



Komitmen Organisasi pada Karyawan: Ditinjau dari Quality of Work Life

Sofia Crecentia Waidori Lamak^{1*}, Nikmah Sofia Afiati², Meli Sartika³

^{1,2} Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*190810028@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Masalah pemutusan atau pemberhentian hubungan kerja merupakan hal yang sensitif dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian serius. Minimnya komitmen organisasi pada karyawan menjadi salah satu penyebab dilakukannya pemutusan atau pemberhentian hubungan kerja oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Enam puluh empat karyawan PT.X terlibat sebagai partisipan dalam penelitian ini. Instrumen pengumpulan data menggunakan Skala *Quality of Work Life* dan Skala Komitmen Organisasi, sementara untuk analisis data menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai $r = 0.460$ dengan signifikansi $p = 0.001$ (<0.01) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan faktor *quality of work life* agar dapat terbentuk komitmen organisasi yang tinggi pada karyawannya.

Kata Kunci: komitmen organisasi, *quality of work life*, karyawan

Abstract

The issue of terminating or dismissing employment is a sensitive matter in the world of employment and requires serious attention. The lack of organizational commitment to employees is one of the causes of termination or dismissal of employment by companies. This research aims to determine whether there is a relationship between quality of work life and organizational commitment in PT. X. This research hypothesizes that there is a relationship between quality of work life and organizational commitment in PT. X. Sixty-four PT. X employees were involved as participants in this research. The data collection instruments used were the Quality of Work Life Scale and the Organizational Commitment Scale, while the product-moment correlation test was used for data analysis. The research results show a value of $r = 0.460$ with a significance of $p = 0.001$ (<0.01), so it can be concluded that there is a positive relationship between quality of work life and organizational commitment among PT. Based on these results, companies can consider the quality of work-life factors to form high organizational commitment in their employees.

Keywords: *organizational commitment, quality of work life, employee*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, sumber daya manusia yang baik sangatlah penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dihadapkan dengan berbagai peluang dan tantangan. Perusahaan pada umumnya ingin selalu mencapai tujuannya dengan baik, dan salah satu penunjang perusahaan yang



juga aset penting perusahaan dalam persaingan industri adalah karyawan. Menurut Arriefamuda (2018) karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi industri untuk mempunyai tanggung jawab serta bertanggung jawab untuk mengolah *quality of work life* dan mengarahkan tenaga kerja kesana serta senang berkontribusi lakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan industri. Salah satu kunci penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam menggapai target yang sudah ditentukan perusahaan yaitu karyawan (Rivai & Mulyadi, 2012).

Perusahaan saat ini harus menghadapi berbagai tantangan sebagaimana perusahaan merespon perubahan yang terjadi dan lingkungan internal perusahaan, hadapi berbagai tantangan karyawan harus mampu beradaptasi terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi (Kusumajati, 2014). Individu yang diterima sebagai karyawan pada sebuah perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan dan perusahaan telah terjadi adanya hubungan kerja. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, maka hak dan kewajiban setiap pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan perjanjian yang telah disetujui bersama (Zulhartati, 2010). Menurut Manulang (1988) ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja, yakni karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain. Hal lain yang menjadi pertimbangan yaitu besaran upahnya. Menurut UU nomor 11 tahun 2003 tentang tenaga kerja memaparkan buruh adalah individu yang bekerja di perusahaan, salah satunya adalah PT. X, yang merupakan perusahaan yang bergerak di pengelolaan minyak mentah kelapa sawit (Crude Palm Oil) dan Palm Kernel Oil (PKO).

Karyawan tertentu yang memiliki tuntutan tersendiri karena dipengaruhi aturan-aturan yang mengikat seperti harus terlibat pada setiap kegiatan, jam kerja maupun kontrak kerja yang tidak fleksibel. Sementara karyawan yang bekerja dan sudah menikah diharuskan untuk tetap memegang dua kendali yaitu urusan pekerjaan dan rumah tangganya (Dalilah, 2021). Karyawan banyak juga yang mogok kerja tanpa keterangan, bahkan sampai ada yang berhenti kerja tapi bukan PHK (tanpa alasan). Banyaknya permasalahan yang muncul, menjadi alasan bagi penulis untuk memilih karyawan PT.X untuk dijadikan subjek pada penelitian ini. Mengingat sumber daya manusia dinilai menjadi aset terpenting dan penentu efektivitas kegiatan di suatu perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai (Ratnaningruma & Sustana, 2018). Salah satu cara untuk menjadikan karyawan yang kehidupan kerja mereka berkualitas adalah dengan memberikan pemahaman terkait pentingnya berkomitmen pada karyawan. Menurut Mohammed & Eleswed (2013) komitmen organisasi dapat dipandang sejauh mana individu mengadopsi nilai dan nilai atur tujuan dan tentukan tujuan tersebut dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis seseorang karyawan, termasuk hubungannya dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi (Meyer dkk., 1993). Menurut Maillent (1984) Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen organisasional lebih dari sekedar komitmen keanggotaan formal, karena mencakup sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengerahkan upaya yang lebih tinggi demi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang cukup kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu (Situmeang, 2018). Komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar & Haryanti, 2014). Dimensi komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen menurut Meyer dkk., (1993) yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif; (1) Komitmen afektif, jika karyawan mau komitmen emosional akan terjadi, menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional



yang membuat karyawan berkomitmen dan partisipasi dalam organisasi, (2) Komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan didasarkan pada pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi atau tetap berada di organisasi, (3) Komitmen normatif, komitmen ini berasal dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Janji ini juga menyangkut perasaan karyawan yang membutuhkannya untuk bertahan hidup berdasarkan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadikan karyawan untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuannya untuk bekerja sebaik mungkin dengan penuh semangat. Seharusnya karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga semakin tinggi juga kecenderungan seseorang untuk diarahkan kepada sebuah tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Zafar, 2006). Rendahnya komitmen organisasi juga berdampak bagi kondisi karyawan. Rendahnya komitmen organisasi dapat berakibat pada kurangnya semangat kerja yang dapat mengindikasikan rendahnya *engagement* karyawan, ketidakhadiran (absensi tinggi) dan keterlambatan parah, disiplin kerja rendah, prestasi kerja menurun, kemungkinan ini tidak bisa dikesampingkan, terjadinya pemogokan dan pergantian personel atau mutasi pekerjaan (Riady, 2009).

Menurut Maillet (1984) Komitmen organisasi dipengaruhi oleh empat faktor yaitu (1) Pengalaman kerja Pengalaman kerja mengacu pada pengalaman terkait organisasi yang dimiliki karyawan selama bekerja di organisasi tersebut, bergantung sejauh mana terbentuknya hubungan psikologis dengan organisasi. (2) Karakteristik pekerjaan dan peran karyawan. tiga hal terkait peran pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi komitmen, yaitu ruang lingkup atau tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran; (3) karakteristik struktural organisasi, diantaranya formalisasi, ketergantungan fungsional, dan pendelegasian wewenang yang relevan terhadap komitmen; (4) Karakteristik pribadi, termasuk usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan berbagai faktor kepribadian. Thakur & Sharma (2019) mengatakan bahwa kualitas pengalaman kerja yang dialami karyawan pada dasarnya adalah *quality of work life*. Juga pendapat dari Sandrick, (2003) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi penting bagi perusahaan guna menarik serta mempertahankan karyawan. Zin (2004) menegaskan bahwa kualitas hidup di tempat kerja merupakan upaya yang dapat meningkatkan persepsi pengalaman profesional dan mengurangi masalah sosial dan psikologis pekerja. persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja, "*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*" diartikan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan pengaruh aktivitas manusia dalam bisnis, terkait dengan partisipasi dan keterlibatan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Octaviani & H, 2015). Suasana kerja akan menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan peningkatan kehidupan kerja dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja (Astitiani & Surya, 2016). Menurut Zin (2004) aspek *quality of work life* meliputi: 1) Pertumbuhan dan Pengembangan, 2) partisipasi karyawan, 3) lingkungan kerja, 4) supervisi, 5) gaji dan tunjangan, 6) hubungan sosial, 7) integrasi kerja. Dalam penelitian ini peneliti memilih aspek-aspek yang diuraikan karena aspek-aspek yang dilakukan lebih detail dan memudahkan peneliti dalam membuat alat pengumpulan data (Zin, 2004).

Thakur & Sharma (2019) mengatakan bahwa kualitas pengalaman kerja yang dialami karyawan pada dasarnya adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Juga pendapat dari Sandrick, (2003) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi penting bagi perusahaan guna menarik serta mempertahankan karyawan. Berdasarkan berbagai sudut pandang yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan pendapat seseorang mengenai kesejahteraan mental dan fisik karyawan yang bekerja (Herlina dkk., 2020). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan



permasalahan apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. X?

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2017). Subjek penelitian sebanyak 64 karyawan PT.X. Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang yang masuk dalam kriteria untuk terpilih menjadi responden penelitian. Teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama kepada subjek penelitian untuk terpilih menjadi sampel disebut probability sampling. Corbetta (2003: 218) menjelaskan, bahwa sebuah teknik pengambilan sampel dinamakan probability sampling apabila memenuhi kriteria: 1) semua unit yang dianalisis mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih dalam seleksi; 2) semua unit yang akan diseleksi diketahui secara pasti; 3) semua proses seleksi menggunakan teknik acak (random). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *quality of work life* yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut (Zin, 2004), yaitu Pertumbuhan dan Pengembangan, partisipasi karyawan, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, integrasi kerja. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Meyer dkk., (1993), yaitu komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis korelasi *product moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi pengolahan data Jamovi dan SPSS (*Statistic Product Service Solutions*) 26 for windows.

HASIL

Kriteria batas koefisien item-total (r_{ix}) yang digunakan adalah 0,30. Hasil perhitungan daya bedakomitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat 17 aitem yang memenuhi syarat dan 8 aitem lainnya gugur, pada *quality of work life* menunjukkan bahwa terdapat 23 item yang memiliki daya beda yang baik. Pada uji reliabilitas, koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) memiliki rentang nilai dari 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien realibilitas mendekati nilai 1,00, semakin dapat diandalkan dalam pengukuran, sementara semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati 0,00 semakin tidak dapat diandalkan pengukuran. Berdasarkan perhitungan, koefisien realibilitas alpha skala komitmen organisasi adalah 0,823 menunjukkan pengukuran tersebut dapat diandalkan atau reliabel, dan ditemukan koefisien realibilitas alpha adalah 0,916. Oleh karena itu, skala *quality of work life* dapat dianggap sebagai pengukuran yang dapat diandalkan.

Perhitungan data hipotetik, dengan jumlah item sebanyak 17 dan skor terendah 1 serta skor tertinggi 4, skala komitmen organisasi memiliki rentang skor antara 17 (1x17) hingga 68 (4x17). Pada data empirik, skala komitmen organisasi memiliki skor terendah 44 dan skor tertinggi 68, dengan rerata sebesar 51,8 dan standar deviasi sebesar 4,71. Sementara untuk skala *quality of work life* berdasarkan perhitungan data hipotetik, dengan jumlah item 23 dan skor terendah 1 serta skor tertinggi 4, skala *quality of work life* memiliki rentang skor antara 23 (1x23) hingga 92 (4x23). Pada data empirik, skala *quality*



of work life memiliki skor terendah 58 dan skor tertinggi 92, dengan rerata sebesar 75,1 dan standar deviasi sebesar 8,81.

Hasil kategorisasi skala *quality of work life* terlihat bahwa 100% subjek berada dalam kategori tinggi, dan subjek tidak berada pada kategori sedang dan rendah. Sehingga, berdasarkan kategorisasi disimpulkan bahwa *quality of work life* pada penelitian ini tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi skala komitmen organisasi terlihat bahwa 61 subjek berada pada kategori sedang dengan persentase 95,3%, 3 subjek berada pada kategori rendah dengan persentase 4,7%, dan tidak ada subjek yang berada pada kategori tinggi. Sehingga, berdasarkan pengkategorisasian ini dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi pada penelitian ini cenderung sedang. Hasil kategorisasi skala *quality of work life* dan komitmen organisasi disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi

Variabel	Skor	Kategori	Subjek	
			F	%
<i>Quality of Work Life</i>	$X \geq 69$	Tinggi	64	100%
	$46 \leq X < 69$	Sedang	0	0%
	$X < 46$	Rendah	0	0%
Komitmen Organisasi	$X \geq 51$	Tinggi	0	0%
	$34 \leq X < 51$	Sedang	61	95,3%
	$X < 34$	Renda	3	4,7%

h

Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogrov-Smirnov* (KS-Z). Variabel *quality of work life* memiliki nilai KS-Z sebesar 0.165 dengan tingkat signifikansi 0.063 ($p > 0.50$), menunjukkan bahwa distribusi data *quality of work life* mengikuti sebaran data normal. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi, nilai KS-Z sebesar 0.161 ($p > 0.50$), mengindikasikan bahwa distribusi data komitmen organisasi mengikuti pola distribusi normal. Oleh karena itu, data *quality of work life* dan komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	
	Statistic	Sig.
<i>Quality of Work Life</i>	0.165	0.063
Komitmen Organisasi	0.161	0.074

Uji linieritas ditemukan nilai $F = 16.680$ dengan $p = 0.000$, maka hubungan antara *quality of work life* dan komitmen organisasi merupakan hubungan linier. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji



linieritas adalah jika nilai signifikansi $< 0,050$, maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\geq 0,050$, maka hubungan antara kedua variabel bersifat tidak linier. Berdasarkan tabel uji linieritas yang dihasilkan pada penelitian.

Selanjutnya, dilakukan analisis korelasional yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X, dengan koefisien korelasi sebesar 0.460 dan $p = 0.001$ (< 0.01). nilai korelasi 0,460 dilihat dari pedoman interpretasi korelasi yang mana 0,460 berada pada tingkat hubungan yang sedang. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya korelasi positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X dapat diterima.

DISKUSI

Penelitian yang melibatkan 64 karyawan PT.X menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *quality of work life* karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, jika *quality of work life* rendah, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan cenderung rendah pula.

Aspek pertumbuhan dan perkembangan, bagian ini terlihat bahwa karyawan harus diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerja mereka dan diberi peluang untuk meningkatkan keterampilan tersebut. Konsep ini mendapat dukungan dari pandangan Devia (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan berupaya untuk membentuk dan mengembangkan komitmen kerja yang sehat, dengan hak dan kewajiban karyawan diatur

sedemikian rupa sesuai dengan fungsi, peran, dan tanggung jawab mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan riset yang menunjukkan bahwa jika subjek mampu mengalami pertumbuhan dan perkembangan pribadi, seperti karyawan yang merasa bahwa organisasi memberikan peluang untuk bekerja sesuai kemampuan mereka, memberikan posisi yang baik untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dimasa depan, dan memungkinkan partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Tinggi pertumbuhan dan perkembangan pribadi akan berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi.

Aspek partisipasi, aspek ini mengacu pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah. Menurut Wijayanti & Nurtjahjanti (2015) ketika seseorang lebih aktif dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat menghasilkan keterikatan afektif terhadap organisasi karena persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan dan perhatian terhadap karyawan. Sejalan dengan penjelasan tersebut, berdasarkan skala yang diisi oleh subjek, diketahui bahwa karyawan mampu berpartisipasi dalam kontribusi bagi organisasi, seperti karyawan yang berkontribusi dengan ide dan saran dalam pelaksanaan pekerjaan, organisasi yang responsif terhadap usulan dan saran karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan yg aman. Dari situ dapat disimpulkan bahwa tingkat partisipasi yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan komitmen organisasinya. Hasil penelitian Puspaatmaja & Satrya (2017) partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dianggap sebagai praktik manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan komitmen karyawan.



Aspek lingkungan kerja, tingkat komitmen organisasi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tidak mendukung seperti kurang memadainya fasilitas, akses keluar masuk lokasi kerja, kurang harmonisnya hubungan kerja, dan kurangnya jaminan sosial dan keamanan, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi akan berkurang. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Prasasti & Yuniawan (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik berhubungan positif dengan tingkat komitmen karyawan. Sesuai penjelasan tersebut, berdasarkan skala yang telah diisi subjek menilai lingkungan kerja mereka mendukung kemajuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari pandangan karyawan yang merasa kondisi fisik lingkungan kerja mereka telah baik dan memadai, serta mereka merasa dipercaya oleh atasan dalam menjalankan tugas. Dari situ dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

Aspek Supervisi, aspek supervisi berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan atasan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki kekuasaan, melainkan juga perlu menilai proses-proses pengaruh yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Alasan utama seseorang meninggalkan pekerjaan seringkali dikaitkan dengan kepemimpinan yang kurang baik. Jika karyawan merasa bahwa pemimpin mereka tidak mengelola organisasi dengan baik, mereka cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh Satyawati (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sesuai penjelasan tersebut, berdasarkan skala yang diisi oleh karyawan, terungkap bahwa subjek menilai supervisi mereka sudah baik. Hal ini terlihat dari persepsi karyawan yang merasa mendapat dukungan dari atasan dalam pengembangan kemampuan karyawan dan juga merasa bahwa atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya supervisi yang baik akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

Aspek gaji dan tunjangan, Robbins (2002) menyatakan bahwa jika kebutuhan tingkat tinggi belum dapat dipenuhi, manusia akan kembali pada upaya fleksibel untuk memenuhi kebutuhan dari waktu ke waktu dan situasi ke situasi. Ini berarti bahwa jika karyawan tidak menerima gaji dan tunjangan yang memadai sesuai dengan kebutuhan mereka, maka kemungkinan besar mereka tidak akan bersedia berkomitmen pada perusahaan dan mungkin lebih memilih untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika karyawan mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka mereka akan cenderung lebih berkomitmen pada organisasi.

Aspek hubungan sosial, di tempat kerja, Khotim (2021) mengatakan individu cenderung membentuk ikatan emosional dengan organisasi dan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, yang dikenal sebagai komitmen normatif. Sejalan dengan konsep ini, berdasarkan hasil skala yang diisi oleh subjek, terungkap bahwa subjek menilai bahwa hubungan sosial di tempat kerja sudah terjalin dengan baik. Karyawan merasa mampu berkolaborasi dalam kelompok kerja, merasakan dukungan saling antar rekan kerja, dan terdapat keterbukaan dalam komunikasi antar rekan kerja yang berjalan lancar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat hubungan sosial akan meningkatkan komitmen organisasi.

Aspek Integrasi kerja, aspek integrasi kerja mengacu pada hubungan dan kerjasama antar rekan kerja dalam lingkungan kerja. Keberadaan integrasi kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari satu sama lain, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Integrasi kerja dapat menciptakan komitmen organisasi karena karyawan melihat bahwa upaya dan kinerja yang dilakukan memberikan dampak positif pada kesejahteraan mereka dan organisasi secara keseluruhan Khotim (2021). Sejalan dengan konsep ini, berdasarkan skala yang diisi oleh subjek, subjek menilai bahwa integrasi kerja di tempat kerja sudah



berjalan baik. Karyawan merasa dapat menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga, serta merasa bangga bekerja di organisasi ini. Kesimpulannya, adanya integrasi kerja yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat integrasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arriefamuda, a. (2018). Hubungan antara perceived organizational support dengan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) pada karyawan. Universitas islam negeri sunan ampel surabaya.
- Astitiani, n. L. P. S., & surya, i. B. K. (2016). Pengaruh quality of work life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Matrik : jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>.
- Dalilah, f. (2021). Analisis terhadap partisipasi kerja perempuan pada sektor formal di indonesia. Jurnal ilmiah, 9(2).
- Devia, a. (2016). Pengaruh perkembangan karir terhadap komitmen organisasi (kasus karyawan pt panin bank kantor cabang pekanbaru. Jom fisip, vol 3(no. 1-oktober 2016, 3(2),1-15).
- Khotim, g. (2021). Hubungan antara quality of work life dengan komitmen organisasi aparatur sipil negara di polda d.i yogyakarta. Universitas mercu buana yogyakarta.
- Kusumajati, d. A. (2014). Organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada perusahaan. Humaniora, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>.
- Maillet, l. (1984). Mowday, steers and porter's (1979) commitment questionnaire compared to cook and wall's (1980) commitment scale. Psychological reports, 55(1), 308–308. <https://doi.org/10.2466/pr0.1984.55.1.308>.
- Manulang, s. H. (1988). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di indonesia* (rineka cipta, ed.). Meyer, j. P., allen, n. J., & smith, c. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of applied psychology, 78(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- Mohammed, f., & eleswed, m. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: a correlational study in bahrain. International journal of business, humanities and technology, 3(5).
- Octaviani, & h. (2015). Person-organization fit, kepuasan kerja, dan turn over intention : studi empiris pada karyawan generasi y industri perbankan di indonesia. Manajemen, 12 no 2, 111–128.
- Prasasti, v. T., & yuniawan, a. (2017). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Diponegoro journal of management, 6(2005).
- Puspaatmaja, s., & satrya, a. (2017). Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi sebagai mediator antara partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja dan



- komitmen afektif karyawan non manajerial di perusahaan fmcg indonesia. Pascasarjana ilmu manajemen universitas indonesia, 6.
- Ratnaningruma, f. R., & sustana, h. (2018). Pengaruh peran ganda pekerja wanita terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi. *Diponegoro journal of social and politic*.
- Riady, h. (2009). Meningkatkan komitmen karyawan atas organisasi melalui pengelolaan quality work of life. *Jurnal of human capital*, 1–2.
- Rivai, v., & mulyadi, d. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi edisi ketiga*. Jakarta: pt. Rajagrafindo persada.
- Robbins, s. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi kelima (kelima)*. Penerjemah : halida dan dewi sartika.
- Sandrick, k. (2003). Putting the emphasis on employees. *Trustee : the journal for hospital governing boards*, 56(1).
- Satyawati, s. T. (2020). Pengaruh kepengawasan dan kepemimpinan distributif-relasional terhadap komitmen organisasi kepala sekolah dasar di kabupaten semarang. *Scholaria: jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 10(2). <https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>.
- Sianipar, a. R. B., & haryanti, k. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X. In *psikodimensia* (vol. 13, issue 1).
- Situmeang, b. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematang siantar. *Jurnal maker*, 4(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta, cv.
- Thakur, r., & sharma, d. (2019). A study of impact of quality of work life on work performance. *Management and labour studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042x19851912>.
-