

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian mengenai quality of work life, keterlibatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut :

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang) oleh Mariyanti (2014) Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1, Juni 2014 ISSN : 2356-0010. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat rumah sakit swasta di kota padang, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 200 orang perawat dengan menggunakan purposive sampling yang mana sampel penelitian dipilih dengan kriteria tertentu, hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta oleh Mauna, Miftha dan Safitri (2015). Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi Volume 4, Nomor 2, Oktober 2015 <http://doi.org/10.21009/JPPP>. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Subjek penelitian adalah 221 dosen Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang memilih menggunakan teknik sampling insidental. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan data penelitian yang diperoleh melalui instrumen survei yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya. Instrumen yang dibuat telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan termasuk

kriteria yang dapat diandalkan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier dari para prediktor, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel prediktor. Analisis menunjukkan koefisien korelasi 0,000, kurang dari tingkat signifikansi (0,05). Nilai ini ditafsirkan bahwa ada keterlibatan kerja yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah 24,2%. Jadi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta

Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo oleh Chrisienty (2015). AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) ISSN:4025-1072. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 105 karyawan digunakan menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasional karyawan di CV Sinar Plasindo. Dengan demikian quality of work life sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasional karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi quality of worklife yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang) oleh Firdhaus dan Yuniawan (2017). Diponegoro Journal Of Management <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-9 ISSN (Online): 2337-3792. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan atas komitmen organisasi karyawan Hotel Grasia Semarang. Kuisisioner dibagikan kepada 105 karyawan dengan metode total sampling. Ini penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23. Teknik pengujian data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan linier berganda analisis regresi. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, imbalan berpengaruh dan signifikan berdampak pada komitmen organisasi karyawan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh dan signifikan berdampak pada komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Hasjrat Abadi Manado oleh Kaunang dan Roring (2016) dalam Jurnal EMBA, Vol 3 No.3 Hal. 1051-1060. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Analisis data teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas dan uji reliabilitas angket penelitian, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis t. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi cabang Manado yang berjumlah 138 orang dan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 58 responden. Manusia sebagai tenaga kerja adalah inti atau aset setiap perusahaan, karena manusia akan menjadi orang yang akan menentukan peran sumber daya lain yang termasuk dalam proses produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dalam hal ini yang dipelajari hanya sebatas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi sedangkan faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi belum terungkap seberapa besar pengaruhnya. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik) oleh Maharani (2013) dari B I S M A Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. I, No. 2, Februari 2013. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap pengaruh komitmen organisasi pada Divisi Alat Agroindustri PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

kualitas kualitas kehidupan kerja dan pekerjaan Environmentmnet terhadap komitmen organisasi karyawan pada Divisi Alat Agroindustri PT Barata Indonesia (Persero) Gresik. Pada penelitian ini kami menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, variabel pada penelitian ini adalah variabel bebas (X1), kualitas kerja dan lingkungan kerja (X2), serta komitmen organisasi (Y). Sampel penelitian adalah 68 karyawan Divisi Agroindustri PT Barata Indonesia (Persero) Gresik. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji (F) dan uji (t). Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 2.520 + 0.188 x_1 + 0.157 x_2 + e_i$, dari hasil perhitungan, nilai determinasi koefisien adalah 69.2%. Variasi 69,2% kedua variabel independen adalah kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja. Dan 30,8% dijelaskan dari faktor lain yang tidak menjadi variabel independen pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian (f), dengan nilai $3,372 >$ dari $F(0,05; 2; 65)$ (0,05), dengan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk (t) pengujian dengan nilai untuk (3.14), dan nilai tanda $<$ adalah $2.364 >$ 1.671, dan nilai untuk 1.2.114 $>$ 1.670. Ini berarti pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diterima dan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda oleh Abidin, Pangtulan, dan Maria. Akuntabel: Jurnal Ekonomi dan keuangan Volume 13, (1), 2016 ISSN print: 0216-7743 ISSN online: 2528-1135. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit SMC Samarinda metode pengambilan sampel menggunakan sensus sampling dan purposive sampling, mengumpulkan sampel 105 perawat. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, wawancara dan kuesioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan positif. berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda, 3) Self efficacy berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi oleh Purnomo, Sunarya dan Jati. Vol.4 No.2 – Agustus 2018. ISSN : 2356 -5209 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) keterlibatan pekerjaan, (2) pengalaman kerja, (3) komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan menggunakan regresi. Penelitian ini menggunakan sampel dari 97 pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi yang dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: pertama, keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Kedua, pengalaman kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.. Ketiga, Keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap pengalaman kerja. Dari hasil penelitian juga didapatkan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan statistik dengan nilai $r_{13}=0,426$, $p_{32}=0,328$ paling tinggi dibandingkan pengaruh antar variabel lainnya.

Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment oleh Jalal Hanaysha *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 (2016) 289 – 297. Peer-review under responsibility of the International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.139. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi di sektor pendidikan tinggi. Untuk mencapai tujuan ini, data dikumpulkan dengan menggunakan survei online dari 242 karyawan di universitas negeri di Malaysia utara. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS. Temuan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap

komitmen organisasi. Ditemukan juga bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Akhirnya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pembelajaran organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini memberikan wawasan dan saran yang berguna bagi manajemen di lembaga pendidikan tinggi untuk belajar mengembangkan komitmen organisasi di antara karyawan mereka dengan mengadopsi praktik sumber daya manusia yang efektif yang pada akhirnya dapat memimpin daya saing organisasi dan meningkatkan kinerja.

Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment Amongst Employees In Manufacturing Sector oleh Kodikal dan Rahiman dari *International Journal in Multidisciplinary and Academic Research (SSIJMAR)* Vol. 5, No. 5, October 2016 (ISSN 2278 – 5973). Tujuan penelitian ini menyelidiki cara yang ada di antara dua variabel. Sampel 115 karyawan digunakan untuk penyelidikan. Untuk tujuan pengumpulan data, seperangkat kuesioner yang didistribusikan di antara karyawan di berbagai sektor manufaktur dan yang sama digunakan untuk analisis statistik. Hasil yang diperoleh melalui Uji Mannwhitney, uji P, korelasi dan regresi linier menunjukkan bahwa ada tingkat hubungan yang rendah antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini berkontribusi pada literatur yang ada dan menyarankan beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga komitmen karyawan dapat meningkatkan.

Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals Lahore, Pakistan oleh Rohail dkk. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences* ISSN 2413-4929 (Print) Scholars Middle East Publishers ISSN 2413-4910 (Online) Dubai, United Arab Emirates. Tujuan penelitian ini untuk menilai efek dari lingkungan kerja dan keterlibatan pada komitmen organisasi perawat di rumah sakit umum Lahore, Pakistan. Desain penelitian cross-sectional digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner yang dikelola sendiri didistribusikan kepada 200 perawat melalui pengambilan sampel acak yang mudah. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data sedangkan analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan

komitmen organisasi perawat atau antara keterlibatan dan komitmen organisasi perawat

Impact Of Employee Engagement On Organizational Commitment In National Institutions Of Higher Learning In Zimbabwe oleh Melody Shoko dan Alice Z Zinyemba (2017) International Journal of Advanced Research in ISSN: 2278-6236 Management and Social Sciences Impact Factor: 4.400. Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi dampak keterlibatan karyawan pada komitmen organisasi di antara pekerja di lembaga pendidikan tinggi nasional (HEI) di Zimbabwe. Metodologi penelitian menggunakan desain survei eksplanatory-deskriptif. Responden diambil dari sampel acak bertingkat dari 142 karyawan dari tiga universitas. Keterlibatan karyawan diukur dengan menggunakan Gallup Worker Audit (GWA) sementara komitmen organisasi diukur menggunakan Kuisioner Komitmen Organisasi. Data dianalisis secara statistik dan korelasi dibuat antara keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 33,8% karyawan yang terlibat secara aktif, sedangkan sisanya 66,2% menunjukkan tingkat keterlibatan yang rendah. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ada korelasi positif ($r = 0,607$, $p < 0,05$) antara keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi

The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of Community based Corrections oleh Mohammadhu Kaleel Fathima Risla & Atham Gany Imam Mohamed Ithrees (2018) Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary Volume 18 Issue 1 Version 1.0 Year 2018 Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi departemen koreksi berbasis masyarakat. Komitmen organisasi adalah aspek utama dari kesuksesan organisasi. Jika komitmen organisasi tinggi, itu membantu untuk mencapai tujuan organisasi dengan benar. Kualitas kehidupan kerja juga memengaruhi komitmen karyawan. Studi keseluruhan disusun berdasarkan kerangka kerja konseptual yang dibangun menggunakan informasi pada survei

literatur. Penelitian ini telah bersaing dengan survei empiris yang dilakukan secara menyeluruh menggunakan kuesioner terperinci. Untuk kenyamanan survei dari populasi penelitian, 140 pengawas pekerjaan dipilih sebagai sampel. Kerangka kerja konseptual dan hipotesis diuji dengan menggunakan korelasi dan regresi liner sederhana dengan versi 20.0 Paket Statistik untuk Ilmu Sosial

Influence Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment Among Clerical-Staff Oleh Mohd. Ahamar Khan Research Scholar, Department of Psychology, Aligarh Muslim University, Aligarh-202002 (India). Asia Pacific Journal of Research Vol: I. Issue XXV, March 2015 ISSN: 2320-5504, E-ISSN-2347-4793. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi di antara staf administrasi. Penelitian ini dilakukan di berbagai departemen di Universitas Muslim Aligarh, Aligarh. Data dikumpulkan dari 100 peserta termasuk 50 masing-masing dari staf pria dan wanita melalui teknik convenience sampling. Skala Kualitas Kehidupan Kerja (2001) dan Skala Komitmen Organisasi (2001) digunakan untuk mengumpulkan data. Kedua timbangan disiapkan oleh Shawkat dan Ansari. Analisis Regresi dan Korelasi Product Moment Pearson diterapkan untuk analisis data. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa, ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi staf administrasi. Selanjutnya penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara positif mempengaruhi komitmen organisasi staf administrasi. Studi ini mungkin memiliki signifikansi praktis sendiri di organisasi yang dibentuk untuk mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja staf administrasi pada umumnya untuk meningkatkan komitmen mereka dan mengurangi penyimpangan mereka dari pekerjaan.

Relationship between Work Environment and Organizational Commitment among Private School Teachers in Klang Valley oleh Ng Pek Cheng and Suhaida Abdul Kadir (2018) International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(7), 781–793 ISSN : 2222-6990. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi di antara guru sekolah swasta di Lembah Klang. Kuesioner survei dibagikan ke lima sekolah swasta. 110 guru sekolah swasta berpartisipasi dalam

survei ini. Data mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja dianalisis dengan menggunakan Perangkat Lunak IBM SPSS versi 22.0. Statistik deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi tingkat lingkungan kerja guru dan komitmen organisasi. Korelasi Pearson digunakan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi di antara guru sekolah swasta. T-test adalah untuk mengidentifikasi perbedaan komitmen organisasi guru sekolah swasta berdasarkan jenis kelamin. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan moderat antara lingkungan kerja guru dan komitmen organisasi guru. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru sekolah swasta perempuan dan laki-laki dalam komitmen organisasi

Influence Of Work Environment On Organizational Commitment Among Electronic Mediapractitioners In South West, Nigeria oleh Abel, O. Bamgbose (2014) *Ago-Iwoye Journal of Social and Behavioural Sciences* Vol. 3, No. 2, 2014 ISSN: 0795-9782. Tujuan penelitian ini menyelidiki pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di antara praktisi media elektronik di South West, Nigeria. Tujuh ratus lima puluh (750) praktisi media disampel melalui teknik purposive dan random sampling dari sembilan stasiun media elektronik yang didirikan oleh pemerintah negara bagian dan federal serta media elektronik swasta yang berlokasi di South West, Nigeria. Data dikumpulkan menggunakan dua instrumen yang divalidasi dengan analisis yang dilakukan menggunakan Korelasi Product Moment Pearson dan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memprediksi komitmen afektif (R^2 (adj)) = 0,014; $p < 0,05$); komitmen normatif (R^2 (adj)) = 0,004; $p < 0,05$); komitmen kelanjutan (R^2 (adj)) = .033; $p < 0,05$) serta total komitmen organisasional komitmen afektif (R^2 (adj)) = 0,021; $p < 0,05$) dari praktisi media elektronik. Lingkungan kerja memiliki implikasi terhadap komitmen organisasi praktisi media elektronik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi di semua aspek. Rekomendasi dibuat untuk praktik sumber daya manusia yang efektif serta untuk studi lebih lanjut.

Organisational Commitment And Job Involvement Among Casual Workers: The Role Of Organisational Justice oleh Ebeh, Njoku, Ikpeazu dan

Nwiana-Ana (2017) dalam *Global Journal of Human Resource Management* Vol.5, No.4, pp.17-32, May 2017. Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org). Studi ini menyelidiki peran keadilan organisasi, usia dan jenis kelamin komitmen organisasi dan keterlibatan kerja di antara pekerja lepas dari dua perusahaan servis minyak di Omoku, Rivers State, Nigeria. Teknik convenience sampling digunakan untuk memilih 399 peserta yang terdiri dari 251 laki-laki dan 148 perempuan. Usia peserta berkisar antara 24-52 tahun ($M = 37,94$, $SD = 7.35$). Desain yang diadopsi adalah desain survei cross-sectional, sedangkan One-Way Multivariate Analysis of Variance digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Temuan menunjukkan bahwa pekerja lepas yang melaporkan kehadiran keadilan organisasi memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Namun, usia dan jenis kelamin tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja di antara pekerja lepas.

Moderation Effect of Job Involvement on the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction oleh Vivek Tiwari dan S. K. Singh (2014) dalam *SAGE Open* April-June 2014: 1 –7 © The Author(s) 2014 DOI: 10.1177/2158244014533554 sgo.sagepub.com. Penelitian ini menyelidiki dampak Kepuasan Kerja (JS) terhadap tingkat Komitmen Organisasi (OC) pekerja industri dan juga mengetahui apakah Keterlibatan Kerja (JI) memoderasi hubungan antara JS dan OC. Studi ini telah dilakukan pada 600 karyawan milik berbagai departemen Diesel Locomotive Works (DLW), yang merupakan salah satu raksasa sektor publik India. Hubungan antara JS dan OC telah dibentuk dengan bantuan desain faktorial 2×2 , dan efek moderasi JI pada hubungan antara JS dan OC telah diperiksa dengan bantuan analisis regresi berganda hierarki. Hasil investigasi telah keluar dengan temuan bahwa OC berhubungan positif dengan JS. Juga, JI memang memoderasi hubungan antara JS dan OC tetapi secara negatif, dan dampaknya ternyata lemah

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2012:15). Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia memanusiaikan dirinya. (Sulistiyani dan Rosidah, 2011:11).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2016:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2015:15).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan jobdescription (pembagian tugas dan tanggung jawab), jobspecification (spesifikasi pekerjaan), job requitment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa the right man in the right place and the right man in the right job (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2. Quality Of Work Life

Istilah Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapatkan perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek QWL untuk mengubah sistem kerja. Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian

diperluas kepada semua karyawan. QWL merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pegawai mereka. Hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (organisasi dan pegawai).

Cascio (2012:24) menyatakan bahwa ada dua cara dalam menjelaskan QWL, yaitu: Pertama, QWL dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, QWL dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (2012:24) menyatakan bahwa “QWL in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work.” Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Unsur-unsur pokok dari QWL adalah kepedulian manajemen tentang bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi dan pentingnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan karir, penghasilan dan masa depan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Husnawati (2011:23) yang mengemukakan bahwa QWL berarti keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemudian untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.

5. Kompensasi yang cukup fair.
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

Menurut Rethinam dan Ismail (2012) mendefinisikan QWL sebagai perasaan Karyawan terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa senang melakukan pekerjaan yang akan mengarah pada lingkungan pekerjaan yang produktif. Sedangkan menurut Rethinam dan Ismail (2011) menyatakan bahwa QWL sebagai lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan beberapa paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa QWL dipandang sebagai sekumpulan persepsi pegawai mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. QWL juga memiliki ruang lingkup pada penggunaan keterampilan, pekerjaan yang bervariasi dan kesempatan untuk belajar (Muljani dkk, 2010). Dengan demikian, peran penting dan kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada QWL yang lebih baik (Jannatin, 2012:146).

John dkk dalam Yusuf (2010) dijelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kerja, antara lain:

1. Manajemen Partisipatif, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (building) meskipun dengan pekerjaan beresiko karena perusahaan memberikan sarana jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Desain pekerjaan, pekerjaan didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (training), pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (reason for effort) dan atribusi diri (internal locus of control) mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan social dalam hasil atau prestasi dalam bekerja.

Menurut Suneth (2012) mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas QWL mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun QWL berusaha menciptakan kerjasama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
2. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
3. Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

Walton mengusulkan delapan area konseptual utama untuk mengerti tentang QWL. Aspek yang dikemukakan oleh Walton (1975) merupakan penjabaran yang dianggap paling komprehensif mengenai kondisi QWL. Ia mengemukakan 8 (delapan) kategori utama yang bersama-sama merupakan QWL, yaitu:

1. Pengupahan (gaji) yang adil dan sesuai (Adequate and fair compensation)
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat (Safe and healthy working conditions)
3. Terdapatnya kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri sebagai manusia (Immediate opportunity to use and develop human capacities)
4. Kesempatan untuk maju dan berkembang (Opportunity for continued growth and development)
5. Relasi sosial di tempat kerja (Social integration in the work organization)
6. Konstitusionalisme di tempat kerja, berkaitan juga dengan hak-hak pribadi karyawan (Constitutionalism in the work organization)
7. Kerja dan ruang kehidupan keseluruhan (Work and total life space)
8. Relevansi sosial dari kehidupan kerja (The social relevance of work life)

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) diukur melalui indikatornya, yaitu (Robbins, 2012) :

1. Peluang, yaitu karyawan memiliki peluang untuk mempengaruhi pengambilan keputusan pimpinan termasuk memiliki peluang dalam rangka pengambilan kebijakan perusahaan.
2. Partisipasi, yaitu karyawan diikutsertakan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Menerima informasi, yaitu karyawan mengetahui informasi yang lengkap tentang perkembangan organisasi/perusahaan tempat bekerja.
4. Umpan balik, yaitu karyawan menerima umpan balik yang bersifat konstruktif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya kepada perusahaan.

5. Senang dalam bekerja, yaitu karyawan merasa senang berada dalam perusahaan tempat bekerjanya dan mempunyai keinginan untuk bekerjasama.
6. Pekerjaan yang bermakna, yaitu karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang memiliki makna, memberikan manfaat bagi dirinya dan dapat menimbulkan tantangan dalam bekerja.
7. Keamanan kesempatan kerja, yaitu karyawan merasa aman dalam bekerja dari segi jaminan maupun jenis pekerjaan.

Chrisienty (2015) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang.
2. Partisipasi yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan kerja yang kondusif termasuk dalam penjadwalan kerja.
4. Pengawasan yaitu hubungan dengan atasan yang saling pengertian.
5. Gaji dan tunjangan yaitu keadilan dan kelayakan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima karyawan.
6. Integrasi kerja yaitu hubungan dan keterpaduan di antara rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) dalam penelitian ini adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa aman, nyaman dan puas bekerja dalam suatu organisasi, sehingga dapat menimbulkan sikap positif dan semangat dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) ini diukur melalui persepsi karyawan terhadap angket.

2.2.3. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Luthans (2012) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Menurut Aryaningtyas dan Suharti (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Menurut Kanungo (2010), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas-tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Prihatini (2013) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan

benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Prasetyo (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover.

Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Menurut Cohen (2013), keterlibatan kerja memiliki dua indikator, yaitu:

1. Performance self-esteem contingency. Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (performance) dapat mempengaruhi harga dirinya (selfesteem). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.
2. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya. Cohen (2013) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat

keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2012).

Ada tiga keadaan psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Menurut Liao & Lee (2010), keterlibatan kerja memiliki dua indikator yaitu :

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.
2. Pentingnya kinerja untuk harga diri. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

Robbin dan Judge (2012), keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya merupakan bagian yang penting dalam hidupnya.

2.2.4. Lingkungan kerja

Nitisemito (2013:6), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2013:31) mengungkapkan: "Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2013:60) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Sedarmayanti (2013:31), indikator lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya,
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kussriyanto (2015:7) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Sedarmayanti (2013:31) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik. Beberapa hal yang termasuk kedalam kondisi lingkungan kerja fisik, adalah:
 - a. Penerangan. Penerangan di dalam kondisi lingkungan kerja adalah penyaluran yang cukup, agar karyawan dapat melihat dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan lebih baik, baik penerangan alami dan penerangan buatan.
 - b. Suhu Udara. Suhu udara di ruang kerja merupakan salah satu kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan dalam upaya mendorong kenaikan semangat kerja terhadap para karyawan yang bekerja agar dapat bekerja dengan nyaman sehingga hasil yang didapatkan maksimal.
 - c. Suara Bising. Kebisingan dalam suatu ruang kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan dapat mengganggu komunikasi. Komunikasi yang lambat dan tidak efektif akan berakibat terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.
 - d. Penggunaan Warna. Penggunaan warna dalam ruang kerja di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna dilakukan dengan tujuan untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan terhadap objek pekerjaannya.
 - e. Ruang Gerak yang Diperlukan. Agar para karyawan dapat bekerja dengan

baik maka ruang gerak para karyawan perlu diberikan ruangan besar yang memadai. Terlalu sempitnya ruang gerak akan menghambat proses kerja karyawan, sebaliknya ruang gerak terlalu besar akan mengakibatkan kelelahan.

f. Keamanan Kerja

Ruang kerja yang cukup dan keamanan penggunaan mesin dari peralatan produksi dalam perusahaan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik. Faktor ini diantaranya adalah :

- a. Peraturan dan Prosedur kerja. Peraturan kerja adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis, memuat ketentuan tentang syarat serta tata tertib dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan prosedur kerja adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain, sehingga menunjukkan adanya satu urutan tahap demi tahap tentang pelaksanaan kerja yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan satu bidang tugas.
- b. Komunikasi. Komunikasi dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dari bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.
- c. Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi, dapat dilihat dari tiga segi yaitu, hubungan dengan akal sehat, teman sejawat, dan dengan bawahan.
- d. Kualitas Supervisi. Kualitas supervisi dari suatu perusahaan sangat penting karena hal ini akan mendorong terciptanya tujuan yang diharapkan dengan baik.
- e. Kelompok Informal. Salah satu bagian penting dalam organisasi adalah pengelompokan informal dan hubungan-hubungan pribadi yang lebih berpengaruh dibanding hubungan-hubungan formal.
- f. Kelelahan Kerja. Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, sehingga tidak sanggup melaksanakan kegiatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik secara fisik maupun non fisik (psikologis), secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, dengan indikator Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

2.2.5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2014:72). Mehmud et.al (2010:4) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2012:104) juga menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan di dalam organisasi itu. Sopiah (2011:91) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi yang akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Sopiah (2011:92) bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya.

Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Menurut Mayer, Allen, dan Smith dalam Luthans (2012:88), bahwa ada tiga indikator terkait komitmen organisasi, yaitu :

1. Affective commitment, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Contoh : Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
2. Continuance commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi. Contoh : dimana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Normative commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas. Contoh : Karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan indikator komitmen yaitu: Affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment.

2.3. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Keterkaitan quality of work life terhadap komitmen organisasi

Quality of work life menjadi salah satu faktor penentu komitmen keorganisasian karena menurut Taylor dan Cozens (2010), walaupun uang masih merupakan sesuatu yang penting, tetapi tidak dapat untuk membangkitkan komitmen keorganisasian para karyawan. Saat ini, dalam bekerja karyawan tidak hanya berorientasi dalam hal kompensasinya. Telah terjadi perubahan nilai dari karyawan yang mengindikasikan bahwa karyawan saat ini lebih tertarik kepada peningkatan kualitas kehidupan mereka. Di luar penghasilan, karyawan memiliki ekspektasi untuk mendapatkan benefit tambahan dari pekerjaan mereka, seperti tantangan dan penghargaan, pengembangan dan peningkatan karir, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, suasana perusahaan yang harmonis, dan dukungan dari manajemen.

Dalam kaitannya terhadap komitmen keorganisasian, peningkatan quality of work life juga berpengaruh pada tingkat kehadiran serta mengurangi tingkat turnover karyawan. Selain itu, menurut Haryanto (2011) Peningkatan quality of work life akan membawa pengaruh yang positif secara langsung, yaitu yang pertama, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kedua, meningkatkan produktivitas. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya adalah meningkatkan efektivitas organisasi. Untuk itu, perusahaan harus mampu menawarkan quality of work life dengan lebih baik untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan di dalam perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan quality of work life terhadap komitmen keorganisasian karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chrisienty (2015), Kaunang dan Roring (2016) dan Maharani (2013) yang menyatakan bahwa quality work life, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

2.3.2. Keterkaitan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap

organisasi. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Pernyataan di atas didukung oleh Robbins (2012) yang menyatakan keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas tertentu. Keterlibatan kerja dapat diukur dari derajat sejauh mana karyawan merasa berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya atau sampai sejauh mana karyawan mencari beberapa ekspresi diri dan aktualisasi dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Hal ini terjadi karena aktivitas kerja mengkonsumsi waktu yang besar dari kehidupan manusia. Pernyataan keterlibatan mengimplementasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerja. Keterlibatan kerja akan membuat seseorang dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan karena ia terlibat dalam pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariyanti (2014), Mauna, Miftha dan Safitri (2015) dan Purnomo, Sunarya dan Jati (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

2.3.3. Keterkaitan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pemanfaatan terhadap individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2012), artinya manajer memiliki konsekuensi dengan melibatkan diri pada manajemen sumber daya manusia. Lingkungan yang nyaman merupakan salah satu tanggung jawab manajemen dalam memfasilitasi karyawannya. Oleh karena itu dalam perencanaan tempat kerja harus mempertimbangkan kenyamanan karyawan. Haggins (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Sejalan dengan Haggins,

Giffords (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu kontributor utama pembentuk komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu sesuatu yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan. Komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2012). Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdhaus dan Yuniawan (2017), Maharani (2013) dan Abidin, Pangtukuran, dan Maria (2016) yang mengatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa quality of work life berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia
- H2 : Diduga bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia
- H4 : Diduga bahwa quality of work life, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu pada hubungan antar variabel penelitian yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

