

Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor *Quality Of Work Life* (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor)

Irma Melia

Alumni Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor

Anggraini Sukmawati

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Institut Pertanian Bogor
Email: anggrainism@ipb.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study were (1) to analyze the Quality of work life (QWL) condition in FEM, (2) to analyze the relationship between organizational commitment with the Quality of work life (QWL) in FEM, (3) to analyze Quality of Work Life (QWL) factors was the most influential on organizational commitment in the FEM. Type of data used in this study are primary and secondary data. Census method was the sampling method was used in this research. Processing and data analysis in this study was using SPSS software, Minitab, and Microsoft Excel. Results from this study indicated that the WQL has been pretty good in the FEM IPB. The relationship between quality of work life with organizational commitment has been good with a Spearman correlation showed a positive relationship, significant and rather strong. Quality of work life factors that most influence on organizational commitment is the integration of work environment factors with coefficients of a high standard compared to other factors that QWL. Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Work Environment.

I. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia termasuk dalam pendidikan, dimana dengan berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat.

Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada

pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya maka setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia, termasuk dalam hal menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi.

Salah satu cara dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kekerjaan atau *Quality of Work Life* (QWL). Faktor-faktor QWL yang diteliti adalah tujuh faktor QWL menurut Walton yang dikutip Zin (2004) yaitu pertumbuhan dan perkembangan kerja, partisipasi pegawai, kondisi dan lingkungan kerja fisik, pengawasan/supervisi, imbalan dan manfaat yang adil dan memadai, relevansi sosial kehidupan kerja, dan integrasi sosial dalam lingkungan. Tujuan melakukan penelitian ini adalah menganalisis *Quality of work life* (QWL) di FEM Institut Pertanian Bogor, menganalisis hubungan faktor-faktor *Quality of Work Life* (QWL) terhadap komitmen organisasi tenaga pendidik dan kependidikan Fakultas Ekonomi dan Manajemen di Institut Pertanian Bogor, dan menganalisis faktor-faktor *Quality of Work Life* (QWL) yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di FEM Institut Pertanian Bogor.

II. Metode Penelitian

Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan masing-masing termasuk IPB yang memiliki visi, misi, dan tujuan sebagai berikut. Visi IPB adalah menjadi Universitas riset terkemuka di Asia dengan kompetensi utama pertanian tropika, berkarakter kewirausahaan, dan bersendikan keharmonisan. Misi IPB yaitu menyelenggarakan pendidikan tinggi bermutu tinggi dan pembinaan kemahasiswaan yang komprehensif dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai kebutuhan masyarakat pada masa sekarang dan kecenderungan pada masa yang akan datang, membangun sistem manajemen perguruan tinggi yang berkarakter kewirausahaan, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, serta mendorong terbentuknya masyarakat madani berdasarkan kebenaran dan hak asasi manusia.

Tujuan IPB adalah menguatkan sistem pendidikan dan kemahasiswaan dengan fokus menghasilkan lulusan yang kompeten, cerdas dan kompetitif, meningkatkan jumlah dan mutu penelitian terintegrasi sehingga menghasilkan temuan ilmu pengetahuan, paket teknologi yang bermutu dan bermanfaat bagi masyarakat (swasta, pemerintah dan lainnya), meningkatkan kesejahteraan dosen, tenaga penunjang, dan bantuan/subsidi bagi pendidikan mahasiswa, meningkatkan kapasitas sumberdaya untuk membangun ketangguhan Institut, dan menguatkan sistem manajemen untuk menyempurnakan sistem manajemen Institut dalam rangka mencapai kesehatan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuannya itu, manajemen IPB berupaya untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga diharapkan setiap bagian organisasi dapat berfungsi sesuai dengan fungsi dan tujuannya masing-masing.

Berbagai cara ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi dan kinerja

organisasi yang optimal. Suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)*, karena melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang berkualitas dapat mencapai tingkat komitmen kerja / komitmen organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Waktu penelitian selama 2 bulan yaitu pada tanggal awal Juni sampai dengan akhir Juli tahun 2010.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti (Umar, 2003). Data primer diperoleh langsung dari IPB dengan kuesioner dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan FEM IPB Darmaga. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2003). Data sekunder merupakan data penunjang yang diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder didapatkan dari studi literatur, buku-buku teks, artikel, data-data yang dimiliki organisasi dan dari penelitian terdahulu.

Ada pengaruh signifikan antara tujuh faktor-faktor QWL yaitu Imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, relevansi sosial kehidupan kekarayaan, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan, supervisi (pengawasan), dan partisipasi pegawai dalam kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Nazir dikutip Prastowo (2006), analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kilas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan metode analisis *skor bobot* dimaksudkan agar memperoleh gambar, data, fakta-fakta, sifat serta hubungan secara sistematis, tentang berbagai hal yang berkaitan erat dengan komitmen organisasi dan *Quality of Work Life (QWL)*.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor QWL dengan komitmen organisasi adalah metode uji korelasi *Rank Spearman* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad (4)$$

keterangan : r_s = koefisien korelasi

d_i = selisih peringkat

n = jumlah pasangan data

untuk data yang sama maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x \quad (5)$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y \quad (6)$$

Faktor koreksi untuk angka – angka yang sama adalah sebagai berikut:

$$T_x/y = \frac{t^3 - t}{12} \quad (7)$$

Bila koreksi ini digunakan maka statistik uji berubah menjadi :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 + \sum D^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}} \quad (8)$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi

X = variabel bebas

T_x = faktor koreksi X

Y = variabel bebas

T_y = faktor koreksi Y

D = selisih antara Rank X dengan Rank Y

Uji korelasi akan mencari besarnya hubungan dan arah hubungan. Nilai korelasi dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama, yaitu jika satu variabel naik maka variabel yang lain naik. Demikian juga sebaliknya, tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan, yaitu jika satu variabel naik maka variabel yang lain turun.

Besarnya nilai korelasi berdasarkan *young* yang dikategorikan sebagai berikut:

1. 0,7 – 1,0 : baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang tinggi (kuat).
2. 0,4 – 0,7 : baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang substansial (agak kuat).
3. 0,2 – 0,4 : baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang rendah.
4. < 0,2 : baik positif maupun negatif menunjukkan tidak ada hubungan.

uji statistik yang akan dilakukan adalah uji z, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$z\text{-hitung} = r_s \sqrt{n - 1} \quad (9) \quad \text{--}$$

tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

$z_{\text{hitung}} > z_{\text{tabel}}$ maka tolak H_0 , terima H_1

$z_{\text{hitung}} < z_{\text{tabel}}$ maka terima H_0 , tolak H_1

atau

nilai signifikan (nilai – p) < α maka tolak H_0

nilai signifikan (nilai – p) > α maka terima H_0 .

pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak terdapat korelasi antara faktor faktor QWL dengan Komitmen organisasi.

H1 = Terdapat kolerasi antara faktor-faktor QWL dengan Komitmen organisasi.

Regresi berganda merupakan suatu teknik statistik dimana terdapat lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah variabel yang memberi pengaruh pada variabel lain yaitu terdiri dari tujuh faktor QWL dan variabel dependen (terikat) adalah tiga dimensi dari komitmen organisasi. Model regresi berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 \quad \text{-----} \quad (10)$$

Notasi variabel sebagai berikut :

Y = Komitmen Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X_1

b_2 = Koefisien regresi X_2

b_3 = Koefisien regresi X_3

b_4 = Koefisien regresi X_4

b_5 = Koefisien regresi X_5

b_6 = Koefisien regresi X_6

b_7 = Koefisien regresi X_7

X_1 = Pertumbuhan dan perkembangan

X_2 = Partisipasi pegawai

X_3 = Kondisi dan lingkungan pekerjaan

X_4 = Supervisi (pengawasan)

X_5 = Imbalan dan manfaat yang layak dan adil

X_6 = Relevansi sosial kehidupan kekaryaan

X_7 = Integrasi sosial dalam lingkungan kerja

III. Hasil Penelitian

Aspek-aspek yang diamati yang terdiri dari 21 pertanyaan untuk tujuh faktor *Quality of Work Life* dan 24 pertanyaan untuk 3 aspek komitmen organisasi yang diteliti. Pengujian validitas dengan menggunakan software diketahui bahwa pada pertanyaan yang berkaitan dengan *Quality of Work Life* dan komitmen organisasi, keseluruhan butir pertanyaannya valid.

Uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel *Quality of Work Life* (QWL) didapat nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,952 pada tingkat selang kepercayaan 95% sedangkan pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,963. Disimpulkan bahwa kuesioner yang disusun ini cukup reliabel dan dapat dipercaya.

Quality of Work Life yang dianalisis secara deskriptif dalam penelitian ini, terdiri dari 7 faktor sebagai indikatornya, yaitu: pertumbuhan dan perkembangan kemampuan dan keterampilan kerja, partisipasi pegawai dalam kehidupan kerja, kondisi dan lingkungan pekerjaan, supervisi (pengawasan), imbalan yang adil dan memadai, relevansi sosial kehidupan kekaryaan, dan integrasi social dalam lingkungan kerja.

Dilihat dari skor yang diperoleh persepsi tenaga kependidikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan keterampilan dan kemampuan menyatakan setuju dan untuk tenaga pendidikan menyatakan sangat setuju bahwa institusi telah memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan dan tenaga pendidik untuk

menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga membuat tenaga kependidikan dan tenaga pendidik meningkatkan kinerja, hal ini diperkuat dengan nilai skor 70,54% untuk tenaga kependidikan dan 83,40% untuk tenaga pendidik.

Persepsi responden dari tenaga pendidik setuju bahwa mereka selalu berpartisipasi dalam memberikan ide-ide sehingga diakui keberadaannya dalam organisasi, namun untuk persepsi tenaga kependidikan terhadap faktor partisipasi ini menggambarkan cukup setuju, hal ini karena mereka mendapat kesempatan untuk memberikan ide-idenya namun organisasi kurang menjalankan ide yang telah diberikan. Hal ini dapat terlihat dari nilai skor yang diperoleh sebesar 54,68% untuk tenaga kependidikan dan 60,2% untuk tenaga pendidik.

Berdasarkan persepsi tenaga kependidikan dan tenaga pendidik terhadap kondisi dan lingkungan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa organisasi telah menciptakan kondisi dan lingkungan pekerjaan yang baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai skor yang diperoleh sebesar 70,72% untuk tenaga kependidikan dan 68,8% untuk tenaga pendidik.

Persepsi responden baik tenaga kependidikan dan tenaga pendidik setuju supervisi di organisasi sudah baik, dimana pemimpin sudah mampu untuk mengatur pegawai dengan baik, serta mampu membangun dan mengembangkan tim kerja dengan baik dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya. Hal ini dapat terlihat dari nilai skor yang diperoleh sebesar 74,41% untuk tenaga kependidikan dan 68,33% untuk tenaga pendidik. Berdasarkan total skor persepsi, baik tenaga kependidikan dan tenaga pendidik menyatakan setuju bahwa imbalan yang diberikan sudah layak dan adil. Hal ini dapat terlihat dari nilai skor yang diperoleh sebesar 66,39% untuk tenaga kependidikan dan 60,60% untuk tenaga pendidik. Persepsi tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan terhadap relevansi sosial kehidupan kekarieran menggambarkan bahwa relevansi sosial dalam kehidupan kekarieran sudah baik, namun nilai total skor antara tenaga kependidikan dan tenaga pendidik berbeda cukup signifikan, yaitu 67,29% untuk tenaga kependidikan dan 77,50% untuk tenaga pendidik. Hal ini karena tenaga pendidik memiliki faktor kontribusi kepada masyarakat luas yang jauh lebih besar dibandingkan tenaga kependidikan. Responden yang setuju merasa bahwa dalam organisasi sudah terdapat integrasi sosial yang baik dalam lingkungan kerja seperti rekan kerja yang saling membantu serta tim kerja yang baik dalam menjalankan suatu pekerjaan. Persepsi tenaga kependidikan dan tenaga pendidik terhadap integrasi sosial dalam lingkungan kerja memiliki nilai total skor sebesar 74,14% untuk tenaga kependidikan dan 78,26% untuk tenaga pendidik yang berarti setuju bahwa didalam organisasi sudah tercipta integrasi sosial lingkungan kerja yang baik.

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga komponen komitmen karyawan pada organisasi menurut Allen dan Meyer dikutip Zin (2004), yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative*.

Dimensi komitmen *affective* membuat pegawai tetap bersama dan bekerja di dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Persepsi komitmen *affective* tenaga kependidikan dan tenaga pendidik memiliki nilai yang cukup tinggi sebesar 66,89%

untuk tenaga kependidikan dan 74,71% untuk tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan mereka telah merasakan ketertarikan dengan organisasi sehingga organisasi sudah menjadi bagian dari mereka yang pada akhirnya membuat mereka tidak berpikir untuk meninggalkan organisasi karena mereka memang menginginkan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Komitmen *continuance* berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri karyawan mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi. Dimensi *continuance* mengabungkan konseptual perilaku ketidakinginan untuk meninggalkan organisasi karena kurangnya alternatif organisasi lain untuk mereka bekerja. Persepsi komitmen *continuance* tenaga kependidikan dan tenaga pendidik memiliki nilai skor cukup tinggi yaitu 59,89% untuk tenaga kependidikan dan 60,31% untuk tenaga pendidik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan dan tenaga pendidik cukup setuju IPB sudah menjadi suatu kebutuhan tidak hanya sekedar keinginan dan baik tenaga kependidikan dan pendidik serta baik bagi tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik tidak memiliki cukup alasan untuk meninggalkan organisasi. Dimensi *normative* dari komitmen organisasi berfokus pada rasa setia menjadi bagian dari organisasi sehingga menjadikan pegawai patuh dan harus untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Nilai *normative* yang tinggi menggambarkan persepsi komitmen organisasional pegawai tetap tinggi karena kewajiban mereka sebagai pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan pada organisasi. Persepsi komitmen *normative* tenaga kependidikan dan tenaga pendidik memiliki nilai skor cukup tinggi yaitu 65,54% untuk tenaga kependidikan dan 67,45% untuk tenaga pendidik. Nilai yang tinggi ini dikarenakan tenaga pendidik sudah bekerja dengan rasa tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Uji korelasi *Rank Spearman*, ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor QWL dengan komitmen organisasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang nyata antara persepsi faktor-faktor QWL terhadap persepsi komitmen organisasi. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 maka dapat diartikan tidak adanya hubungan yang nyata antara persepsi komitmen organisasional tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dengan perspepsi komitmen organisasi. Dari data yang didapatkan secara keseluruhan tujuh faktor QWL berpengaruh secara positif, nyata, dan agak kuat terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1. Hubungan Faktor-faktor QWL terhadap Komitmen Organisasi Affektif Tenaga Kependidikan

No	Indicator quality of work life	Nilai korelasi	Signifikansi	Hubungan dengan affektif
1.	Pertumbuhan dan perkembangan	0.677	0.000	Positif, Agak kuat, nyata
2.	Partisipasi	0.500	0.002	Positif, Agak kuat, nyata
3.	Lingkungan fisik	0.528	0.001	Positif, Agak kuat, nyata
4.	Supervisi	0.561	0.000	Positif, Agak kuat, nyata
5.	Imbalan yang adil dan layak	0.376	0.022	Positif, rendah, nyata
6.	Relevansi social	0.691	0.000	Positif, Agak kuat, nyata
7.	Integrasi lingkungan kerja	0.677	0.000	Positif, Agak kuat, nyata

Hasil analisis regresi meliputi penyajian hasil regresi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen secara statistik langkah analisis yang dilakukan adalah meliputi variabel-variabel independen secara individu, secara serentak dan asumsi klasik. Adapun Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh antara tujuh faktor QWL terhadap komitmen organisasi.

Uji linearitas berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linear yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggung-jawabkan. Kriteria pengujian yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan garis regresi yaitu jika nilai statistik F hitung lebih kecil dari F tabel dalam taraf nyata yang digunakan.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Gozali dikutip Parisahuda, 2006). Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Hasil dari olah data diperoleh nilai R yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *R-square* Tenaga Kependidikan dan Tenaga Pendidik

Komitmen organisasi	Nilai <i>R-square</i> Tenaga kependidikan	Nilai <i>R-square</i> Tenaga pendidik
Komitmen <i>affective</i>	0,729 (72,9%)	0,425 (42,5%)
Komitmen <i>continuance</i>	0,635 (63,5%)	0,458 (45,8%)
Komitmen <i>normative</i>	0,531 (53,1%)	0,348 (34,8 %)

Harga koefisien determinasi (R^2) komitmen *affectifve* melalui faktor-faktor QWL sebesar 72,9%. Hal ini berarti bahwa 72,9% komitmen organisasi tenaga kependidikan bisa dijelaskan oleh tujuh faktor QWL, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar tujuh faktor QWL. Untuk nilai harga determinasi (R^2) komitmen organisasi *continuance* melalui tujuh faktor QWL diperoleh sebesar 63,5% dan untuk nilai harga determinasi (R^2) komitmen organisasi *normative* tenaga kependidikan melalui tujuh faktor QWL diperoleh sebesar 53,1%. Hal ini berarti sebesar 63,5 % faktor-faktor QWL mampu menjelaskan komitmen kontinuan dan sebesar 53,1% komitmen *normative* mampu dijelaskan oleh tujuh faktor QWL, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar tujuh faktor QWL.

Untuk analisis komitmen organisasi melalui tujuh faktor QWL bagi tenaga pendidik, untuk harga determinasi komitmen *affective* diperoleh sebesar 42,5%, untuk harga determinasi komitmen kontinuan diperoleh nilai sebesar 45,8%, dan harga determinasi komitmen *normatif* diperoleh nilai sebesar 34,8%. Hal ini menggambarkan sebesar 42,5% tujuh faktor QWL mampu menjelaskan komitmen organisasi *affektif*, dan sisanya dipengaruhi factor lain di luar tujuh faktor QWL, tujuh faktor QWL juga mampu menjelaskan komitmen kontinuan sebesar 45,8% dan mampu menjelaskan komitmen *normatif* dengan nilai sebesar 34,8%.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

a. Tenaga kependidikan

affektive = - 1.248 + 0.210 pertumbuhan dan perkembangan(X1) + 0.040 partisipasi(X2) - 0.195 lingkungan fisik pekerjaan(X3)+ 0.081 supervisi(X4) - 0.228 imbalan yang adil dan memadai(X5)+ 0.539 relevansi sosial(X6) + 0.660 integrasi lingkungan kerja(X7).

continuance = - 0.478 + 0.266 pertumbuhan dan perkembangan(X1)- 0.014 partisipasi(X2) - 0.181 lingkungan fisik pekerjaan(X3) - 0.410 supervisi(X4) + 0.063 imbalan yang adil dan memadai (X5) + 0.745 relevansi sosial(X6) + 0.491 integrasi lingkungan kerja(X7).

normative = 1.19 + 0.107 pertumbuhan dan perkembangan(X1 - 0.076 partisipasi(X2) - 0.223 lingkungan fisik pekerjaan(X3) + 0.047 supervisi(X4) + 0.013 imbalan yang adil dan memadai (X5) + 0.479 relevansi sosial(X6) + 0.394 integrasi lingkungan kerja(X7).

b. Tenaga pendidik

Affective = - 1.192 + 0.336 pertumbuhan dan perkembangan + 0.27 partisipasi - 0.049 lingkungan fisik + 0.074 supervisi - 0.126 imbalan yang adil dan memadai + 0.245 relevansi sosial + 0.416 integrasi lingkungan kerja.

Continuance = - 0.34 + 0.062 pertumbuhan dan perkembangan + 0.332 partisipasi + 0.226 lingkungan fisik - 0.008 supervisi + 0.274 imbalan yang adil dan memadai - 0.204 relevansi sosial + 0.251 integrasi lingkungan kerja.

Normative = 1.712 + 0.044 pertumbuhan dan perkembangan + 0.164 partisipasi + 0.101 lingkungan fisik + 0.143 supervisi - 0.103 imbalan yang adil dan memadai - 0.121 relevansi sosial + 0.455 integrasi lingkungan kerja.

Implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui faktor-faktor QWL pada tenaga kependidikan dan tenaga pendidik Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB yaitu:

1. Organisasi harus melibatkan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dalam mengambil keputusan atau memecahkan suatu persoalan yang terjadi di unit masing-masing, sehingga dengan mengemukakan pendapatnya akan meningkatkan partisipasi pegawai dalam kehidupan keorganisasian dan pada akhirnya dapat membuat mereka memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi.
2. Adanya restrukturisasi kerja dimana tenaga kependidikan dan tenaga pendidik diberikan kesempatan menggunakan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki sehingga membuat tenaga kependidikan dan tenaga pendidik tidak bosan dengan pekerjaan, salah satu caranya dengan rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan perlu dilakukan secara rutin oleh organisasi sehingga keterampilan, kemampuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan dapat meningkat dan tidak terfokus pada satu bidang saja.
3. Pimpinan sebaiknya bersikap lebih terbuka, mampu membangun dan mengembangkan suasana dan tim kerja yang baik dan lebih memperhatikan kesejahteraan para pegawainya.
4. Organisasi perlu mengkaji kembali sistem remunerasi yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan dan tenaga pendidik,

sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah diberikan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

IV. Kesimpulan

Secara umum faktor-faktor QWL yang diterapkan pada organisasi dinilai baik oleh tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dengan nilai rata-rata skor yang cukup tinggi. Tenaga kependidikan dan tenaga pendidik memiliki persepsi komitmen organisasional yang tinggi terhadap FEM IPB. Terdapat korelasi antara faktor-faktor *Quality of Work Life* dengan komitmen organisasional. Faktor-faktor QWL yang berkorelasi dengan komitmen affektif tenaga kependidikan adalah faktor pertumbuhan dan perkembangan keterampilan dan kemampuan serta faktor integrasi lingkungan kerja sedangkan untuk tenaga pendidik adalah faktor integrasi lingkungan kerja dengan pengaruh positif, nyata dan agak kuat. Faktor-faktor QWL yang berkorelasi dengan komitmen *continuance* dan komitmen *normative* tenaga kependidikan adalah faktor relevansi sosial, sementara untuk tenaga pendidik, faktor QWL yang paling mempengaruhi adalah faktor integrasi lingkungan kerja dengan pengaruh yang positif, nyata dan agak kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh untuk tenaga kependidikan cukup besar untuk menjelaskan komitmen organisasional melalui tujuh faktor QWL. Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa hanya faktor relevansi sosial dan integrasi lingkungan kerja yang mampu menjelaskan variabel dependen komitmen organisasional. Hal ini disebabkan keenam faktor lainnya yaitu pertumbuhan dan perkembangan keterampilan dan kemampuan, partisipasi, kondisi dan lingkungan pekerjaan, imbalan yang adil dan memadai dan pengawasan/ supervisi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

V. Daftar Pustaka

- Parisahuda. 2006. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. COCA-COLA BOTTLING Indonesia *Central Java*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Prastowo, H. 2006. Motivasi Kerja Karyawan PT. Windika Utama Semarang. Skripsi pada Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Umar, H. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Zin, M.R. 2004. *Perception of professional engineers toward Quality of Work Life and organizational commitment*. *Gajah Mada International Journal of Business*. 06 : 323-324.