

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan kajian sumber ilmiah tentang topik tertentu. Tinjauan pustaka atau *literasi review* menggambarkan tentang pengetahuan yang ada saat ini. Tinjauan pustaka juga memungkinkan untuk mengidentifikasi teori, metode dan kesenjangan yang ada.

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa diajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau QWL.

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Siregar (2016: 27) kualitas kehidupan kerja berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2017: 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas.

Selanjutnya Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Pendapat lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu program untuk memperbaiki atau meningkatkan kondisi kerja baik dari sisi kepuasan, motivasi, keterlibatan, produktivitas dan komitmen seseorang.

2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Swamy *et.al*, (2015) mengemukakan ada 8 (delapan) faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat

mencatat produktivitas yang tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal ini terdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

2. Budaya Organisasi dan Iklim

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain. Peluang promosi, promosi dan evaluasi penghargaan yang digunakan keduanya berada di bawah kendali langsung dari sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

3. Hubungan dan Kerjasama

Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, memiliki

kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan pribadi.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan bergantung pada tingkat tertentu pada kompensasi yang ditawarkan. pembayaran harus ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

6. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas termasuk layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya. Banyak pengusaha merasa beruntung dapat memberikan alternatif pengaturan kerja bagi karyawan mereka. Inilah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Pengaturan kerja alternatif untuk karyawan termasuk jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak ada jalan buntu, dan lingkungan kerja yang aman.

7. Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (2016: 24) menyebutkan terdapat sembilan dimensi dari kualitas kehidupan kerja. Adapun dimensi tersebut yaitu:

1. **Partisipasi pekerja**, yaitu tiap-tiap karyawan menginginkan untuk selalu dapat diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pada setiap pekerjaan, sesuai dengan posisi mereka dan jabatan dari karyawan. Untuk itu perusahaan dapat merealisasikannya dengan membuat tim inti yang melibatkan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah yang perlu ditempuh oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan.
2. **Pengembangan karier**, yaitu semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan sangat memerlukan kejelasan pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan mereka. Hal ini dapat di tempuh dengan cara menawarkan jabatan atau posisi tertentu bagi mereka yang memiliki kinerja bagus, atau dapat memberikan kesempatan kepada mereka supaya mengikuti pelatihan/pendidikan di luar perusahaan.
3. **Penyelesaian konflik**, yaitu tiap-tiap karyawan memerlukan adanya pemecahan konflik bersama perusahaan, dengan terbuka, jujur dan adil.

Kondisi tersebut sangat mempengaruhi loyalitas mereka pada perusahaan, kemudian dedikasi serta motivasi kerja para karyawan. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kesempatan penyampaian keluhan melalui pengisian formulir atau skema yang disediakan.

4. **Komunikasi**, setiap karyawan mengharapkan adanya komunikasi yang terbuka tentunya dalam batas-batas wewenang yang ditentukan dan tanggung jawab masing-masing pekerja, komunikasi yang lancar akan membuat penyampaian informasi yang dirasa cukup penting, menjadi tepat diterima pada waktunya yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa kepuasan dari para karyawan.
5. **Kesehatan kerja**, setiap karyawan memerlukan perhatian terkait kesehatan mereka, agar dapat bekerja dengan secara efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini perusahaan dapat menyelenggarakan program kesehatan yang membantu para karyawan untuk mengontrol kesehatan mereka demi menghasilkan kinerja optimal.
6. **Keselamatan kerja**, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan memerlukan adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya. Perusahaan harus berusaha menghindari memberhentikan karyawan, dan menjadikan mereka sebagai karyawan tetap serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengundurkan diri melalui program pensiun.
7. **Keselamatan lingkungan**, di dalam melakukan pekerjaan semua karyawan yang bekerja memerlukan adanya keamanan lingkungan kerja. Perusahaan

harus berusaha memberikan rasa aman kepada para karyawan, salah satu caranya dengan membentuk komite keselamatan kerja karyawan.

8. **Kompensasi yang layak**, semua karyawan menginginkan adanya kompensasi yang memadai. Karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan membentuk struktur kepengurusan untuk mengatur kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan agar kompetitif dan dapat mensejahterakan.
9. **Kebanggaan**, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangga terhadap perusahaan tempat kerja mereka. Untuk itu penting bagi perusahaan menciptakan ciri khas sebagai identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga para karyawan yang bekerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena jika karyawan merasa puas di perusahaan, maka semua yang berhubungan antara karyawan dan perusahaan akan berjalan dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2015: 129) Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan hasil dari persepsi karyawan atas pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015: 49) mendefinisikan kepuasan kerja

adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Afandi (2016: 58) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan kepuasan kerja juga didefinisikan oleh Sutrisno (2017: 74) adalah sebuah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu persepsi positif dari pekerja terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi atau lingkungan kerjanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2016: 60) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang

diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Selain penyebab kepuasan kena, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (*supervision*). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling

besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*). Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*pronmotion*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hilup pegawai yang dianggap laik atau tidak.

2.1.2.3 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja Afandi (2016: 62) sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pelibatan Kerja
3. *Organizational Citizenship Behavior*
4. *Organizational Commitment*
5. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

6. Perputaran (*Turnover*)
7. Perasaan Stres
8. Prestasi Kerja/Kinerja

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2016: 67) lima indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pekerjaan.** Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. **Upah.** Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. **Promosi.** Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. **Pengawas.** Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. **Rekan kerja.** Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.3 Komitmen Karyawan

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi. Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang,

dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Samsuddin (2018: 61) komitmen adalah pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang berasal dari watak yang muncul dari dalam diri seseorang. Komitmen individu akan memunculkan motivasi diri dan mendorong semangat dalam bekerja, sehingga mampu menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Robbins dan Judge (2015: 47) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan seorang karyawan telah memihak pada organisasi beserta tujuan-tujuannya dan berusaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016: 187) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu derajat individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan terlibat dengan segala aktivitas organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Sementara itu pendapat lain yaitu Schermerhorn, dkk dalam Wibowo (2016: 188) mengemukakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu tingkatatan loyalitas yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa definisi para ahli yang sudah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja merupakan sikap individu terhadap organisasi yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja dan akan memotivasi untuk menjadi baik dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Karyawan

Heller dalam Wibowo (2016: 191) menyarankan beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menumbuhkan komitmen melalui faktor-faktor, diantaranya:

1. Memelihara kepercayaan (*nurturing trust*)

Kunci untuk meraih kepercayaan adalah mengedepankan kualitas dan gaya kepemimpinan, dan pertama kali yang harus dilakukan adalah mempercayai karyawan yang bekerja untuk organisasi.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati (*Winning minds, spirits, and hearts*)

Komitmen dari karyawan tidak dapat dibentuk sebelum pemimpin mampu menunjukkan kebutuhan akan psikologis, intelektual dan emosional, seperti memberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan pekerjaan, menghargai hasil kerja keras dan memberdayakan karyawan dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin.

3. Menjaga komitmen pekerja (*keeping staff committed*)

Memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi merupakan hal yang paling efektif dalam menjaga komitmen seseorang.

4. Menghargai keunggulan (*rewarding excellence*)

Pengakuan atas kemampuan merupakan hal penting dan efektif untuk menjaga komitmen.

5. Bersikap positif (*staying positive*)

Lingkungan kerja yang positif merupakan hal penting, untuk membangunnya dapat melalui mutual trust, saling memberikan kepercayaan antara organisasi dengan karyawan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Karyawan

Dimensi komitmen organisasional menurut Newstrom dalam Wibowo (2016: 189), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

1. Affective commitment

Ditandai oleh adanya keterikatan emosional dengan organisasi tersebut bahwa individu mengidentifikasi dengan berkomitmen afektif, keterlibatan didalam organisasi dan menyukai keanggotaan di dalam organisasi serta merasa memiliki persamaan dengan organisasi. Karyawan afektif tetap berkomitmen dengan organisasi karena mereka inginkan.

2. Continuance commitment

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Normative commitment

Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kualitas kehidupan, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan yang dijelaskan pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
1.	Cindana Oktaviani (2019) Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara	VB : Kualitas Kehidupan Kerja VT : Komitmen organisasi	VB: Tidak meneliti kepuasan kerja	Hasil analisis Pearson correlation diperoleh angka yang menunjukkan sig: 0,000 untuk kualitas kehidupan kerja dan sig: 0,000 untuk komitmen organisasi ($P < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Maka dari itu hipotesis dapat diterima	Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23 no. 8
2.	Derita Qurbani (2021) Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja	VT : komitmen organisasi	VB : Efikasi diri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 8 No 2 2021 Hlm. 223 – 232. http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm
3.	Erick Robson Lumbantoruan (2015) Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, Dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan perilaku kewargaan	VB : kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan	VT : Kinerja karyawan	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, setiap penurunan kualitas kehidupan kerja maka akan menurunkan kinerja	JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015
4.	Nurma Asri Asharini (2018) Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pt. Madubaru PG-PS	VB : kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja	VT : Kinerja	Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. QWL dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap	Universitas Gadjah Mada, 2018 Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

No	Nama Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
	Madukismo			kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> .	
5.	Adrian Suryo Mataram (2018) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda	VB : kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja	VT : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi; kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi; komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018 Hal. 81 – 91
6.	Ulfa Noviana (2017) Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional Sebagai variabel <i>intervening</i> terhadap kinerja pegawai	VT : Kinerja	VB : komunikasi	kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Telaah Manajemen Vol. II Edisi 1, April 2014, hal 103 – 116. ISSN : 1693-9727
7.	Vanishree beloor (2017) Employee Commitment and Quality of Work Life	VB : Komitmen karyawan VT : kualitas kehidupan kerja		komitmen karyawan memiliki tiga komponen yaitu Afektif, Normatif, Berkelanjutan komitmen dan QWL adalah konstruksi multidimensi yang mencakup kepuasan kerja, gaji yang memadai, lingkungan kerja, budaya organisasi dll, faktor-faktor	A Literature Review. ISSN 2348-5396 (e) ISSN: 2349-3429 (p) Volume 4, Issue 2, No. 86, DIP: 18.01.040/2017 0402 ISBN:

No	Nama Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				ini mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, ketidakhadiran, tingkat retensi, dll. Komponen QWL ini dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi	978-1-365-68609-2
8.	Richard Chinomona (2015) The influence of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the Small and Medium Enterprise Sector	VB : kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, komitmen dan kerja	VT : Niat kepemilikan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks UKM, kualitas kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, komitmen kerja karyawan dan akibatnya niat masa kerja mereka.	Journal Vaal University of Technology. Vo. 4. No.2 page 124-139
9.	Jusuf Radja (2013) Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City)	VB : kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi	VT : kepuasan kerja	kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap pelayanan public kinerja dan kepuasan kerja, tetapi memiliki korelasi penting dengan komitmen organisasi. 2) komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelayanan publik, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. 3) kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik tetapi keduanya dapat memberikan kontribusi langsung melalui kinerja	Public Policy and Administration Research ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.3, No.12, 2013
10.	Sri Marti Pramudena (2019) The effect of quality of worklife and job satisfaction On organizational commitment	VB : kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, komitmen organisasi		kualitas kehidupan kerja dan pekerjaan kepuasan terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial dan simultan dimana nilai t hitung 4,694 > t tabel 1,6592 dan nilai F 31,054 > F-tabel 3,08. Komitmen organisasi	The Management Journal of BINANIAGA Vol. 04, No. 01, June 2019 p- ISSN: 2527 – 4317, e-ISSN: 2580 – 149x6th Accreditation Rating: April

No	Nama Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
				sebesar 64,5% dipengaruhi oleh pihak lain variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	04, 2019 – April 03, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Saking pentingnya sumber daya manusia, Sumber daya manusia sebagai awal pembuka sumber daya yang lain. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang baik, maka perlu adanya komitmen dari pekerja untuk dapat bekerja dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2016: 23), yang merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan atau menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Nawawi (2016: 24) menyebutkan terdapat sembilan dimensi dari kualitas hidupan kerja diantanya adalah (1) Prestasi pekerja, (2) Pengembangan karier, (3) Penyelesaian konflik, (4) Komunikasi, (5) Kesehatan kerja, (6) Keselamatan kerja, (7) Keselamatan lingkungan, (8) Kompensasi yang layak dan (9) Kebanggaan. Kualitas kehidupan kerja dapat memengaruhi terhadap komitmen karyawan untuk bekerja. Ketika

kualitas kerjanya baik maka akan terbentuk komitmen kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dan tidak akan berpindah ke tempat kerja yang lain. Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2019). Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian yang mendukungnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bekti (2018).

Selain faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015: 49) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Menurut Afandi (2016: 67) lima dimensi kepuasan kerja diantaranya adalah (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Promosi, (4) Pengawas, (5) Rekan Kerja. Hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karena saat karyawan merasa puas maka karyawan kecil kemungkinannya untuk pindah kerja ke tempat yang lain. Ketika karyawan puas maka akan terbentuk perasaan nyaman sehingga komitmen kerja karyawan akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asharini (2018). Hubungan pengaruh lainnya antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pramudena (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mtaram (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja. Ketika karyawan puas akan pekerjaannya maka ia akan berkomitmen positif terhadap perusahaan.

Upaya dalam mewujudkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui komitmen dalam bekerja. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016: 187) yang mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu derajat individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan terlibat dengan segala aktivitas organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja. Dimensi komitmen kerja menurut Newstrom dalam Wibowo (2016: 189), terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu: (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance commitment* dan (3) *Normative commitment*. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Kaswan (2017) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif pada sikap kerja karyawan di perusahaan. Sikap kerja positif tersebut diantaranya yakni tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, semangat kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, selain itu karyawan akan memiliki persepsi yang baik mengenai keadilan dan dukungan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja dan juga kepuasan kerja juga saling keterkaitan. Terdapat hubungan antar keduanya karena seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa Kualitas kehidupan kerja menurut Mangkuprawira (2012: 153) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Yang artinya kualitas kehidupan kerja

berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu dalam dimensi kepuasan kerja ada diantaranya pemenuhan kebutuhan, pencapaian nilai yang mana itu merupakan kualitas kehidupan kerja. Jadi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan.

Untuk hubungan anatra kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dipodjoyo (2015) bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Selain dari itu didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2016: 23), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja. Dalam kalimat tersebut tercermin bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa puas maka akan terpenuhi kualitas kehidupan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada komitmen kerja, hal ini didasari oleh sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya komitmen kerja, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan pada organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Mataram (2018) dan Asharini (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2015). Jadi dapat ditarik hipotesisnya adalah **“Kualitas kehidupan dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya”**.