

## HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA FAKULTAS X

**Christian Murwidiansyah, Gunadi Atmadji, Laurentia Verina Halim S.**

Fakultas Psikologi

[murwidiansyahchristian@gmail.com](mailto:murwidiansyahchristian@gmail.com)

**Abstrak.** Individu yang bekerja di perusahaan maupun organisasi, harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja karena apabila komitmen individu tersebut rendah, maka tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen organisasi menurut (Gibson,1997 dalam Astuti, Subagyo, Adriyanto,2010) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dan *quality of work life* adalah perilaku organisasi yang sangat mendasar saat ini.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, yang terdiri dari 33 dosen dan 20 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non – random sampling*. Dengan kriteria subjek sebagai pegawai tetap. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* untuk komitmen organisasi dan skala *quality of work life* yang diadaptasi dari EWON, Brooks & Anderson (2005) dan ICIEOM untuk *quality of work life*.

Hasil yang didapatkan adalah, nilai signifikansi korelasi antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada dosen dan karyawan sebesar 0,007 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen afektif memiliki signifikansi sebesar 0,003 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan memiliki signifikansi sebesar 0,407 ( $p>0,05$ ) dan *quality of work life* dengan komitmen normatif memiliki signifikansi sebesar 0,009 ( $p>0,05$ ). Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen adalah dengan mengadakan pelatihan secara berkala sesuai kebutuhan.

**Kata kunci :** *quality of work life*, komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

## **A. PENDAHULUAN**

Individu yang bekerja di perusahaan ataupun organisasi, harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja karena apabila komitmen individu tersebut rendah, maka tujuan dari perusahaan ataupun organisasi tersebut tidak akan tercapai. Terkadang perusahaan ataupun organisasi tidak memperhatikan komitmen dari individu yang bekerja di tempat mereka, hal ini akan berdampak pada penurunan loyalitas individu tersebut.

Komitmen organisasi merupakan bentuk dari sikap yang merefleksikan loyalitas individu yang bekerja di perusahaan ataupun organisasi dan proses berkelanjutan dimana setiap anggota dari perusahaan ataupun organisasi akan mengekspresikan perhatian dari perusahaan ataupun organisasi dan keberhasilan serta akan menghasilkan kemajuan yang berkelanjutan untuk perusahaan ataupun organisasi

tersebut (Luthan,2006). Pada penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang dalam hal ini sebagai pemrediksi dari berbagai hasil ( persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niatan untuk keluar ) dalam 72 % kasus, dibandingkan dengan hanya 36 % untuk komitmen normative, dan 7 % untuk komitmen berkelanjutan (Robbins, 2008).

Komitmen merupakan kunci sukses dalam keberhasilan perusahaan ataupun organisasi tersebut, hal ini dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi yang telah dibuat di visi dan misi mereka. Setiap individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan ataupun organisasinya biasanya individu tersebut memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta individu tersebut sangat loyal

kepada perusahaan ataupun organisasinya tersebut.

*Quality of Work Life* atau yang sering disebut sebagai kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu cara yang terbaik untuk membawa dan mempertahankan individu yang berkompoten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi (Salmani, 2005 dalam Varnous, 2013). *Quality of Work Life* merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, termasuk kebutuhan sosial dari individu tersebut, harga diri, dan perealisasi akan setiap keahlian dari masing – masing individu (Chang dan Tang, 2009 dalam Varnous,2013).

*Quality of Work Life* dapat didefinisikan sebagai cara atau teknik pendekatan yang menggunakan teknik secara khusus, hal ini digunakan untuk meningkatkan dan memodifikasi pekerjaan (Varnous,2013). *Quality of Work Life* juga

mencoba untuk memenuhi kebutuhan individu yang terasingkan atau perusahaan ataupun organisasi yang tidak memberi kenyamanan pada individu tersebut. *Quality of Work Life* dapat bertanggung jawab untuk pengembangan organisasi (Harvey dan Brown, 1998 dalam Asgari dan Dadashi,2011) .

*Quality of Work Life* dan komitmen organisasi adalah perilaku organisasi yang sangat mendasar saat ini. Organisasi disini berperan sebagai sistem, perlu koordinasi dan efisiensi satu sama lain diantara subsistem. Hal yang terpenting dari subsistem adalah sumber daya manusia (SDM ), dan hal ini merupakan salah satu prioritas yang paling penting dalam organisasi.

## **B. HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

ada hubungan antara quality of work life dengan komitmen organisasi dan hubungan antara

quality of work life dengan komitmen (afektif, berkelanjutan, dan normatif).

### **C. METODE PENELITIAN**

Individu yang bekerja di dalam perusahaan ataupun organisasi mempunyai komitmen yang tinggi, mempunyai karakter dengan penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan dari perusahaan ataupun organisasi tersebut, keinginan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan anggota di dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut. (Mowday et al.,1979). Terdapat tiga “ *mind – sets* ” yang mencirikan komitmen kepada organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen 1997, dalam Nwosu, Chiamaka, Tochukwu,2013).

Responde yang digunakan yaitu dari Fakultas X. Kriteria yang di pakai dalam penelitian ini merupakan dosen dan karyawan

yang masih aktif bekerja di fakultas tersebut. Secara keseluruhan total dosen yang tercantum terdapat 60 responden dan karyawan terdapat 30 orang, dari jumlah dosen awal telah tersisihkan jumlah dosen yang digunakan sebagai responden adalah 33 orang. Hal ini dikarenakan adanya beberapa dosen yang masih melanjutkan sekolah pascasarjana dan doktoral sehingga tidak dapat ditemui dan beberapa dosen yang memiliki tingkat kesibukan yang sangat tinggi, untuk karyawan menggunakan 20 responden secara keseluruhan karena jumlah yang sedikit.

Variabel *quality of work life* pada penelitian ini dibatasi dengan adanya aspek-aspek yang dikemukakan oleh *The European Work Organisation Network (EWON, 2002)*, yaitu aspek, *health and well-being, job security, jobsatisfaction, competence development, wok*

*and non-work*. Pengukurannya peneliti memodifikasi alat ukur kualitas kehidupan kerja dengan mengambil dari berbagai alat ukur kualitas kehidupan kerja lainnya dengan menyesuaikan aspek dari EWON (2002). Pengukurannya menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari beberapa kuesioner *quality of work life* yang sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditetapkan.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

*Tabel 1 Hubungan antar variabel*

Variabel	r	p	Status
QWL & OC	0,363	<b>0,007*</b>	<b>Signifikan</b>
QWL & KA	0,400	<b>0,003*</b>	<b>Signifikan</b>
QWL & KB	0,116	<b>0,407*</b>	<b>Tidak Signifikan</b>
QWL & KN	0,356	<b>0,009*</b>	<b>Signifikan</b>

\*nilai signifikan

Keterangan QWL = *Quality of Work Life*,

OC = **Komitmen Organisasi**, KA = **Komitmen Afektif**, KB = **Komitmen Berkelanjutan**, KN = **Komitmen Normatif**

Pada hipotesis mayor menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara

*quality of work life* dengan komitmen organisasi. Bahwa signifikansi kedua variabel tersebut adalah 0,007. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan *quality of work life* dengan komitmen organisasi dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif.

Hipotesis mayor ini juga mempunyai hubungan antara responden dosen dan karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Normala (2010) di Malaysia mengatakan bahwa *quality of work life* sebagai pertimbangan penting bagi pengusaha dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dan komitmennya. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dan komitmen organisasi memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan di Malaysia bisa memperbaiki komitmen pada karyawan mereka.

Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa *quality of*

*work life* dan komitmen organisasi adalah variabel multidimensi dan merupakan produk evaluasi tempat kerja seseorang. Penelitian ini memberikan informasi berharga tentang bagaimana karyawan dalam organisasi melihat lingkungan kerja mereka.

Pada hipotesis minor dari responden dosen dan karyawan menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen afektif. Bahwa signifikansi kedua variabel tersebut adalah 0,003. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan *quality of work life* dengan komitmen afektif pada responden dosen dan karyawan diterima yaitu terdapat hubungan positif.

Hipotesis minor ini juga mempunyai hubungan antara responden dosen dan karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Taghi Ahoob (2006) di *Kavus City* mengatakan bahwa *quality of work life* yang mengacu

pada delapan komponen dari Walton, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen afektif.

Pada hipotesis mayor dari responden dosen dan karyawan menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikansi antara *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan. Bahwa nilai signifikansi kedua variabel tersebut adalah 0,407.

Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $p > 0,05$  yang berarti kedua variabel tidak memiliki korelasi yang signifikansi sehingga tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada responden dosen dan karyawan ditolak, karena tidak ada hubungan sedangkan untuk

*quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan.

Pada hipotesis minor ini terdapat korelasi yang tidak signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan pada dosen dan karyawan. Hal ini memang tidak didukung dengan adanya penelitian sebelumnya ataupun jurnal yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antar kedua variabel tersebut, maka dari itu dugaan peneliti tidak sesuai dengan hasil yang terjadi pada penelitian ini. Tidak adanya hubungan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Pertama, dalam penelitian ini terdapat perbedaan jenis pekerjaan, yaitu dosen dan karyawan. Hal ini bisa mempengaruhi persepsi ketika responden tersebut menjawab angket yang diberikan peneliti. Kedua, tidak ada hubungan pada hipotesis ini dapat berakibat tidak ada konsistensi pada saat responden mengisi angket yang

telah diberikan peneliti. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa responden yang jumlah hanya sedikit yaitu 33 dosen dan 20 karyawan. Hal ini memang terjadi karena peneliti hanya mendapatkan jumlah 33 orang dan 20 orang, karena kesibukan dosen dan karyawan pada Fakultas X yang cukup tinggi.

Pada hipotesis minor dari responden dosen dan karyawan menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikansi antara *quality of work life* dengan komitmen normatif. Bahwa signifikansi kedua variabel tersebut adalah 0,009.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Hadi Asgari (2011) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen normative dari

karyawan Bank Melli di Mazandaran Barat dengan nilai  $r=0.207$ . Maka dapat dikatakan bahwa *quality of work life* dapat meningkatkan jumlah komitmen normative karyawan.

*Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi*

Kategori	Gabungan	
	F	%
ST	2	3,8
T	8	15,1
S	26	49,1
R	15	28,3
SR	2	3,8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Pada tabel 2 diatas, maka didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi dosen dan karyawan terbagi dalam lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang mendapatkan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 3,8%, kategori rendah sebanyak 15 orang dengan

persentase 28,3%, kategori sedang sebanyak 26 orang dengan persentase 49,1%, kategori tinggi 8 orang dengan persentase 15,1% dan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 3,8%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada dosen dan karyawan terletak pada kategori sedang, karena mempunyai nilai frekuensi dan persentase paling tinggi.

*Tabel 3 Distribusi Frekuensi Quality of Work Life*

Kategori	Gabungan	
	f	%
ST	2	4,5
T	16	36,4
S	21	47,7
R	4	9,1
SR	1	2,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Pada tabel 3 diatas, maka didapatkan hasil bahwa *quality of work life* dosen dan karyawan terbagi dalam lima kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa subjek



penelitian yang mendapatkan kategori sangat rendah sebanyak 4 orang dengan persentase 7,5 %, kategori rendah sebanyak 18 orang dengan persentase 34%, kategori sedang sebanyak 22 orang dengan persentase 41,5%, kategori tinggi 8 orang dengan persentase 15,1% dan kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 1,9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* pada dosen dan karyawan terletak pada kategori sedang karena mempunyai nilai frekuensi dan persentase paling tinggi.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada dosen dan karyawan, terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen afektif dan berkelanjutan pada dosen dan karyawan, dan tidak ada hubungan antara *quality of work*

*life* dengan komitmen normative pada dosen dan karyawan.

Saran yang diberikan untuk pihak instansi adalah lebih memperhatikan dosen dan karyawannya, hal ini berguna untuk bisa menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan, seminar ataupun *training* dalam rentang waktu yang dibutuhkan dan mengembangkan psikologi positif dengan memperlakukan sebagai *steakholder*, mengandalkan kerjasama antara rekan kerja dan dosen maupun karyawan harus berfokus pada penyediaan kesempatan untuk belajar, pengembangan, dan kemajuan karir.

Kemudian saran bagi subjek, yaitu dosen dan karyawan. Dosen dan karyawan diharapkan memiliki bentuk komitmen organisasi secara afektif, sehingga dosen dan karyawan secara

emosional terlibat dalam organisasi. Kemudian dosen dan karyawan dapat mengatur hal – hal yang menyangkut kegiatan pribadi dan tugas – tugas di Fakultas. Selain itu, dosen diharapkan melihat secara positif terhadap hal – hal apa saja yang telah diterima dari Fakultas X.

Kemudian pada saran bagi penelitian selanjutnya adalah bagi yang ingin meneliti variabel komitmen organisasi diharapkan untuk mengembangkan setiap konsep dari setiap variabel tersebut baik hal – hal yang dapat melatarbelakangi variabel tersebut dan penggalian latar belakang yang kurang mendalam pada penelitian kali ini diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti – peneliti selanjutnya.

#### **F. DAFTAR PUSTAKA**

Asgari, M. H., & Dadashi, M. (2011). Determining The Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and

Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in 2009 – 2010. *Australian Journal of Basic and Applied Science* 5 (8): 682-687.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.

Nwosu, H. O., Chiamaka, J. A., & Tochukwu, O. (2013). Job Characteristics as Predictors of Organizational Commitment Among Private Sector Workers in Anamba State, Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 3(2), 482-491.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.

Varnous, S. (2013). Study of Realtionship of Quality of Work Life (QWL) and Organizzational Commitment. *Interdiciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4 (9):449-4.