

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO HATTA
PEKANBARU**

Oleh :

Mardiki Prajuanturi

Pembimbing : Susi Hendriani Dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economy Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : mardiki@gmail.com

*Effect Of The Quality Of Life And Organization Commitment To Employees
Performance In PT. Agung Automall Branch Soekarno Hatta
Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Agung Automall Branch Soekarno Hatta Pekanbaru with the aim to know the influence of variables Influence Quality of Work Life And Organizational Commitment To Employee Performance in PT. Agung Automall Branch Soekarno Hatta Pekanbaru. This study uses primary data that is data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees of PT. Agung Automall Branch Soekarno Hatta Pekanbaru. Secondary data obtained related to the object and organizational structure of the population in this study were all employees who amounted to 75 people and sampled. The method of analysis used in this study is multiple linear regression method. From the results of tests that have been done, simultaneous regression test (Test-F) shows that the variable Quality of Work Life And Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. From the results of partial tests (Test-t) indicates that the variable Quality of Work Life and Organizational Commitment have a significant effect on Employee Performance. The result of calculation of coefficient of determination (R²) is equal to 0,646 or equal to 64,6% which mean, variable of Quality of Work Life And Commitment of Organization together influence to Employee Performance, while the rest 35,4% influenced by other variables not examined in this research.

Keyword : Quality of life, Commitment and Employees performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi menjadikan dunia tanpa batas. Kondisi ini mendorong berbagai pesaing bisnis untuk semakin kompetitif dengan melakukan

berbagai usaha peningkatan dalam keunggulan bersaing. Terkait dengan hal tersebut kualitas sumber daya manusia manusia semakin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri untuk memenuhi tujuan utama yakni

memaksimalkan nilai organisasi atau perusahaan.

Di Indonesia pertumbuhan pemilik kendaraan sangat besar, terutama kendaraan roda empat atau mobil. Hal ini membuat Indonesia sebagai negara potensial bagi perusahaan mobil untuk melakukan penjualan produk mobilnya di Indonesia. Tingginya kompetisi antar dealer mobil yang ada di Indonesia juga sama hal terjadinya di kota Pekanbaru. Salah satu dealer yang terkenal di kota Pekanbaru adalah PT. Agung Automall cabang Soekarno Hatta. Dealer ini merupakan salah satu dealer terlama untuk penjualan mobil Toyota di kota Pekanbaru. Untuk bagian yang memegang peranan penting dalam penjualan mobil adalah karyawan bagian marketing.

Dengan adanya ketatnya persaingan antar dealer mobil dalam memenuhi target penjualan tentu membutuhkan para karyawan marketing yang sangat handal dan dapat menjadi ujung tombak dalam mencari dan dapat membuat para konsumen membeli dari produk mobil Toyota itu sendiri. Dengan semakin meningkatnya persaingan penjualan mobil, baik dengan merek mobil lain tentu akan membuat para karyawan diuntut lebih oleh dalam melakukan pekerjaannya. Berikut merupakan kinerja dari karyawan PT. Agung Auto Mall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan
Tahun 2011-2015

Thn	Jlh Kryw	Trgt Penjualan	Ksgpn Pjln	%
2011	55	2.500	2.151	86%
2012	64	3.000	2.622	87%
2013	66	3.200	2.672	83%

2014	58	3.500	2.569	73%
2015	75	4.000	2.100	52%

Sumber: PT. Agung Automall 2017

Dari Tabel 1 dapat kita lihat bagaimana perkembangan dari kinerja karyawan bagian marketing berdasarkan penjualan mobil pertahun. Dari tahun 2011 sampai tahun 2013 masih terlihat bagaimana perkembangan dari penjualan mobil, namun pada tahun 2014 sampai tahun 2015 terlihat adanya penurunan penjualan dengan hanya mencapai target sebesar 50% dari 52,50% target yang telah ditetapkan. Hal ini diduga banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya penjualan mobil di PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Dari sisi SDM penurunan ini bisa disebabkan oleh kurang maksimalnya kerja dari karyawan bagian marketing dalam melakukan promosi dan menarik pembeli dari mobil produk Toyota.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Hasibuan (2007:94), mengenai kinerja atau prestasi kerja, yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai & Sagala (2011:548), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wayne dalam Nurbi (2013) ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengkayaan penyalia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, secara rela mereka puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Luthans (2006 ; 569) Menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah dampak efektifitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pemimpin dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Sedangkan Hadari Nawawi (2008 ; 23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan

kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Komitmen Organisasi

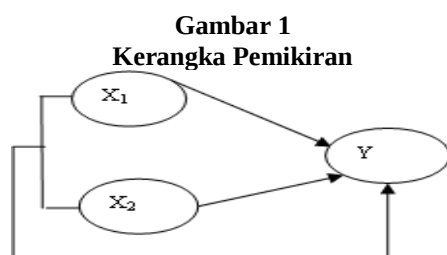
Kepemimpin adalah Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam sebuah organisasi, Perusahaan atau institusi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas karyawan. Tingginya komitmen para karyawan tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya karyawan akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen.

Robbins (2006:114) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, Serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Mathis dan dan Jackson komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan ini sangat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal sebagai karyawan atau keluar (*turn over*) untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Ikatan karyawan secara emosional dengan organisasi tempat dia bekerja akan

meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja. Colquitt (2009;67) mengatakan komitmen organisasi *is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization* (komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal menjadi anggota dari organisasi). Selanjutnya Colquitt (2009;67) menyebutkan bahwa *employees who are not committed to their organizations engage in withdrawal behavior, defined as a set of actions that employees perform to avoid the work situation-behavior that may eventually culminate in quitting the organization*. (karyawan yang tidak merasa terikat dengan organisasi akan terlihat dari perilakunya sendiri, hal ini diartikan sebagai satu set tindakan dimana karyawan melakukan untuk menghindari perilaku situasi kerja yang dapat secepatnya dapat memuncak dan dalam bentuk berhenti atau meninggalkan organisasi).

Kerangka Penelitian

Ada pun kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Razali, zin, Mat, (323-334:2004)

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori antara variable devenden dan indevenden adalah, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
2. Diduga terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta No 13 di Arengka kota Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan daeler kedua berdiri untuk meleyani penjualan merk mobil Toyota di kota Pekanbaru, sehingga menjadi objek dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru.

Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel

independen terhadap variabel *dependen*, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2007) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (Error)

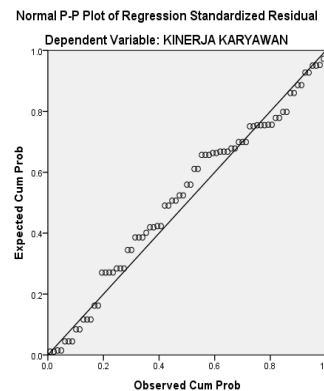
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai P > 0,05 berarti data berdistribusi normal. Pengujian

normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar berikut.

Gambar 2
Uji Normalitas Data



Sumber : Data Olahan, 2017.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21.00 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 2
Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kualitas Kehidupan Kerja(X ₁)	0.237	8,374
Komitmen (X ₂)	0.344	

Sumber : Data Olahan, 2017.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Kinerja =

$$Y = 8,374 + 0,344X_1 + 0,237X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan

regresi diatas:

- Nilai $a = 8,374$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru naik sebesar 8,374 satuan.
- Nilai $b_2 = 0,237$ merupakan koefisien regresi untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) menunjukkan apabila variabel Kualitas Kehidupan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,237 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dan Kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
- Nilai $b_1 = 0,344$ merupakan koefisien regresi untuk variabel komitmen (X_2), menunjukkan apabila variabel Komitmen ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja sebesar 0,344 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel komitmen dan Kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Kinerja* secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan untuk memberikan

gambaran bagaimana pengujian hipotesis itu bias memberikan pengaruh secara bersama-sama dalam uji F-test adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 3
Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	18.688	0.000
	Residual		
	Total		

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diketahui F hitung sebesar 18,688 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\alpha} &= (k-1) ; (n-k) \\
 &= 2-1 ; (75-2) \\
 &= 2 ; 71 \\
 &= 1.993
 \end{aligned}$$

Keterangan n : Jumlah sampel
 k : Jumlah variabel bebas
 1 : Konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (18,688) > F tabel (1,993) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Kinerja*. Uji t

ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas dengan variabel terikat
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4
(Uji t)

Coefficients ^a			
Model		B	T
1	(Constant)	8.374	2.780
	Kualitas Kehidupan Kerja	.237	2.483
	Komitmen Organisasi	.344	3.487

Sumber : Data Olahan, 2017.

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

- Variabel kualitas kehidupan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.483 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari ttabel sebesar 1,993 dan PValue sebesar 0,015 < 0,05), dengan demikian variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
- Variabel komitmen dengan nilai t hitung sebesar 3.487 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari ttabel sebesar 1,993 dan PValue sebesar 0,001 < 0,05), dengan demikian variabel komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

- Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai PValue lebih kecil dari nilai alfa 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komitmen (X2) berpengaruh secara parsial terhadap PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen) dengan variabel terikat (Kinerja). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya. Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199: Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399: Rendah
- 0,40 – 0,599: Sedang
- 0,60 – 0,799: Kuat
- 0,80 – 1,000: Sangat Kuat

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi
(R Square)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.646	0.677	0.48852

Sumber : Data olahan, 2017.

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) Komitmen (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru adalah sebesar 64,6%, sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan menguraikan pembahasan tentang pengaruh komitmen dan kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan Hasil Kinerja karyawan dalam responden memiliki tingkat Kinerja Yang baik dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3.15. Dalam hasil penelitian ini kinerja karyawan masih adanya kekurangan dalam target kerja yang masih jauh dari harapan perusahaan dan masih kurangnya kontribusi yang baik bagi perusahaan dan didalam prosedur karyawan masih belum bisa menyesuaikan apa yang diinginkan oleh perusahaan terlihat jelas masih adanya keterlambatan waktu oleh karyawan. Dari hasil penelitian dengan

perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$. Adapun F_{hitung} sebesar 18,688 dan F_{tabel} 1,933 dan signifikansinya 0,000 atau $< 0,05$.

2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, semakin tingginya tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa Variabel kualitas kehidupan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.483 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,993 dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$), PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
3. Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkatnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan di mana untuk memberikan hal yang baik bagi perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa Variabel komitmen dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.487 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,993 dan

P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$)
PT. Agung Automall Cabang
Soekarno Hatta Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, instansi harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi di dalam kinerja karyawan tersebut. Atasan harus lebih fokus dalam melaksanakan tugas, peningkatan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
2. Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang baik perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek-aspek guna untuk menunjang kinerja perusahaan. Terlihat jelas masih adanya kekurangan dalam hal gaji yang di terima oleh karyawan perusahaan belum memenuhi standar kehidupan yang layak bagi karyawan. Dalam mengembangkan karir bagi karyawan juga perusahaan belum memenuhi kebutuhan dalam memberikan pendidikan yang layak bagi kualitas kehidupan kerja. Dan di lihat dari sudut fasilitas kerja karyawan masih jauh dari kesempurnaan di mana alat-alat yang di butuhkan oleh karyawan masih kurang lengkap sehingga kualitas kerja karyawan belum memberikan kontribusi yang baik bagi karyawan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan-karyawan yang layak dan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.
3. Manajemen dalam organisasi lebih mengatur lagi sistem keluar masuknya karyawan atau pergantian karyawan agar karyawan yang ada lebih meningkatkan komitmennya dan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan merasakan kepuasan terhadap suatu organisasi ini. Perusahaan harus lebih menyadari bahwa karyawan memiliki ikatan yang kuat di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan, dengan memperhatikan dan meningkatkan tingkat keamanan kerja karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Untuk memaksimalkan komitmen organisasi diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen yang tinggi pada karyawanyaitu dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan demikian karyawan akan merasa bangga berada pada instansi karena terlibat aktif dalam keadaan

apapun pada instansi. Sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam berkomitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Afsar T. Selda. 2014. Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Sosial Sciences* Vol.III(4).
- Agasti, F. Indawati. 2014. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PD BPR BKK Kendal). Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Anatan L dan Elitan, 2007. *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*, Alfabeta: Bandung.
- Angelia Nuriza, 2013. Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan genteng mutiara. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad jalan Kapas No.9 Semaki, Yogyakarta.
- Casio (2006). *Managing human resources, Produktivity, quality of word life*. Mc Grow Hill.
- Colquit A. Jasson, Jefferry A. Lepine, Michael J. Wasson, 2009. *Organizational Behavior*, Mc-Graw-Hill, New York.
- Dessler, Gary. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Buku 1 Jakarta: Indeks
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala (1997). *An Investigation into Effek of ISO 9000 on participant Attudes and Job Performance*. *Produktions and inventory Manajement journal*. Secont
- Handoko, Totok. 2014, *pengaruh Quarter.kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada bengkel Ahass kecamatan Summersari Kabupaten Jember*. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Hasibuan, M 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisi penegaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan denan komitmen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervaining*. Program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Islam Z. Md & Siengthai S. 2009. Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. Asian Institute Of technology
- Komariah, Aan, dan Triatna. 2005. Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lou dan May (1999). Win-win paradigm for quality of work life and Business performance. Human Resource Development Quarterly. (93)
- Lewis, David, Brazil dan Erin (2001). Extrinsic and Intrinsic Determinant of quality of work life international Journal of health care Quality Assurance Incorporating leadership in health Service. Vol. 14 p. 9-15
- Luthan, Fred. 2006. Prilaku Organisasi. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2011, Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Nugroho. J. Agung. 2013. Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kerja, dan Komitmen organisasional terhadap Perilaku Ekstra Peran: Studi Empiris Pada Guru Sekolah Menengah Pertama Rintisan Sekolah Berstandar Internasional di Kabupaten Kelaten. Program studi Manajemen pendidikan Program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Panggabean, Mutiara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prujit, Hans 2003. Performance and Quality of work life, Journal of Organizational Change Management Vol. 13. P.389-400
- Razali, zin, Mat, 2004. Perception of professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment, Gajahmada Journal of Business, Vol. 6 No. 3 p.323-334
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen, 2006. Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid pertama dan kedua, (Edisi Bahasa Indonesia) PT. Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. Teori pengembangan Organisasi. Bina Aksara: Jakarta.
- Simamora, Hendry 2006. Manajemen sumber daya

- manusia. Edisi III.
Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2005.
Manajemen Tenaga kerja
Indonesia. Pendekatan
Administrasi dan
Operasional. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Sopiah. 2008. Prilaku Organisasi,
Yogyakarta: Andi
- Stefanus K. Thomas & Astjatjo R.
Wahyu. 2007.
Kepemimpinan
Transformasional dan
pengaruhnya terhadap
kepuasan atas Kualitas
Kehidupan Kerja,
Komitmen Organisasi, dan
prilaku Ekstra peran: Studi
pada Guru-guru Smu di
Kota Surabaya. Universitas
Kristen Peta-Surabaya.
- Wahjosumidjo. 2005.
Kepemimpinan kepala
kantor. 2007. Tinjauan
teoritik dan permasalahan.
PT. Raja Grafindo Persada.
Jakarta.
- Zin, Razali mat 2004. Perception of
Profesional Engineers
Toward Quality Of Work
Life and Organizational
Commitment. Gajahmada
International Journal of
Business, Vol. 6. No.3 p.
323-334