

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO**

FRIENDLY FRISKI KAUNANG

RIANE JOHNLY PIO

MIEKE RORING

ABSTRACT

The automotive sector is one of the sectors that contribute to the economic growth of Indonesia. Job creation from the automotive sector is one of the solutions for the government in addressing the problem of unemployment. On the hand the company in the automotive sector can achieve its goal of obtaining maximum profit. By earning the maximum profit of owners and capital for the company's operations can increase. Quality of work life is determined by the compensation received by employees, the opportunity to participate in the organization, job security, work design, and the quality of interaction among members of the organization. The psychological dynamics of the quality of work life with organizational commitment is when the quality of working life of an employee is good then the organizational commitment will be high. Conversely, if the quality of working life is low then the organization's commitment will also be low, causing a turnover in the organization. The purpose of this study is to determine whether the quality of work life has a significant effect on organizational commitment. Technical data analysis used in this study is the validity and reliability test questionnaire research, simple linear regression analysis and hypothesis t test. The population in this study were all employees of PT Hasjrat Abadi branch of Manado which amounted to 138 people and the sample obtained by using slovin formula and obtained as many as 58 respondents. Human as labor is the core or asset of every company, because man will be the one who will determine the role of other resources that are included in the production process. The results showed that the quality of work life positively affect the organizational commitment at PT Hasjrat Abadi Branch Manado and quality of work life significantly influence the organizational commitment at PT Hasjrat Abadi Branch Manado. In this studied only limited to the influence of quality of work life to organizational commitment while other factors that also affect the organizational commitment that has not bee revealed how much influence. Hopefully in the next research can discuss other factors that have not been studied in this study.

***Keywords:* Quality Of Work Life, Organizational Commitment**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sektor otomotif merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Penciptaan lapangan kerja dari sektor otomotif merupakan salah satu solusi untuk pemerintah dalam menangani masalah pengangguran. Di satu sisi perusahaan di sektor otomotif dapat mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba yang maksimal. Dengan memperoleh laba yang maksimal kekayaan pemilik serta modal untuk operasional perusahaan dapat bertambah. Untuk mempertahankan laba atau meningkatkan laba maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan turnover. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yg ditawarkan. Komitmen orgnaisaional (organizational commitment), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memilih organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004).

Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Namun lebih penting dari itu, mereka mau

memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampai batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Untuk mendorong karyawan berkomitmen tinggi.

Hasjrat Abadi adalah perusahaan dinamis yang menjual kendaraan dan aksesoris Toyota dan Yamaha, suku cadang asli, servis kendaraan, dan pilihan pembiayaan yang sistematis dengan pelanggan di Indonesia Timur. PT Hasjrat Abadi adalah distributor eksklusif kendaraan Toyota dan Yamaha di sebelas propinsi terkemuka, wilayah Indonesia bagian Tengah & Timur. Wilayah-wilayah tersebut memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat, stabil serta memiliki kekayaan sumber daya. Kantor pusat Hasjrat berkedudukan di sentra ibukota Indonesia, Jakarta. Salah satu keuntungan kompetitif yang kami miliki adalah dengan memiliki jaringan distribusi yang luas, kurang lebih terdiri dari 100 gerai resmi/ outlet sehingga memudahkan para pelanggan. Salah satu cabang PT Hasjrat Abadi bertempat di Manado, manado merupakan pangsa pasar yang tinggi di Indonesia Timur dikarenakan masyarakat memiliki daya beli yang tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja secara X dan Y berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Terdahulu

Teti, Siti dan Lindawati (2014)

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan memerlukan perhatian serta perlakuan khusus tersendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidaklah sama seperti halnya sumber daya lainnya dalam perusahaan, misalnya sumber daya modal, karena manusia memiliki perasaan, sifat, dan kebiasaan yang tidak mudah untuk dipengaruhi sehingga manajemen perusahaan akan berhadapan dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan

manusia. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan karena diharapkan dari meningkatnya kualitas kehidupan kerja, pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia oleh manajemen perusahaan akan menjadi semakin mudah. Konsep kualitas kehidupan kerja (Quality Work of Life/QWL) pada dasarnya mengungkapkan pentingnya nilai penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya sehingga konsep tersebut menjadi landasan utama bagi manajemen suatu perusahaan untuk meningkatkan QWL di perusahaannya. Apabila QWL di suatu perusahaan telah terwujud dengan baik, hal itu akan sangat berperan penting dalam terciptanya Komitmen Organisasi pada diri karyawan perusahaan dimaksud. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis Kualitas Kehidupan Kerja di YKKBI, (2) Menganalisis Komitmen Organisasi di YKKBI, (3) Menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, (4) Menganalisis faktor-faktor QWL mana saja yang harus ditingkatkan untuk menjaga komitmen organisasi pada karyawan YKKBI. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Alat

analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Partial Least Square. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel judgmental sampling yaitu penarikan contoh dengan mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel tersebut. Hasil analisis menyatakan bahwa gambaran kualitas kehidupan kerja di YKKBI secara umum berjalan dengan baik, dimana kebanggaan dan pengembangan karir merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sementara itu gambaran komitmen organisasi yang paling dominan adalah Normative Commitment, hal ini tercermin dari adanya perasaan keterikatan untuk terus menjadi karyawan di YKKBI. Dengan demikian, pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi menujukkan adanya arah hubungan positif antara unsur QWL terhadap komitmen organisasi, artinya semakin besar pengaruh unsur QWL, maka karyawan pun akan semakin loyal dalam bekerja. Faktor-faktor yang perlu ditingkatkan untuk menjaga komitmen organisasi mulai dari urutan terbesar adalah kebanggan, pengembangan karir, keselamatan kerja, kesehatan kerja,

keamanan kerja, kompensasi yang layak, penyelesaian konflik, komunikasi, dan partisipasi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang- orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994). Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan

organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. QWL enhances employees' dignity through job satisfaction and humanising the work by assigning meaningful jobs, giving opportunities to develop human capacity to perform well, ensuring job security, adequate pay and benefits, and providing safe and healthy working conditions. As a result, high QWL organisations may enjoy better sustainable efficiency, productivity and profitability (Mosahegrad, 2013:2).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan yaitu: 1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Luthans (2006:249). Griffin

(2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencerahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. dinamika psikologis dari kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah ketika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan baik maka komitmen organisasinya akan tinggi. Sebaliknya jika kualitas kehidupan kerjanya rendah maka komitmen organisasinya pun akan rendah pula sehingga menyebabkan turnover pada organisasi.

Kompensasi atau gaji yang tercukupi dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menumbuhkan keinginan kuat bagi

karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat pada anggota suatu organisasi yang mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang utama melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Indaswasri (2014) yang telah dilakukan maka dapat diketahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di PT Hasjrat Abadi cabang Manado. Waktu penelitian diperkirakan selama 4 bulan yaitu waktu untuk penyusunan proposal penelitian pengajuan penelitian dan penelitian yang dimulai bulan Juli 2017.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono,2012:36). Yang dimaksud asosiatif dalam penelitian ini adalah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Hasjrat Abadi cabang Manado.

Populasi adalah wilayah generalisai yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012:215) Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi cabang Manado yang berjumlah 138 orang.

Menurut Sugiyono (2012:81) menjelaskan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,2008:76) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138 (0,1)^2}$$

$n = 57,98$ dibulatkan menjadi 58 responden.

Metode Pengumpulan Pengumpulan Data

:

1. Observasi

Pengumpulan data dengan cara pengamatan dan penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2. Wawancara

Data juga diperoleh dengan wawancara langsung dengan responden.Hal ini dilakukan untuk melengkapi data untuk penelitian secara lisan.

3. Kuesioner

Bukan hanya mengumpulkan data dengan cara lisan melainkan penulis juga mencari data dengan cara tulisan, dengan memberikan kuesioner yang terdapat daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hal ini dilakukan agar penulis bisa mendapatkan data yang mungkin tidak didapatkan secara lisan, namun bisa didapatkan secara tulisan.Oleh karena itu kuesioner sangat perlu dilakukan dalam jenis penelitian seperti ini.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga

memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik (Wijaya, 2013 :14). Berikut definisi operasional variabel penelitian :

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X) : Suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Indikatornya sebagai berikut :

- Komunikasi
- Pemberdayaan
- Penghargaan dan Pengakuan
- Lingkungan Kerja

2. Komitmen Organisasional (Y) : Loyalitas seseorang terhadap organisasi, dimana setiap anggota memberikan perhatian terhadap kemajuan organisasi secara berkelanjutan. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kemauan Karyawan
- Kesetiaan Karyawan
- Kebanggan Karyawan pada Organisasi

Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan

reliabilitas kuisioner penelitian, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis t.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). (Sugiyono, 2012:277) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,928 + 0,575 X$ menggambarkan bahwa variable bebas (independen) Kualitas Kehidupan Kerja (X) dalam model regresi tersebut dapat diyatakan jika satu variable independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya kostan, maka perubahan variable terikat (dependen) Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variable independen tersebut.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Artinya dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi merasa nyaman dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga karyawan akan memiliki komitmen dengan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Teti, Siti dan Lindawati (2014) yang Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan penelitian Indaswari (2014) yang menemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian lain yaitu

penelitian Angelia (2013) juga menemukan hasil yang sama yaitu Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Komitmen Organisasional. Maka PT Hasjrat Abadi

Cabang Manado. harus memperhatikan faktor Kualitas Kehidupan Kerja.

2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSAKA

- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen, alih bahasa Gina Gania*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: P PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mosadeghrad, A.M. 2013. “Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention”.Iran: Tehran University of Medical Sciences.*International Journal of*

Health Policy and Management. 1 (1) : 43-50.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.

Teti, Siti dan Lindawati. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI). *Jurnal IPB*.

Indaswari, F.A. 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNDIP*. Semarang. 14 (05) : 1-7.Bogor. 14 (06) 1-12.

Nuriza, A. 2013. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Genteng Muria. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi Yogyakarta*. 3 (1552) : 1:9.

