

## **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

**Farini Rejeki Nasution**

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

farinirejekinasution@gmail.com

**Intisari :** Sumber daya penting bagi pegawai untuk berkomitmen dengan organisasi. Sumber daya tersebut yaitu kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi (Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015) dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi (Abdollahi, Piri & Azimi, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner dan didukung dengan data sekunder berupa wawancara. Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap PT. P dengan total populasi 180 pegawai dan sebanyak 123 pegawai menjadi *sample* dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil dari pengujian statistik terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P dengan nilai ( $F=63,558$ ) dan nilai signifikansi ( $p<0,05$ ). Hasil selanjutnya didapatkan korelasi parsial antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,396 dan signifikansi ( $p<0,05$ ) dan korelasi parsial antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,247 dan signifikansi ( $p<0,05$ ). Hasil temuan ini mendukung hipotesis bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, organisasi diharapkan membuat acara sehingga setiap pegawai dapat merasakan dukungan yang diberikan organisasi dan memiliki kualitas kehidupan kerja misalnya dengan mengadakan pelatihan pada pegawai agar menciptakan komitmen. Hasil tersebut didapatkan dari analisis data kualitatif.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Persepsi terhadap Dukungan Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai. Menurut Marajohan (2016) ada ketidaksesuaian antara yang ditawarkan oleh organisasi dengan yang dicari oleh pegawai. Pegawai di Indonesia menginginkan peluang karir yang jelas, sistem kompensasi yang jelas, suasana atau lokasi kerja yang nyaman, adanya kesempatan belajar dan juga jaminan kesehatan pada organisasi mereka. Artinya tidak adanya kesepakatan antara pegawai dan organisasi mengenai komitmen dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan dari organisasi. Tidak adanya komitmen membuat pegawai menjadi *turnover*, karena pegawai tidak menyukai tempat kerjanya, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi dan juga memiliki semangat kerja yang menurun. Komitmen organisasi menjadi penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi adalah pegawai yang paling tidak mungkin untuk meninggalkan organisasinya (Allen & Meyer, 1990). Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hasil perilaku yang terbentuk dari hubungan individu dengan organisasinya dan menyebabkan individu menjadi anggota tetap di organisasi. Komitmen organisasi akan dijelaskan dengan menggunakan ketiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif.

Pada penelitian ini komitmen organisasi akan dihubungkan dengan kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah proses organisasi merespon kebutuhan dari pegawainya dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan pegawai di tempat kerjanya Robins (1990). Sedangkan persepsi terhadap dukungan organisasi adalah keyakinan yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh pegawai dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986).

Kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi juga dikatakan sumber daya. Teori yang membahas mengenai sumber daya yaitu *Conversation of Resources* (COR). Menurut Hobfoll (1998), berbagai sumber daya merupakan faktor penting dalam memperoleh sumber daya baru dan untuk meningkatkan kesejahteraan. Hobfoll (1998) menyebutkan empat tipe dari sumber daya yaitu obyek, kondisi, karakteristik pribadi dan energi. Studi terbaru berfokus pada dua asumsi utama dari teori COR, asumsi pertama menyatakan bahwa individu menanamkan sumber daya mereka dengan tujuan untuk menangani kondisi yang mengancam dan mencegah dari hasil-hasil yang negatif dan asumsi kedua menyatakan bahwa individu tidak hanya berjuang untuk menjaga sumber daya saja, tetapi juga mengakumulasi sumber daya tersebut (Hobfoll, 1998). Sumber daya yang ada cenderung untuk menghasilkan sumber daya lainnya, yang mana sumber daya ini menjadi sebuah kumpulan sumber daya (*resource caravans*), yang mungkin memberikan hasil positif seperti *coping* dan kesejahteraan yang lebih baik (Hobfoll, 2002).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Farif, Izadi, Ismail dan Alipour (2015) yang ditujukan pada 315 staff akademik di Universitas Negeri Malaysia ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Kemudian Birjandi, Birjandi dan Ataei (2013) pada penelitiannya yang dilakukan pada 256 pegawai perusahaan Darab-Iran menemukan hasil yang sama yaitu kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Afsar (2014) yang dilakukan pada empat universitas di Turkey dengan *sample* sebanyak 570 profesor, *associate* professor, asisten professor, asisten pengajar dan asisten peneliti, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang rendah dan memiliki dampak yang negatif pada aspek komitmen organisasi yaitu komitmen *continuance*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdollahi, Piri dan Azimi (2013) pada 100 anggota fakultas di Iran, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada anggota fakultas. Selain itu, studi dari Mohammadpanah (2016)

yang dilakukan pada 122 pegawai bank Khoramabad-Iran, menunjukkan hasil bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif yang signifikan komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian terdahulu dari Alijanpour, Dousti dan Khodayari (2013) yang dilakukan pada 84 pekerja di provinsi Mazandaran, menunjukkan hasil tidak ada hubungan yang positif dan berarti antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pekerja kantor dan pemuda di provinsi Mazandaran-Iran.

Pada hasil penelitian dari peneliti-peneliti terdahulu didapati hasil hubungan antara kualitas kehidupan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang berbeda-beda, sehingga hasil tersebut masih perlu untuk diempiriskan. Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan lima pegawai pada PT. P. Hasil wawancara yang dilakukan pada PT. P untuk mengetahui fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi pegawai bervariasi yaitu ada yang tinggi dan ada pula yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kualitas kehidupan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologi yang menghubungkan kriteria hubungan pegawai di organisasi dan keterlibatan dalam memutuskan tetap di organisasi. O'Reilly dan Chatman (1986) memandang komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis pegawai dengan organisasi. Ketika pegawai telah berkomitmen dengan organisasinya, itu akan memunculkan *outcomes* positif yang banyak untuk individu dan juga untuk organisasinya (Antila, 2014).

Komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang terkait dengan pegawai. Komitmen organisasi didefinisikan dalam hal sikap dan niat pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan berkomitmen ketika tujuan mereka sejalan dengan organisasi, ketika bersedia memberikan usaha mengatasi namakan organisasi dan ketika mereka ingin menjaga hubungan mereka dengan organisasi (Kessler, 2013).

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi menurut Afsar (2014) yaitu usia, jenis kelamin, pendapatan, masa kerja, status perkawinan, kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Dampak-dampak komitmen organisasi menurut Miner (1992) yaitu 1.) hasil organisasi, ketika komitmen organisasi tinggi akan membuat kurangnya keinginan pegawai untuk berhenti atau keluar dari organisasi dan produktivitas yang tinggi juga akan terbentuk, organisasi akan semakin maju dan menguntungkan bagi organisasi dengan memiliki pegawai yang setia dan memiliki produktivitas yang tinggi saat bekerja serta tujuan-tujuan organisasi pun akan semakin mudah untuk dicapai; 2.) signifikansi individu, komitmen organisasi akan menimbulkan kemauan untuk saling berbagi dan mau untuk melakukan pengorbanan, menimbulkan kepuasan karir serta aspek lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga jika komitmen organisasi tinggi maka energi yang dikerahkan pegawai saat bekerja juga akan tinggi.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Robins (1990) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah proses organisasi merespon kebutuhan dari pegawainya dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan pegawai di tempat kerjanya. Kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan pegawai dengan bermacam-macam kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas-aktivitas dan hasil yang berasal dari kebutuhan partisipan (Sirgy *et al.*, 2001). Kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan yang baik dan lingkungan yang bermanfaat bagi pegawai, kesejahteraan dan manajemen kepada pegawai operasional ataupun pegawai pada umumnya (Jaiswal, Mahila & Varanasi, 2014).

Menurut Wayne (1992) kualitas kehidupan kerja merupakan program yang menyeluruh meliputi banyak kebutuhan dan keinginan. Ketika pegawai melihat dengan jelas hubungannya antara peningkatan usaha mereka dan peningkatan dalam imbalan yang diterima, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Peningkatan motivasi ini yang akan menaikkan

produktivitas pegawai. Maka apabila pekerjaan tersebut memiliki nilai insentif yang tinggi bagi pegawai, kualitas kehidupan para pegawai pun akan semakin membaik.

### **Persepsi terhadap Dukungan Organisasi**

Persepsi terhadap dukungan organisasi adalah merefleksikan persepsi dari komitmen organisasi kepada pegawainya (Shore & Wayne, 1993). Menurut Eisenberger *et al.* (1986) persepsi terhadap dukungan organisasi adalah serangkaian dari keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bantuan yang tersedia dari organisasi kepada pegawai ketika dibutuhkan untuk membantu secara efektif pada sebuah pekerjaan dan untuk membantu pegawai dalam situasi yang penuh tekanan atau stres (George *et al.*, 1993, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Persepsi terhadap dukungan organisasi yaitu kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kerja pegawai dan usaha organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional pegawai, serta pegawai memiliki persepsi mengenai perlakuan dan nilai organisasi kepada mereka yaitu seberapa besar organisasi berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger & Huntington, 1986). persepsi terhadap dukungan organisasi juga dapat mendorong suasana hati kearah yang positif (Eisenberger *et al.*, 2001), serta dapat mendorong perasaan percaya pada pegawai (Whitener, 2001). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) faktor-faktor persepsi terhadap dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi yang berdampak pada kesejahteraan berperan sebagai sumber daya yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi yang dapat menjadi prediktor dari komitmen organisasi dari pegawai. Menurut Hobfoll (1998) dalam teori

*Conversation of Resources* (COR) bahwa berbagai sumber daya merupakan faktor penting dalam memperoleh sumber daya baru dan dalam meningkatkan kesejahteraan. Seseorang yang memiliki sumber daya tinggi akan memiliki pengusahaan yang lebih besar dan akan membantu pegawai untuk menangani segala sesuatu dengan lebih efektif pada kondisi yang penuh tuntutan serta mencegah dari kelelahan (Hobfoll, 1998).

Semakin tinggi sumber daya kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi pada kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, *work and nonwork balance* serta memiliki pandangan positif terhadap perhatian yang diberikan oleh organisasi mengenai kebutuhan diri juga kesejahteraan akan membuat semakin tinggi pula komitmen afektif, *continuance* dan normatif seorang pegawai. Ketika pegawai telah berkomitmen dengan organisasi, akan memunculkan *outcomes* positif seperti kinerja yang baik pada pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada rasa aman terhadap lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang dan memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi seperti bertanggung jawab dengan organisasi, kepercayaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, perasaan pegawai kearah yang positif yang didapatkan pada organisasinya, maka hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang tinggi pula pada pegawai terhadap organisasinya (Sajjad & Abbasi, 2014; Eisenberger *et al.*, 2001; Whitener, 2001).

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Hobfoll (1998) dalam teori *Conversation of Resources* (COR) bahwa berbagai sumber daya seperti sumber daya merupakan faktor penting dalam memperoleh sumber daya baru dan untuk meningkatkan kesejahteraan. Pada tingkat yang lebih tinggi, tidak hanya model stres dan motivasi yang dapat menjembatani penelitian dan praktik, tetapi juga pendekatan yang lebih umum seperti kualitas kehidupan kerja meliputi kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan kerja, keamanan kerja, pengembangan kompetensi serta *work and nonwork balance* (Levine, Taylor, & Davis; 1984) dan kesehatan organisasi (Cooper & Cartwright, 1994) telah menekankan peran sumber daya dalam organisasi.

Seseorang yang memiliki sumber daya tinggi pada kualitas kehidupan kerjanya akan memiliki penguasaan yang lebih besar dan akan membantu pegawai untuk menangani segala sesuatu dengan lebih efektif pada kondisi yang penuh tuntutan serta mencegah dari kelelahan (Hobfoll, 1998). Maka semakin tinggi sumber daya seperti kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi serta *work and nonwork balance* yang dimiliki oleh pegawai, akan mengakibatkan semakin tinggi pula komitmen organisasi seorang pegawai. Pegawai yang tertarik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen memiliki keinginan yang lebih untuk menentukan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi mereka dan akan mencari cara untuk meningkatkan indeks ini (Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015). Menurut penelitian dari Farif, Izadi, Ismail dan Alipour (2015) yang ditujukan pada 315 staff akademik di Universitas Negeri Malaysia ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Tidak hanya itu, Birjandi, Birjandi dan Ataei (2013) pada penelitiannya yang dilakukan pada 256 pegawai perusahaan Darab-Iran menemukan hasil yang sama yaitu kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan.

### **Hubungan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Hobfoll (1998) teori *Conversation of Resources* (COR) sumber daya dianggap sebagai aspek nilai yang tinggi, berhubungan dengan resiliensi dan berkontribusi terhadap resiliensi individu untuk mengontrol serta memengaruhi lingkungannya dengan sukses. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki pandangan positif terhadap perhatian yang diberikan oleh organisasinya mengenai kebutuhan diri, kesejahteraan dan kinerja individu akan efektif untuk mengaplikasikan sumber daya ke dalam organisasi dan hasilnya akan membuat pegawai semakin berkomitmen dengan organisasinya. Maka jika seorang pegawai memiliki sumber daya berupa persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasinya seperti memiliki pandangan positif terhadap perhatian yang diberikan oleh organisasinya mengenai kebutuhan diri dan kesejahteraan, hal tersebut mampu untuk memberikan hasil yang positif dan membantu pegawai



mencegah kelelahan serta tuntutan, sehingga akan membuat komitmen afektif, *continuance* dan normatif yang dimiliki oleh pegawai menjadi meningkat.

Abdollahi, Piri dan Azimi (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Wayne *et al.* (1997) pegawai yang memiliki pelatihan dan pengembangan pengalaman memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi yang tinggi dan komitmen organisasi yang meningkat. Whitener (2001) menemukan persepsi terhadap dukungan organisasi yang kuat ketika organisasi menawarkan kesempatan pelatihan yang kurang komprehensif.

### **Hipotesis penelitian**

#### **a. Hipotesis mayor:**

1. Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P.

#### **b. Hipotesis minor:**

1. Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P.
2. Ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P.

## **METODE PENELITIAN**

### **Subjek Penelitian**

Pengambilan data dilakukan pada PT. P Surabaya. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 180 pegawai dan *sample* sebanyak 123 pegawai.

### **Instrumen Penelitian**

#### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala yang telah disusun oleh Allen dan Meyer (1990) merujuk pada *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Jumlah pernyataan pada skala OCQ sebanyak 18 aitem dan memiliki tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif. Skala ini memiliki

lima pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah Terjadi (TPT), Jarang Terjadi (JT), Kadang-kadang (K), Sering Terjadi (ST) dan Selalu Terjadi (SLT).

## 2. Kualitas Kehidupan Kerja

Skala yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada *European Work Organization Network (EWON)* yang terdiri dari 31 aitem serta mewakili kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, yang terakhir yaitu *work and nonwork balance*. Skala ini memiliki lima pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah Terjadi (TPT), Jarang Terjadi (JT), Kadang-kadang (K), Sering Terjadi (ST) dan Selalu Terjadi (SLT).

## 3. Persepsi terhadap Dukungan Organisasi

Persepsi terhadap dukungan organisasi diukur menggunakan alat ukur versi singkat yang dibuat oleh Eisenberger *et al.* (1986) yaitu *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*. Skala SPOS bersifat *unidimensional* dengan butir yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pada penelitian ini, menggunakan kuesioner dengan versi pendek yaitu 16 butir. Kuesioner pada skala pengukuran persepsi terhadap dukungan organisasi dikerjakan dengan cara memberikan *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan diri dari subjek penelitian. Skala ini memiliki lima pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah Terjadi (TPT), Jarang Terjadi (JT), Kadang-kadang (K), Sering Terjadi (ST) dan Selalu Terjadi (SLT).

## HASIL DAN BAHASAN

Untuk mengetahui hubungan antar variabel perlu dilakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Berikut hasil pengujian dan bahasannya:

Tabel 1

Variabel	Nilai CVR	Rentang CVR	Rentang <i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Komitmen Organisasi (Christofer, 2013)	0,822	0,6-1	-

Kualitas Kehidupan Kerja (Farini, Karunia, Riski & Mery, 2017)	0,896	0,6-1	-
Persepsi terhadap dukungan organisasi (Kristi & Zefanya, 2017)	-	-	0,476-0,887

*Nilai CVR, Rentang CVR dan Corrected Item-Total Correlation Masing-masing Instrument Variabel Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai indeks CVR dan *Corrected Item-Total Correlation* yang ditemukan, menunjukkan bahwa semua skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipastikan valid karena nilai indeks CVR > 0,5 serta rentang nilai CVR dan *Corrected Item Total Correlation* di atas 0,3.

Tabel 2  
*Nilai Corrected Item-Total Correlation dan Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel*

No.	Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Awal	Cronbach Alpha
1.	Komitmen Organisasi	0,199-0,613	0,832
2.	Kualitas Kehidupan Kerja	0,114-0,727	0,941
3.	Persepsi terhadap Dukungan Organisasi	0,278-0,783	0,926

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen dari ketiga variabel penelitian yaitu *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*, *European Work Organization Network (EWON)* dan *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* telah memiliki reliabilitas yang baik.

Pada penelitian ini uji normalitas tidak perlu dilakukan karena *sample* yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 100 orang yaitu 123 subjek. Hal ini menunjukkan bahwa data dapat diasumsikan normal karena subjek sudah berjumlah lebih dari 100 orang (Katz, 2011).

Tabel 3  
*Uji Linearitas*

Variabel	p	Status
Komitmen Organisasi-Kualitas Kehidupan Kerja	0,000	Linear
Komitmen Organisasi-Persepsi terhadap Dukungan Organisasi	0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), baik pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi maupun persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua hubungan variabel bersifat linear. Maka selanjutnya, hipotesis pada penelitian ini akan diuji menggunakan uji parametrik.

Tabel 4

*Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi*

Variabel	F	R	R-Square	p	Status
Kualitas Kehidupan Kerja-Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi	63,558	0,713	0,508	0,000	H1 diterima

Hasil uji analisis regresi ganda, diperoleh hasil R korelasi sebesar 0,713 dan nilai p adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, berarti ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Menurut hasil uji hipotesis yang menghasilkan nilai *R-Square* 0,508, sehingga sumbangan efektif dari kedua variabel terhadap komitmen organisasi sebesar 50,8% pada penelitian ini.

Tabel 5

*Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi*

Variabel	r-partial	r-square	p	Status
----------	-----------	----------	---	--------

Kualitas Kehidupan Kerja-Komitmen Organisasi	0,396	0,156	0,000	H1 diterima
--	-------	-------	-------	-------------

Hasil uji korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi, diperoleh hasil *r-partial* sebesar 0,396 dan nilai *p* adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menandakan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Menurut hasil uji hipotesis yang menghasilkan *r-square* 0,156, sehingga kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 15,6% terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini.

Tabel 6  
*Hubungan antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi*

Variabel	<i>r-partial</i>	<i>r-square</i>	<i>p</i>	Status
Persepsi terhadap dukungan organisasi-Komitmen Organisasi	0,247	0,061	0,006	H1 diterima

Hasil uji korelasi antara variabel persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi, diperoleh hasil *r-partial* sebesar 0,247 dan nilai *p* adalah 0,006 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menandakan ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Menurut hasil uji hipotesis yang menghasilkan *r-square* 0,061, sehingga persepsi terhadap dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 6,1% terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Pada pengujian hipotesis mayor, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan kontribusi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi

yang besar. Seorang pegawai yang memiliki rasa aman terhadap lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, bertanggung jawab dengan organisasi, kepercayaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, perasaan pegawai kearah yang positif yang didapatkan pada organisasinya, maka hal tersebut akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap organisasinya (Sajjad & Abbasi, 2014; Eisenberger *et al.*, 2001; Whitener, 2001). Pegawai yang merasa organisasinya telah menciptakan keadaan lingkungan kerja yang baik dan bermanfaat serta merespon kebutuhan pegawai menjadi salah satu faktor yang memungkinkan hal tersebut terjadi.

Kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan sumber daya yang berdampak pada kesejahteraan. Hobfoll (1998) dalam teori *Conservation of Resources* (COR) menjelaskan bahwa berbagai sumber daya merupakan faktor penting dalam memperoleh sumber daya baru dan dalam meningkatkan kesejahteraan. Ketika pegawai memiliki sumber daya yang tinggi pada kesehatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, *work and nonwork balance*, serta memiliki pandangan positif terhadap perhatian yang diberikan oleh organisasinya mengenai kebutuhan diri, kesejahteraan, juga kinerja individu akan efektif untuk menangani segala sesuatu dan lebih efektif pada kondisi penuh tuntutan serta mencegah dari kelelahan, sehingga akan membuat pegawai komitmen afektif, *continuance* serta normatif yang dimiliki pegawai meningkat.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Pada hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Farif, Izadi, Ismail dan Alipour (2015) juga Birjandi, Birjandi dan Ataei (2013) yang menemukan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Menurut Yavuz (2010) pegawai yang memiliki level komitmen organisasi yang tinggi, akan menunjukkan tingginya kemampuan beradaptasi, kepuasan, produktivitas, akuntabilitas yang baik dan perasaan yang loyal terhadap organisasinya.

Menurut Hobfoll (1998) dalam teori *Conversation of Resources* (COR) bahwa berbagai sumber daya seperti sumber daya merupakan faktor penting dalam memperoleh sumber daya baru dan untuk meningkatkan kesejahteraan. Pada tingkat yang lebih tinggi, tidak hanya model stres dan motivasi yang dapat menjembatani penelitian dan praktik, tetapi juga pendekatan yang lebih umum seperti kualitas kehidupan kerja meliputi kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan kerja, keamanan kerja, pengembangan kompetensi serta *work and nonwork balance* (Levine, Taylor, & Davis; 1984) dan kesehatan organisasi (Cooper & Cartwright, 1994) telah menekankan peran sumber daya dalam organisasi. Jika hal tersebut telah terpenuhi maka akan membuat komitmen afektif, *continuance* dan normatif pegawai semakin meningkat serta pegawai semakin berkomitmen dengan organisasinya.

### **Hubungan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdollahi, Piri dan Azimi (2013) juga Mohammadpanah (2016) bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Menurut Hobfoll (1998) teori *Conversation of Resources* (COR) sumber daya dianggap sebagai aspek nilai yang tinggi, berhubungan dengan resiliensi dan berkontribusi terhadap resiliensi individu untuk mengontrol serta memengaruhi lingkungannya dengan sukses. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki pandangan positif terhadap perhatian yang diberikan oleh organisasinya mengenai kebutuhan diri, kesejahteraan dan kinerja individu akan efektif untuk mengaplikasikan sumber daya ke dalam organisasi dan hasilnya akan membuat pegawai semakin berkomitmen dengan organisasinya. Maka jika seorang pegawai memiliki sumber daya berupa persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasinya, hal tersebut mampu untuk memberikan hasil yang positif dan membantu pegawai mencegah kelelahan serta tuntutan, sehingga komitmen

afektif, *continuance* dan normatif yang dimiliki pegawai akan meningkat dan membuat pegawai semakin berkomitmen dengan organisasinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, berikut ini beberapa kesimpulan penelitian:

1. Kualitas kehidupan kerja dan persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan secara bersama-sama dengan komitmen organisasi pada PT. P.
2. Terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P.
3. Terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. P.

### **Saran bagi Perusahaan**

1. Organisasi perlu untuk meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi dengan cara memerhatikan jenjang karir, meningkatkan fasilitas yang belum terpenuhi, keamanan kerja, pengembangan diri untuk pegawai dan mendengarkan keluhan pegawai.
2. Membuat acara sehingga setiap pegawai dapat merasakan dukungan yang diberikan organisasi dan memiliki kualitas kehidupan kerja misalnya dengan cara mengadakan pelatihan pada pegawai agar menciptakan komitmen.

### **Saran bagi Pegawai**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pegawai disarankan untuk dapat mempertahankan dan semakin berkomitmen dengan organisasinya. Caranya dengan semakin loyalitas dan terikat dengan organisasi.
2. Jika organisasi telah memberikan kebutuhan yang dibutuhkan pegawai, telah menambahkan perhatian lebih kepada pegawai, maka diharapkan pegawai semakin bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh sehingga diharapkan kualitas kehidupan kerja pegawai akan semakin tinggi dan pegawai semakin berkomitmen dengan organisasi.



3. Sesama pegawai membagikan emosi positif, keuntungan dan pengalaman dalam bekerja yang dapat menciptakan komitmen organisasi. Khususnya pada pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi kepada pegawai dengan komitmen organisasi rendah.
4. Memanfaatkan fasilitas melalui program yang diberikan oleh organisasi seperti: jenjang karir, keamanan kerja, pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

### **Saran bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Pada angket terbuka yang tidak terjawab atau dijawab dengan ambigu oleh subjek, dapat dilakukan wawancara lebih lanjut untuk memperkuat angket terbuka.
2. Pada saat melakukan penyebaran kuesioner sebaiknya peneliti selanjutnya mendampingi subjek saat mengisi kuesioner, agar menghindari dari jawaban yang ambigu atau ada pernyataan dan pertanyaan yang terlewat oleh subjek.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitiannya dengan cara memperbanyak jumlah *sample* yang diteliti untuk mendapatkan jawaban yang lebih bervariasi dari subjek penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memfokuskan penelitiannya pada salah satu aspek dari komitmen organisasi seperti afektif, *continuance* ataupun normatif saja agar tidak terlalu luas penelitiannya mengenai komitmen organisasi.

### **PUSTAKA ACUAN**

- Abdollahi, F., Piri, M., & Azimi, M. (2013). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(4), 476-478.
- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: a comparative study on academicians working for state and foundation university in turkey. *Internastional Journal of Social Sciences*, 3(4), 126-146.
- Alijanpour, M., Dousti, M., & Khodayari, A. (2013). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment in staff. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5), 170.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, *continuance* and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 2-7.
- Antila, E. (2014). *Components of organizational commitment*. Disertasi, diterbitkan, Program Pascasarjana Universitas Tampere, Finlandia.
- Bakker, A. B., dan Leiter, P. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization*. Oxon, UK: Routledge.
- Eisenberger, R., dan Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 23-30.
- Esmailirad, M., & Samei, R. (2015). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *International Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 288.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in malaysian public research university. *The Social Sciences Journal*, 52.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture and community: The psychological and philosophy*. New York: Plenum Press.
- Katz, M.H. (2011). *Multivariable Analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Kiriago, A. N. (2013). Working environment factors that affect quality of work life among attendants in petrol stations in kitale town in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 291-294.
- Levine, M. F, Taylor, J. C., & Davis, L. E. (1984). Defining quality of work life. *Human Relations*, 37, 85.
- Marajohan. (2016). *Employee Engagement in Indonesia*. Diambil Agustus, 24, 2017, diperoleh <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. California: Sage Publication.
- Minner, J. B. (1992). *Industrial organizational psychology*. Mc Graw-Hill. Inc.
- Mohammadpanah, S. (2016). A study on the relationship between perceived organizational support and job satisfaction with organizational commitment in mellat bank, koramad, iran. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 496-502.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, 71, 492-499.
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of A Applied Psychology*, 87(4), 698-710.

- Serey, T. T. (2006). Choosing a robust quality of work life. *Business Forum*, 27(2), 7- 10.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Shore, L. M. & Wayne S. J. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780.
- Walton, R. E. (1975). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review* 63(2), 77-84.
- Whitener, E. (2001). Do 'high commitment' human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modelling. *Journal of Management*, 27(5), 531.
- Yavuz, M. (2010). The effect of teacher' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *Afr. J. Bus. Manage*, 4(5), 695-701.