang kepercayaan kebenaran hasil penelitian adalah sebesar 95%.

- c. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan program SPSS versi 20.
- d. Mengambil keputusan. Ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa:
  - 1) Jika signifikan  $t_{hitung} > 5\%$  maka hipotesis ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo
  - 2) Jika signifikan  $t_{hitung} < 5\%$  maka hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Obyek Penelitian

Bentuk perusahaan ini adalah Pabrik dengan bidang usaha utama pada bidang manufaktur plastik CV Sinar Plasindo adalah perusahaan swasta yang berbasis di kabupaten Kediri, Jawa Timur, Indonesia. CV Sinar Plasindo pertama kali didirikan pada tahun 1997 oleh Sihoming Abdicahyo dan berlokasi di Jalan Blabak kota 50 Kediri. Bisnis perusahaan difokuskan di produksi kantong kresek, kantong HDPE dan PP (kantong gula).

Berdasarkan akte pendirian perusahaan, maksud dan tujuan perusahaan adalah produksi barang barang plastik. Untuk itu, PP Sinar Plasindo sedang memperkuat usaha yang berupa pembangunan gudang kerja, gudang stock, kantor penjualan, peremajaan mesin produksi serta penambahan armada guna memenuhi permintaan pelanggan yang semakin bertambah dan meningkat pengirimannya. Keseluruhan tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada pelanggan sehingga barang yang dikirimkan berkualitas, serta sampai di tempat tujuan dengan selamat dan tidak terlambat.

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi karena visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau tujuan perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam usahanya mewujudkan visi.

Visi yang dimiliki oleh CV Sinar Plasindo adalah:

“Menjadi perusahaan plastik yang terbaik di wilayah Jawa Timur dan menjadi tujuan utama pelanggan lokal.”

Sedangkan misi yang dimiliki oleh CV Sinar Plasindo adalah:

“Memberikan kepada pelanggan harga yang kompetitif, penanganan layanan yang baik dan pemberian layanan yang lengkap sesuai kebutuhan pelanggan.”

#### Uji Validitas

Hasil penelitian menunjukkan masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel *quality of worklife* ( $X_1$ ) yang terdiri dari 18 item pertanyaan valid. Hal ini terlihat dari nilai korelasi pearson ( $r$ ) yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Artinya 18 item pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel *quality of worklife* ( $X_1$ ).

Hasil penelitian menunjukkan butir pertanyaan kuesioner pada variabel komitmen organisasional ( $Y$ ) mempunyai nilai korelasi pearson ( $r$ ) yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%, sehingga disimpulkan item-item tersebut valid. Artinya keenam butir pertanyaan tersebut telah tepat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari *quality of worklife* ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $Y$ ) lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama, walau digunakan berulang kali.

#### Frekuensi dan Rata-rata Jawaban Responden

variabel *quality of work life* ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,45. Artinya *quality of work life* yang di CV Sinar Plasindo dinilai sudah tinggi oleh sebagian besar karyawan. *Quality of work life* memiliki arti penting bagi karyawan yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Dessler dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) menjelaskan *quality of work life* dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Saraji dan Dargahi dalam Nanjundeswaraswamy (2013) menjelaskan tingginya *quality of work life* akan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada variabel *quality of work life* terdapat pada pernyataan tentang “Perusahaan memiliki rencana terhadap saran-saran yang Saya berikan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan saran-saran yang diberikan oleh karyawan mendapatkan perhatian dari perusahaan. Perusahaan akan mewujudkan saran-saran dari karyawan apabila dinilai baik dan bermanfaat bagi perusahaan.

Sedangkan untuk pertanyaan yang termasuk kategori rendah terdapat pada pernyataan “Fasilitas kerja di CV Sinar Plasindo untuk Saya sudah memadai” dengan nilai rata-rata 2,52 dan “Saya mendapatkan tunjangan yang layak dari perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,45. Dilihat dari distribusi jawaban menunjukkan sebagian besar memiliki jawaban tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan menganggap bahwa fasilitas kerja di CV Sinar Plasindo belum memadai terutama terkait dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja karyawan seperti masker untuk bagian produksi dan tabung hydrant untuk pemadam kebakaran. Selain itu, tunjangan yang diberikan CV. Sinar Plasindo dinilai karyawan belum layak. Pemberian tunjangan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang menganggap tunjangan yang diterima dari perusahaan belum layak karena tidak ada standar atau kriteria yang jelas dalam pemberian tunjangan seperti uang lembur.

Nilai rata-rata total untuk variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 3,28 yang termasuk kategori sedang. Artinya karyawan di CV. Sinar Plasindo memiliki komitmen organisasi yang termasuk kategori sedang. Dengan memiliki komitmen organisasional yang sedang, berarti karyawan masih memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Rehman *et.al* (2013) menjelaskan komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan meyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi. Hal ini mencerminkan kepercayaan karyawan CV. Sinar Plasindo dalam misi dan sasaran kerja organisasi masih belum tinggi.

Rata-rata tertinggi terdapat pada variabel komitmen organisasional terdapat pada pernyataan “Saya memiliki dorongan untuk memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik”. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki dorongan untuk memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya dapat menerima setiap peraturan yang berlaku di CV. Sinar Plasindo” dengan nilai rata-rata sebesar 2,87 yang termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan karyawan tidak sepenuhnya dapat menerima peraturan yang berlaku di CV. Sinar Plasindo.

**Uji Asumsi Klasik**

Nilai statistik Durbin-Watson (DW) yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 2,316 (lampiran). Sesuai dengan kriteria pengujian autokorelasi nilai 2,241 berada di kisaran 1,55 – 2,46 yang artinya tidak ada korelasi, sehingga analisis model regresi linear berganda yang digunakan tidak terjadi penyimpangan.

Sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga persamaan regresi linear yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,213 dengan tingkat signifikan sebesar 0,105 yang berarti di atas 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan nilai signifikan > 0,05 berarti residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas dari model regresi telah terpenuhi dan model regresi tidak terjadi penyimpangan. Hal ini didukung pula hasil uji normalitas dengan *normal probability plot* yang menunjukkan titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus sehingga residual berdistribusi normal.

**Analisa Regresi Linier Sederhana**

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Konstanta (b <sub>0</sub> )	- 0,395	0,430
Quality of work life (X)	1,063	0,124

Persamaan regresi yang terbentuk dari tabel 1 sebagai berikut.

$$Y = - 0,395 + 1,063 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat penjelasannya adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar - 0,395 menunjukkan besarnya komitmen organisasional yang tidak dipengaruhi oleh *quality of work life* (X). Artinya, jika *quality of work life* (X) sama dengan nol, maka komitmen organisasional sebesar - 0,395.
- b. Nilai koefisien regresi *quality of work life* (X) sebesar 1,063 menunjukkan adanya arah pengaruh yang positif *quality of work life* (X) pada komitmen organisasional (Y) karyawan CV. Sinar Plasindo. Artinya apabila *quality of work life* (X) naik, maka komitmen organisasional (Y) karyawan CV. Sinar Plasindo akan naik sebesar 1,063 satuan.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	.647 <sup>a</sup>	.418

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,647 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *quality of work life* (X) dengan komitmen organisasional (Y).

Koefisien determinasi berganda (R Square) dari tabel 2 menunjukkan nilai sebesar 0,418 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel *quality of work life* (X) secara simultan terhadap perubahan variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 3 Hasil uji t

Variabel Bebas	t	Signifikan
Quality of work life (X)	8,602	0,000

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai thitung untuk variabel *quality of work life* (X) sebesar 8,602 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara *quality of work life* (X) terhadap komitmen organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengemukakan “Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo” telah terbukti.

**Pembahasan**

Robbins dan Judge (2011, p.100) mengartikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan

dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh *quality of work life*. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai thitung untuk variabel *quality of work life* ( $X_1$ ) sebesar 5,202 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian  $H_1$  yang mengemukakan terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo telah terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Parvar *et.al* (2013) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan tidak pergi mencari perusahaan lain (Cascio dalam Botutihe, 2010).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan variabel *quality of work life* ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,45. Artinya *quality of work life* yang di CV Sinar Plasindo dinilai sudah tinggi oleh sebagian besar karyawan. *Quality of work life* memiliki arti penting bagi karyawan yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Dessler dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) menjelaskan *quality of work life* dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Saraji dan Dargahi dalam Nanjundeswaraswamy (2013) menjelaskan tingginya *quality of work life* akan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan rata-rata total untuk variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 3,28 yang termasuk kategori sedang. Artinya karyawan di CV. Sinar Plasindo memiliki komitmen organisasi yang termasuk kategori sedang. Dengan memiliki komitmen organisasional yang sedang, berarti karyawan masih memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Rehman *et.al* (2013) menjelaskan komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan meyakini untuk tetap berada dalam organisasi dan keinginan untuk selalu bersama organisasi. Hal ini mencerminkan kepercayaan karyawan CV. Sinar Plasindo dalam misi dan sasaran kerja organisasi masih belum tinggi.

### Implikasi Manajerial

*Quality of worklife* sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *quality of worklife* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya semakin rendah *quality of worklife* dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi.

*Quality of worklife* yang tinggi tentu saja merupakan tujuan bagi semua perusahaan termasuk di CV Sinar

Plasindo, sebab *quality of worklife* karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan. *Quality of worklife* yang cenderung sedang mencerminkan bahwa karyawan masih memiliki persepsi yang rendah terhadap lingkungan perusahaan terutama terkait dengan pemberian tunjangan dan fasilitas kerja yang perlu mendapat perhatian bagi manajemen CV Sinar Plasindo. Diharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terhadap fasilitas kerja dan pemberian tunjangan yang layak. Apabila sukses mampu dipenuhi oleh perusahaan, maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai thitung untuk variabel *quality of work life* ( $X_1$ ) sebesar 5,202 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya ada pengaruh signifikan secara individual antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian  $H_1$  yang mengemukakan terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo telah terbukti.

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada variabel *quality of work life* terdapat pada pernyataan tentang “Perusahaan memiliki rencana terhadap saran-saran yang Saya berikan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan untuk pertanyaan yang termasuk kategori rendah terdapat pada pernyataan “Fasilitas kerja di CV Sinar Plasindo untuk Saya sudah memadai” dengan nilai rata-rata 2,52 dan “Saya mendapatkan tunjangan yang layak dari perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 2,45. Dilihat dari distribusi jawaban menunjukkan sebagian besar memiliki jawaban tidak setuju. Artinya sebagian besar karyawan menganggap bahwa fasilitas kerja di CV Sinar Plasindo belum memadai terutama terkait dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja karyawan seperti masker untuk bagian produksi dan tabung hydrant untuk pemadam kebakaran. Selain itu, tunjangan yang diberikan CV. Sinar Plasindo dinilai karyawan belum layak.

### Saran

Saran yang diajukan bagi CV Sinar Plasindo untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawannya adalah:

1. Kondisi penerapan *quality of work life* di CV Sinar Plasindo belum sesuai harapan khususnya yang berkaitan dengan pemberian tunjangan kepada karyawan. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan dalam pemberian tunjangan hendaknya memperhatikan masa kerja, sehingga karyawan yang memiliki lama kerja lebih lama memiliki komitmen untuk tetap berada di perusahaan.

2. Penilaian dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan hendaknya dilakukan secara objektif dan transparan. Karyawan perlu mendapatkan informasi mengenai kriteria, syarat-syarat, dan divisi-divisi yang menyediakan jenjang promosi bagi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina., Ellitan, Lena. (2007). *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis. Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aryansyah, Imam., Kusumaputri, E.S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75 - 86
- Botutihe, Sukma, N. (2010). Sumbangan keadilan organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap quality of work life. *Inovasi*, 7(4), Desember 2010 ISSN 1693-9034.
- Dousti, M., Abbasi, M., Khalili, A. (2012). Relationship between quality of work life and organizational commitment of employees of Youth and Sport Department of Mazandaran province. *International Journal of Sport Studies*, 2(4), 193&197, 2012.
- Greenberg, Jerald., Baron, Robert. A. (2003). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson
- Handoko, Hani T. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara
- Istijanto. (2005). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational behavior*. Seventh Edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Malik, Ehsan. M., Nawab, Samina., Naeem, Basharat., Danish, Rizwan, Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5 (6), 17-26
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Malhotra, Naresh K., Dash, Satyabhushan. (2009). *Marketing research: An applied orientation*. Fifth Edition. New Delhi: Dorling Kindersley (India) Pvt. Ltd. Licences of Pearson Education in South Asia
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon.H. (2009). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat
- Nanjundeswaraswamy, Swamy. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*. 7(3) 3–14, ISSN 1800-6450
- Parvar, Mohammad, R.F., Allameh, Sayyed, M., Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. October 2013, 3(10) ISSN: 2222-6990
- Priyatno, Dwi. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal., Sagala, E.J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S., Judge, Timothy. A. (2011). *Organizational behaviour*. 14<sup>th</sup> ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill
- Sajjad, Noushin. K., Abbasi, Badri. (2014). Studying the relationship between quality of work life and organizational commitment. *Research Journal of Recent Sciences*. 3(2), 92-99. ISSN 2277-2502
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinha, Chandranshu. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from indian organizations. *Australian Journal of Business And Management Research*. 1(11), 31-40
- Soewito, Yudhi. (2013). *Kualitas produk, merek dan desain pengaruhnya terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha Mio*. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, 1(3), 218-229
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, Eddy, M., Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88, ISSN 2087-1090
- Tariq, Muhammad N., Ramzan, Muhammad., Riaz, Asha., (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Januari 2013, 4(9), 700-711.
- Wijaya, Tony. (2009). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Zin, Razali, M. (2005). Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment. *International Journal of Business*. September 2004, 6(3), 323—334