

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Aktivitas bekerja bagi individu tidak semata-mata ditujukan untuk mendapatkan upah, tetapi juga merupakan bagian dari sisi kehidupan manusia itu sendiri, sehingga kondisi kerja yang sehat merupakan faktor penting bagi produktivitas kerja dan kesehatan karyawan yang bekerja. Kualitas kehidupan kerja disebut juga upaya untuk memanusiakan lingkungan kerja. Hal ini menjadi sangat penting manakala karyawan merasa bahwa dirinya memiliki hak-hak untuk diperlakukan secara adil sebagai karyawan yang dilindungi oleh hak asasi manusia dan peraturan perundang-undangan.

Istilah kualitas kehidupan kerja jarang menjadi isu penting dalam penyelenggaraan kepegawaian di Indonesia. Namun demikian, keberadaan kualitas kehidupan kerja dalam keseharian kerja di nilai memiliki keterkaitan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena terkait dengan produktivitas dan kinerja karyawan.

Secara teori kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap pemberian kesempatan bagi karyawan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka serta apa yang mereka butuhkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Hal itu menyaratkan para manager untuk dapat memperlakukan karyawan dengan lebih baik.

a. Definisi

Berikut definisi dari kualitas kehidupan kerja menurut para ahli yang didapat peneliti dari literatur jurnal dan buku-buku teori:

Tabel 2
Definisi Kualitas Kehidupan Kerja yang dikemukakan oleh Para Ahli

Ahli	Definisi QWL
William B. Werther, Jr. & Keit Davis (1993)	<i>Quality of work life means having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challeging, and rewarding job.</i>
John Bernardin & Joyce A. Russell (1998)	<i>Quality of work life (QWL) refers to the level of satisfaction, motivation, involvement, and commitment individuals experience with respect to their lives at work. QWL is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal needs while employeeed by the firm.</i>
American Society of Training and Development (Lokanadha Reddy M. & Mohan Reddy P. (2010)	<i>“...a process of work organization which enables its members at all levels to actively participate in shaping the organization’s environment, merthods and outcome. This value based process is aimed towards meeting the twin goals of enchanced effectiveness of organization and improved quality of life at work for employees.</i>
Lokanadha Reddy & Mohan Reddy P. (2010)	<i>Broadly the definition of quality work of life involves four major parts: safe work environment, accupational healt care, suitable working time and appropriate salary, the safe work environment provides the basis for the person to enjoy working.</i>

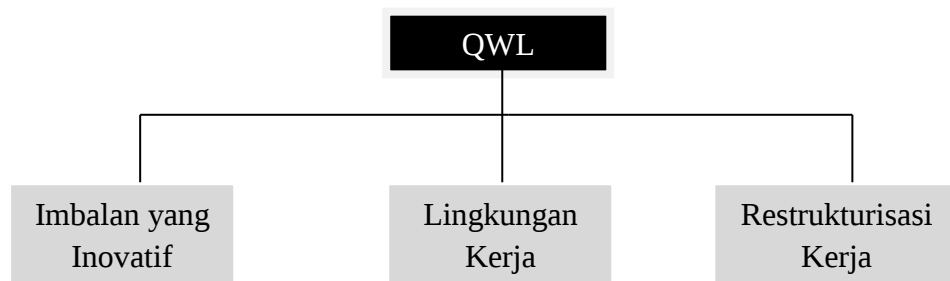
Sumber: Wirawan (2015:97)

Faghih *et.al.* (2013:136) dalam Priambodo (2016:2) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi para karyawan mengenai kesejahteraan, suasana, dan pengalaman kerja yang mengacu pada bagaimana efektifnya lingkungan kerja. Hal ini

hampir serupa dengan pandangan dari Cascio (2001) dalam Irawati (2015:42) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah peluang yang diberikan kepada karyawan dalam menetapkan keputusan tentang karyawan mereka dan desain tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Safrizal, 2014 dalam Jati, 2013:86).

b. Indikator

Untuk mengukur tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja perlu dikembangkan dimensi dari kualitas kehidupan kerja itu sendiri dan dari dimensi tersebut dapat dikembangkan pengukuran indikatornya. Ada 3 (tiga) dimensi/indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (2001) dalam Irawati (2015:43) dan ketiga indikator itu adalah:



Gambar 3
Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

1) Imbalan yang Inovatif

Imbalan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan adanya standar pengupahan dan penggajian yang berlaku sebagaimana mestinya. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lainnya yang dianggap sebagai penghargaan atas jerih payah karyawan dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja. Termasuk didalamnya berkaitan dengan penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, sikap kepemimpinan, serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja ini penting, terutama bagi kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

3) Restrukturisasi Kerja

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas guna pengembangan diri karyawan tersebut. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

Menurut Wirawan (2015:104), tujuan dari pembangunan sistem kualitas kehidupan kerja adalah:

1) Memperbaiki kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja sangat penting bagi individu dan organisasi dimana karyawan bekerja. Bagi karyawan, kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, semangat kerja, yang selanjutnya akan memacu kinerja mereka. Jika kinerja karyawan optimal, maka kinerja perusahaan juga akan lebih baik.

2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja

Kualitas kehidupan kerja dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi karyawan.

3) Meningkatkan kinerja para karyawan

Tujuan akhir dari kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan kinerja para karyawan yang berimbas kepada kinerja perusahaan.

4) Menciptakan pembelajaran organisasi

Kualitas kehidupan kerja membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para karyawannya secara terus-menerus dan karyawan dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

5) Mendukung manajemen perubahan

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus di dukung oleh para karyawan dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Jika perusahaan melaksanakannya, para karyawan dapat diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, peneliti lebih mengacu kepada teori dari Cascio yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah peluang yang diberikan kepada karyawan dalam menetapkan keputusan tentang karyawan mereka dan desain tempat kerja. Sehingga dapat disintesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan, dan kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya dengan indikator pengukuran yakni imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan meskipun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh

kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan cara komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, saling berpendapat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan hak-hak seseorang (Thoha, 2013). Karyawan yang puas cenderung bertahan kerja untuk perusahaan dan umumnya terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu beban kerja dan tingkat stres dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas terkadang bersikap menentang dalam hubungannya dengan pimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

a. Definisi

Sutrisno (2010) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa puas positif tentang pekerjaan karyawan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sedangkan menurut Wether & Davis dalam Afifuddin (2017:228) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Indikator

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju

sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan/atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tingginya kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sunyoto (2012:212-213) faktor-faktor kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

- 1) *Kedudukan*, orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
- 2) *Pangkat*, pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
- 3) *Umur*, dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.
- 4) *Mutu Pengawasan*, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga

karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Berdasarkan teori-teori tersebut, peneliti lebih mengacu kepada teori dari Hasibuan yang mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sehingga dapat disintesis, kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja dengan indikator pengukurannya yakni menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

3. Komitmen Organisasi

Organisasi seperti perusahaan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial, yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Jika suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya interdependensi dan mempersepsikan diri sebagai suatu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya masalah organisasi atau perusahaan sebagai suatu kelompok sosial tidak akan terjadi.

Realitanya banyak perusahaan dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat adanya kelompok-kelompok kecil yang

tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, dan kepentingan para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi, tingkat *turnover* tidak terkendali, semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Ini dikarenakan rendahnya komitmen dari para karyawannya.

a. Definisi

Triatna (2016:120) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Sedangkan Sutrisno (2015:296) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja dan kemauan bekerja untuk kepentingan perusahaan, dan kemungkinannya untuk mempertahankan menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Kaswan (2018:197) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap

kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi. Robbins (2016:66) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya.

b. Indikator

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011) yang dikutip kembali dalam Kaswan (2018:197-198) bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi/indikator berikut ini:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan disebabkan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena

mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi.

2) Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain umur, jabatan, serta berbagai fasilitas dan tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini, yaitu tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi disebabkan balas jasa, respek sosial, budaya, atau agama.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti lebih mengacu berdasarkan pendapat dari Kaswan yang mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk

kepentingan organisasi. Sehingga dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah segala bentuk sikap kesetiaan yang dimiliki karyawan pada organisasi atau tidak akan meninggalkan organisasi dan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi serta bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dengan indikator pengukurannya yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan sebuah penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hasil dari penelitian sebelumnya. Tabel penelitian terdahulu untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Jadongan Sijabat Universitas Negeri Surabaya ISSN 0853-0203 Vol. 19 No. 3, Oktober 2011	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah di KAP Surabaya	SEM/AMOS Program	1. Kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. 2. Kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap keinginan keinginan untuk pindah. 3. Komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

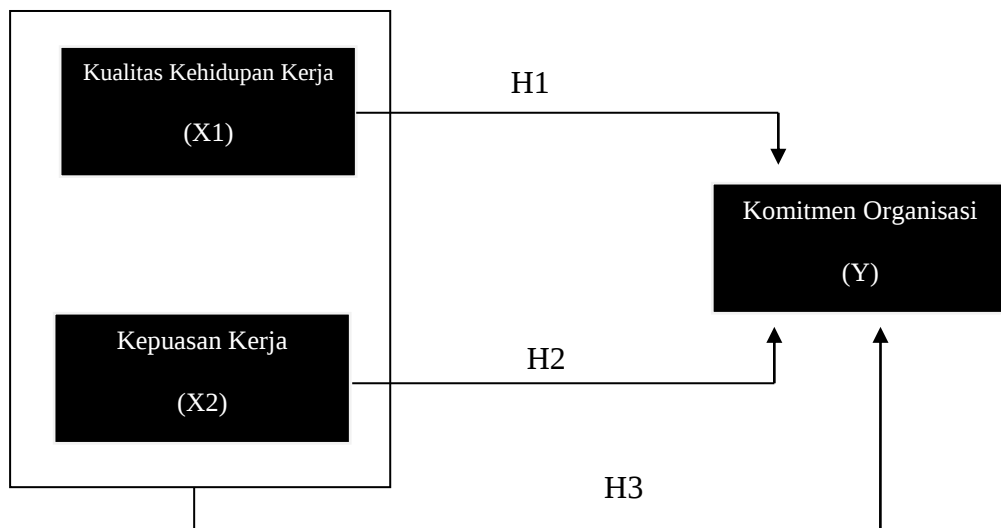
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
2	Ika Oktavianti Universitas Negeri Semarang <i>Journal of Economic Education</i> , ISSN 2252-6552, Juni 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya)	Analisis Regresi Berganda dan Analisis Jalur dengan program SPSS	1. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan. 2. Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. 3. Ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap keinginan keluar. 4. Ada pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. 5. Tidak terdapat hubungan langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadappa keinginan keluar.
3	Rifty Nur Imanni dan Andre Dwijanto Witjaksono Universitas Negeri Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2, No.3, Juli 2014	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi	SEM PLS Program	1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 4. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
	1. Ni Made Dwi Puspitawati 2. I Gede Riana Universitas Udayana Bali Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Kewirausahaan, Vol. 8, No. 1, Februari 2014	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan	<i>Analisis jalur (Path Analysis) dan CFA (Confirmatory Factor Analysis)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.
4	Donata Asmaranta Manik Universitas Atma Jaya Yogyakarta Agro Ekonomi, Vol. 29, No. 1, 2015	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keterikatan Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia	Program SPSS	Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen keterikatan kerja.
5	Wenda Chrisienty Universitas Kristen Petra Surabaya AGORA, Vol. 3 No. 2, 2015	Pengaruh <i>Quality of Worklife</i> Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV. Sinar Plasindo	Regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>quality of worklife</i> terhadap komitmen organisasional karyawan
6	Indah Kusuma Hayati STIE Binaniaga Bogor The Management Journal of Binaniaga Vol. 1, No. 1, 2016, ISSN: 2527-4317	Analysis Quality of Worklife (QWL) Implementation Against Job Satisfaction and Commitment of The Employees	<i>Structural Equation Model (SEM) and PLS</i>	QWL has not impacted job satisfaction of the employees. QWL implementation and job satisfaction of the employees have been impacting the commitment of the employees.
7	Ardi Priambodo Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
	Jurnal Ilmu Manajaemen, Vol. 5, No. 1, 2016	Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)		2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasi (Y). Dimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kerangka konseptual, dan teori yang dikemukakan, maka akan di uji kebenarannya melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1 Diduga terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor.
- Hipotesis 2 Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor.
- Hipotesis 3 Diduga terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Intrasari Raya Bogor.