

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KEPALA  
LINGKUNGAN DI KECAMATAN MEDAN LABUHAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



**Disusun Oleh:**

**SUFI ALFIDA DAULAY**

**08.860.0120**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KEPALA LINGKUNGAN DI KECAMATAN MEDAN LABUHAN

Oleh:

SUFI ALFIDA DAULAY

NIM : 08 – 860 – 0120

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan.

Berdasarkan penjabaran yang ada dalam bab tinjauan pustaka, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi: ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada kepala lingkungan dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada kepala lingkungan.

Dalam membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan metode Analisis Product Moment, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah kualitas kehidupan kerja dan variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan Metode Analisis Product Moment diperoleh hasil bahwa: 1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan. Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasinya  $r_{xy} = 0,315$ ;  $p < 0,010$ . Hal ini diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi pada kepala lingkungan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima. 2) Penelitian ini memberikan hasil yang signifikan dalam taraf signifikansi 1% atau  $p < 0,010$ , dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,099 dan BE% nya sebesar 9,9%. 3) Secara umum, hasil penelitian terhadap kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, karena nilai rata-rata empiriknya (119,65) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (97,5). Kemudian untuk komitmen organisasi juga dinyatakan dalam taraf yang tinggi dimana nilai rata-rata empirik (106,56) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (82,5).

**Kata Kunci :** Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi

## ABSTRACT

### RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF WORK LIFE WITH A ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO KEPALA LINGKUNGAN IN KECAMATAN MEDAN LABUHAN

By:

SUFI ALFIDA DAULAY  
NIM : 08 – 860 – 0120

Basically, this study aims to examine the relationship between quality of life of wickedness by the head of the organization's commitment to the environment in which that is the subject of this study is the chief in the district of Medan Labuhan.

Based on the description of the existing literature in this chapter, the proposed research hypothesis which says there is a positive relationship between quality of work life with the head of the organization's commitment to the environment. Assuming that the higher the quality of work life, the higher the organization's commitment to the environment and vice versa head lower organizational commitment eat lower on the head of the organization's commitment to the environment.

In proving the above hypothesis, we used methods of analysis Product Moment, in which the independent variable ( $X$ ) is the quality of working life and varabel bound ( $Y$ ) is the commitment of the organization.

Based on data analysis using Product Moment Method Analysis of obtained results that: 1) there is a significant positive relationship between quality of work life with the head of the organization's commitment to the environment in the district of Medan Labuhan. From the analysis of the data obtained by the correlation coefficient  $r_{xy} = 0,315$ ,  $p < 0.010$ . This means that the quality of work life affects the organization's commitment to high environmental chief. Thus, the hypothesis proposed in this study are accepted. 2) This study provides significant gains in significance level of 1% or  $p < 0.010$ , with a coefficient of determinant ( $r^2$ ) = 0.099 and its BE% at 9.9%. 3) In general, the results of research on the environment in the district head Medan Labuhan have a high quality of work life, because the average value empiriknya (119.65) is greater than the average value hipotetiknya (97.5). Then for organizational commitment was also expressed in a high level where the average empirical value (106.56) is greater than the average average value hipotetik (82,5).

**Keywords:** *Quality of Work Life, Organizational Commitment*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis .....	13
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Kepala Lingkungan .....	14

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Tugas dan Fungsi Kepala Lingkungan.....	14
2. Hak Kepala Lingkungan.....	19
3. Kewajiban Kepala Lingkungan.....	19
<b>B. Komitmen Organisasi.....</b>	<b>20</b>
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	22
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	28
<b>C. Kualitas Kehidupan Kerja.....</b>	<b>29</b>
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	29
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
3. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
4. Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja.....	35
<b>D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi.....</b>	<b>37</b>
<b>E. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>39</b>
<b>F. Hipotesis.....</b>	<b>40</b>
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
<b>A. Tipe Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>B. Identifikasi Variable Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....</b>	<b>41</b>
1. Komitmen Organisasi.....	42
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	43
<b>D. Subjek penelitian.....</b>	<b>44</b>

1. Populasi .....	44
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
1. Skala Komitmen Organisasi.....	46
2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	46
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	47
1. Validitas .....	47
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	49
G. Analisis Data .....	50
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN.....	52
B. PELAKSANAAN PENELITIAN.....	55
C. HASIL PENELITIAN.....	62
1. HASIL UJI ASUMSI .....	62
a. UJI NORMALITAS SEBARAN .....	61
b. UJI LINIERITAS .....	64
2. HASIL UJI ANALISIS DATA.....	65
3. HASIL PERHITUNGAN MEAN HIPOTETIK DAN MEAN EMPIRIK .....	66
a. MEAN HIPOTETIK .....	66
b. MEAN EMPIRIK.....	67
c. KRITERIA .....	68
D. PEMBAHASAN .....	69

<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. SIMPULAN .....	74
B. SARAN .....	75
1. KEPADA SUBJEK PENELITIAN.....	75
2. KEPADA KECAMATAN.....	75
3. KEPADA PENELIT SELANJUTNYA.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Sebelum Diuji Coba	56
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Diuji Coba.	57
3. Distribusi Penyebaran Butir Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Diuji Coba.	58
4. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja Sebelum Diuji Coba.	60
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	63
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	64
7. Rangkuman Hasil Korelasi Product Moment	65
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Induk	66
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	69



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja.
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Kualitas Kehidupan Kerja
- E. Skala Komitmen Organisasi.
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Kabupaten/Kota yang terdiri atas Desa dan Kelurahan. Dalam hal Otonomi Daerah, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat. Kecamatan Medan Labuhan adalah suatu wilayah administratif di bawah Kota Medan yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dibawah pimpinan Camat. Kecamatan Medan Labuhan merupakan salah satu dari 21 kecamatan yang ada di Kota Medan. Kecamatan Medan Labuhan terletak di bagian utara Kota Medan. Luas wilayah Kecamatan Medan Labuhan 36,67 Km<sup>2</sup>. Dan Kecamatan Medan Labuhan merupakan daerah yang berdekatan dengan daerah pesisir (dekat dengan Belawan dan pesisir Deli Serdang), dengan penduduknya berjumlah 104.829 jiwa (2006).

([http://id.m.wikipedia.org/wiki/Medan\\_Labuhan,\\_Medan](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Medan_Labuhan,_Medan))

Dalam hal ini penulis memilih Kecamatan Medan Labuhan sebagai tempat penelitian. Dimana organisasinya adalah kelurahan. Kelurahan dibentuk diwilayah kecamatan. Kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui Camat.

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/ kota

dalam wilayah kerja kecamatan. Kelurahan terdiri dari lurah dan perangkat lurah. Perangkat lurah yang dimaksud adalah sekretaris kelurahan, seksi-seksi, jabatan fungsional dan kepala lingkungan (dalam Fokusmedia, 2008).

Kecamatan Medan Labuhan terdiri dari 6 kelurahan yaitu kelurahan besar terdiri dari 23 kepala lingkungan, kelurahan tangkahan terdiri dari 12 kepala lingkungan, kelurahan sei mati terdiri dari 17 kepala lingkungan, kelurahan martubung terdiri dari 7 kepala lingkungan, kelurahan pekan labuhan terdiri dari 32 kepala lingkungan dan kelurahan nelayan indah terdiri dari 8 kepala lingkungan. Setiap kelurahan bertanggung jawab terhadap kepala lingkungannya masing-masing. Setiap kepala lingkungan memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama dengan kepala lingkungan yang lain. Dan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar mereka memberikan hasil yang baik atau maksimal bagi organisasinya.

Menurut Pasal 31 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 5 Tahun 1979 yaitu, kepala lingkungan adalah unsur pelaksana tugas kepala kelurahan dengan wilayah kerja tertentu. Kepala Lingkungan adalah Pegawai yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat I melalui camat, dengan memperhatikan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas dan fungsi kepala lingkungan (KEP. WALIKOTA MEDAN No. 21 Tahun 2001), meliputi beberapa bidang yaitu bidang pemerintahan, bidang pembangunan, bidang kemasyarakatan dan bidang keamanan (dalam Perda, 2001)

Kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan dipilih oleh tokoh masyarakat lalu diajukan kelurah dan setelah itu lurah mengajukan ke camat. Lalu camat yang menentukan siapa yang menjadi kepala lingkungan sesuai dengan pertimbangan dan criterianya.

Tugas kepala lingkungan yang masih melekat di kecamatan medan labuhan adalah kepala lingkungan masih melayani, membantu warga desa untuk menyelesaikan permasalahan yang ada baik itu masalah lingkungan masyarakat seperti gotong-royong, siskamling, masalah keluarga seperti perceraian, pertengkaran dan masalah administrasi seperti mengurus KTP, PBB, surat tanah dan lain-lain yang berhubungan dengan kependudukan. Mereka bekerja bukan hanya untuk atasannya atau kepentingan organisasi tetapi mereka bekerja juga untuk masyarakat. Bahkan mereka sedia 1 x 24 jam setiap harinya untuk masyarakat yang membutuhkan.

Kepala lingkungan berusaha melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya, itu terlihat dari apa yang telah mereka kerjakan. Kepala lingkungan selalu melakukan apapun yang diperintahkan lurah atau camat. Mereka selalu siap untuk menjalankan perintah apapun yang diperintahkan kepada mereka.

Sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan. Karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan merupakan aset yang penting bagi organisasi, karena segala sesuatunya yang ada di organisasi, yang mengerjakannya adalah karyawan walaupun mereka hanya melakukan perintah atau tugas dari pimpinan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

Untuk bisa mendorong keberhasilan organisasi, karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Komitmen dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena akan membantu organisasi atau perusahaan untuk tetap maju dan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan.

Luthans (1992) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Semakin majunya teknologi di zaman sekarang ini, membuat pergeseran dalam suatu organisasi. Yang sebelumnya organisasi masih menggunakan sistem yang tradisional sekarang sudah ada teknologi canggih untuk mengerjakan segala sesuatunya. Dengan adanya teknologi tersebut justru menghilangkan sarana untuk membina komitmen. Dalam organisasi tradisional, komitmen adalah masalah ikatan antara individu dan perusahaan, diharapkan karyawan setia kepada pimpinan dan organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi.

Menurut Gordon dkk (1989) komitmen organisasi memiliki empat aspek yaitu loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab, keinginan untuk bekerja secara profesional dan kepercayaan terhadap organisasi. Sedangkan Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psycological conctract*, *job choice factors*, karakteristik personal (bagaimana individu merasa sejahtera, merasa dihargai, merasa nyaman dengan pekerjaannya dalam organisasi). Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik, tentu karyawan itu akan meninggalkannya.

Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk,1992; Prapti dkk,2004). Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam.

Suatu organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Nyatanya yang terjadi adalah terlihat adanya penurunan kinerja kepala lingkungan, dikarenakan tidak adanya kesejahteraan yang didapatkan kepala lingkungan, seperti tidak adanya jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jenjang karir. Hal tersebut tentunya akan berefek pada menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi, terlihat dari seringnya terlambat saat apel pagi dan sering menghindar saat diberikan tugas. Hal inilah yang mengakibatkan sasaran atau target kerja tidak dapat dicapai.

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker (1992) menunjukkan bahwa suksesnya implementasi program kualitas

kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen karyawan baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja. Sementara penelitian Zin (2004) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gorden dan Infante (dalam Zin, 2004).

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk



intervensi dalam pengembangan organisasional (French et al, 1999 dalam Arifin, 1999).

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Ingin tetap tinggal dalam suatu organisasi berarti karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan dan komitmen organisasi (Elmuti dan Kathawala, 1997).

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi sosial dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2001) terhadap pekerja, menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Ada enam aspek kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kualitas

kehidupan kerja bagi karyawan, yaitu gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan terhadap pekerjaan, keterbukaan dan keadilan, yang terakhir kepercayaan dan keramahan.

Seorang manajer dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya harus mengetahui kebutuhan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan kunci dari kualitas kehidupan kerja.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut ialah dengan cara pemenuhan kualitas kehidupan kerja mereka ke arah yang lebih baik atau lebih dikenal dengan QWL (*Quality Of Work Life*). QWL (*Quality Of Work Life*) akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan karyawan. Pendekatan ini berupaya untuk mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan.

Mencermati makna dari kualitas kehidupan kerja ini, tampak betapa pentingnya kehadiran kualitas kehidupan kerja dalam diri karyawan. Hal ini karena secara umum kualitas kehidupan kerja dapat membangkitkan rasa aman, rasa kesejajaran, rasa bangga, rasa kekeluargaan, kebermilikan, otonomi, tanggungjawab dan fleksibilitas karyawan, sehingga membuat karyawan akan memiliki komitmen kerja terhadap organisasi.

Dengan melihat penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Kepala Lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Organisasi tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah organisasi walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit organisasi yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan. Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta jaminan hari tua yang memadai. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Dalam hal ini, di kelurahan belum memberikan jaminan kesehatan, jaminan hari tua dan jenjang karir untuk para kepala lingkungan. Padahal jaminan kesehatan, jaminan hari tua sangat dibutuhkan sebagai fasilitas organisasi agar kepala lingkungan merasa aman dalam bekerja, selain hal tersebut jenjang karir juga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena jenjang karir akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

memberi semangat dan motivasi yang positif bagi kepala lingkungan untuk bekerja lebih baik lagi. Meskipun begitu mereka masih tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. Maka dari itu hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Peneliti menggunakan kualitas kehidupan kerja untuk mengetahui masalah komitmen organisasi pada kepala lingkungan. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan?. Pertanyaan inilah yang akan coba dijawab dalam penelitian ini.

### **C. Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Komitmen organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: komitmen sebagai perilaku dan komitmen sebagai sikap, dimana diantara kedua komitmen ini mempunyai tujuan yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan dikarenakan kebutuhan maupun kemauan. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Populasi/subjek penelitiannya pada kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan. Kantor camat ini terdiri dari 6 kelurahan yaitu kelurahan besar, kelurahan tangkahan, kelurahan sei mati, kelurahan martubung, kelurahan pekan labuhan dan kelurahan nelayan indah. Yang terdiri dari 99 kepala lingkungan sekecamatan medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

labuhan. Penelitian akan dilakukan di Kantor Camat Medan Labuhan dan di masing-masing Kantor Lurah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas adalah: Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan informasi tentang psikologi khususnya yang membahas mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi organisasi dalam menyikapi kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada kepala lingkungan di kecamatan medan labuhan. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada kepala lingkungan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kepala Lingkungan

Untuk memperlancar jalannya pemerintahan kelurahan di dalam kelurahan dapat dibentuk lingkungan yang dikepalai oleh kepala lingkungan. Menurut Pasal 31 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 5 Tahun 1979 Yaitu, Kepala Lingkungan adalah unsur pelaksana tugas Kepala Kelurahan dengan wilayah kerja tertentu. Kepala Lingkungan adalah Pegawai yang diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur Kepala Daerah Tingkat I melalui Camat, dengan memperhatikan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian dalam peraturan Menteri dalam Negeri No. 6 Tahun 1984 Pasal 1 ayat (b) menyebutkan bahwa : “Perangkat kelurahan adalah sekretaris kelurahan, kepala urusan dan kepala lingkungan” (Fokusmedia, 2008).

#### 1. Tugas dan Fungsi Kepala Lingkungan

Tugas dan fungsi kepala lingkungan (KEP.WALIKOTA MEDAN No. 21 Tahun 2001), meliputi beberapa bidang yaitu bidang pemerintahan, bidang pembangunan, bidang kemasyarakatan dan bidang keamanan (Peraturan daerah, 2001).

##### a. Bidang Pemerintahan.

Dalam bidang pemerintahan ada empat tugas dan fungsi kepala lingkungan, yaitu:

1. Melaksanakan dan mengawasi jalannya program pemerintah Kota Medan agar melaksanakan dengan baik dan dapat dinikmati masyarakat.
2. Melaksanakan koordinasi terpadu terhadap jajaran Birokrasi yang bersifat vertikal maupun horizontal dalam melaksanakan Program Pemerintah terhadap masyarakat di lingkungan kerjanya.
3. Melaksanakan pelayanan umum dan administrasi pemerintah terhadap masyarakat dalam wilayah lingkungan kerjanya yakni melaksanakan pendataan penduduk, Pemberiaan Pelayanan Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), surat-surat Tanah dan Dokumen Administrasi lainnya yang berhubungan dengan Dinas dalam jabatannya sebagai Kepala Lingkungan.
4. Melaksanakan kegiatan yang merupakan program pemerintah dalam upaya pemasukan keuangan negara dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yakni melaksanakan pendataan terhadap objek Pajak, Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang (SPPT), melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), membantu pendataan sektor lain yang dapat memberikan pemasukan terhadap keuangan daerah seperti penertiban Parkir, membantu petugas dalam melaksanakan penagihan Retribusi Sampah dan lain sebagainya.

b. Bidang Pembangunan.

Dalam bidang pembangunan ada sepuluh tugas dan fungsi kepala lingkungan, yaitu:



1. Mensosialisasikan kepada masyarakat terhadap semua program pembangunan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Medan.
2. Menciptakan dan membina peningkatan partisipasi, swadaya dan keikutsertaan masyarakat dalam membangun lingkungannya serta mensukseskan program pembangunan yang datang dari pemerintah atasannya.
3. Mengawasi jalannya setiap kegiatan pembangunan oleh pemerintah atasan dalam lingkungan kerja.
4. Membina peningkatan taraf hidup kesehatan dan gizi masyarakat.
5. Menginventarisir usaha keluarga yang ada dalam wilayahnya untuk didaftarkan ke instansi terkait, agar mendapat pembinaan dan bantuan pemodal dalam upaya pemasaran dan pengembangan usaha.
6. Melaksanakan pembinaan dan pelatihan keterampilan guna mendukung tambahan penghasilan keluarga.
7. Membina dan melaksanakan kebersihan lingkungan dengan mengikutsertakan masyarakat.
8. Membina dan melaksanakan program penghijauan lingkungan pada masyarakat dengan membangun, menjaga serta memperbaiki tempat-tempat yang merupakan fasilitas umum.
9. Membantu pelaksanaan dan mengawasi pemberian Bea Siswa, agar benar-benar terarah, bagi siswa SD, SLTP yang terancam putus sekolah dan putus sekolah dikarenakan kurang mampu (miskin), terhadap masyarakat dan merupakan program Pemko Medan.

10. Mensosialisasikan kepada masyarakat tentang pelayanan berobat gratis disetiap Puskesmas yang ada di Kota Medan bagi masyarakat yang status kependudukannya terdaftar di Kota Medan.

c. Bidang Kemasyarakatan

Dalam bidang pemerintahan ada tujuh tugas dan fungsi kepala lingkungan,

yaitu:

1. Melaksanakan dan membina proses pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat antara lain : Program PKK, Pelayanan Kesehatan, Pendataan Dasa Wisma, Karang Taruna, Pramuka dan perkumpulan organisasi kemasyarakatan lainnya.
2. Membina dan menjembatani hubungan yang harmonis antara pemerintah dengan pemuka masyarakat, tokoh agama, dan pemuda yang terdapat di lingkungan kerjanya dalam rangka mensukseskan program kerja pemerintah.
3. Membina dan turut serta mensukseskan kegiatan-kegiatan organisasi sosial, keagamaan dan kepemudaan yang ada diwilayahnya.
4. Mensosialisasikan dalam rangka meningkatkan program Keluarga Berencana (KB) mandiri.
5. Mengendalikan dampak sampah masyarakat yang ada di lingkungannya serta mensosialisasikan agar sampah masyarakat jangan dibuang di sembarang tempat dan diletakkan dalam wadah yang ditentukan.
6. Membantu penyaluran sumbangan bantuan bencana dari pemerintah untuk disalurkan kepada masyarakat yang menjadi korban.

7. Membantu penerimaan sumbangan bencana dari instansi pemerintah maupun swasta, badan atau organisasi kemasyarakatan maupun masyarakat umum untuk disalurkan kepada masyarakat yang menjadi korban.

d. Bidang Keamanan

Dalam bidang pemerintahan ada delapan tugas dan fungsi kepala lingkungan, yaitu:

1. Mewujudkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya suasana aman, tertib, bersih dan indah melalui aktivitas yang melibatkan unsur-unsur masyarakat.
2. Menggerakkan peran aktif masyarakat dalam menggalang Kantibmas terpadu di Lingkungannya dengan membuat pos-pos ronda keamanan lingkungan.
3. Melaksanakan pembinaan kerukunan umat beragama dalam lingkungan kerjanya.
4. Melaksanakan kegiatan penertiban terhadap segala bentuk kegiatan yang melanggar peraturan dan menyalahi izin, sebagaimana telah dituangkan dalam peraturan daerah Kota Medan atau peraturan-peraturan lainnya.
5. Melaksanakan pengawasan kepada masyarakat yang masuk wilayahnya tanpa identitas agar wajib lapor kepada Kepala Lingkungan dan Kepala Kelurahan.
6. Menginventarisir dan mendata setiap kejadian, korban jiwa dan harta benda diwilayahnya.

7. Melaporkan setiap kejadian kepada kelurahan untuk diteruskan kepada Walikota Medan tentang hal-hal yang ditemui menjadi hambatan atau kendala dilapangan.
8. Mensosialisasikan kepada masyarakat untuk membantu mengamankan bentuk program-program kegiatan pemerintah atasan dalam lingkungan kerjanya yakni mengamankan lampu penerangan jalan, lampu taman serta melindungi tanaman hias yang ada dilingkungannya.

## **2. Hak Kepala Lingkungan**

Terdapat tiga hak kepala lingkungan, yaitu :

1. Melaksanakan peraturan perundang-undangan di wilayah lingkungan.
2. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di lingkungannya.
3. Mendapat bimbingan dan pembinaan dari pemerintah atasan.

## **3. Kewajiban Kepala Lingkungan**

Terdapat tiga kewajiban kepala lingkungan, yaitu:

1. Memelihara dan meningkatkan ketentraman dan ketertiban di lingkungannya.
2. Memelihara dan meningkatkan hasil-hasil pembangunan di lingkungannya.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang ditugaskan atasannya.

## B. Komitmen Organisasi

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi tidak banyak menyita perhatian para ahli. Menurut Mowday, Steers & Poters (dalam Purwanto, 2001) alasan mendasar keterikatan banyak ahli untuk meneliti komitmen adalah adanya dugaan bahwa komitmen memiliki keterkaitan langsung dan positif dengan hasil kerja yang diharapkan.

Para ahli mengemukakan pengertian tentang komitmen organisasi secara berbeda-beda. Menurut Riggio (2003) komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan tentang seluruh organisasi kerjanya. Allen dan Meyer (dalam Iverson & Buttigieg, 1998) mengemukakan ada tiga bentuk dasar komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Affective Commitment* muncul karena keinginan, artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya.
- b. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.
- c. *Normative Commitment* dimana komitmen muncul karena “memang sudah seharusnya”.

Streers dan Porter (1992), mengelompokkan komitmen menjadi dua yaitu komitmen sebagai sikap dan komitmen sebagai perilaku. Komitmen sebagai sikap merupakan suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya dan tetap ingin menjadi anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan itu. Dengan demikian menurut Irving, Coleman & Cooper (1997), keputusan bawahan untuk tetap bergabung dengan organisasi kerjanya karena didasarkan pada keinginan. Adapun komitmen sebagai perilaku terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi di masa lalu dan tidak dapat ditinggalkan begitu saja, karena membawa dampak merugikan bagi bawahan. Komitmen semacam ini menurut Irving dkk (1997) karena didasarkan kebutuhan.

Selain itu, Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Menurut Meyer & Allen (dalam Kuntjoro, 2002) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Definisi lain yang dikemukakan oleh Meyer (dalam Kuntjoro, 2002) bahwa komitmen organisasi tidak hanya berhubungan dengan tingkat keluar masuknya karyawan, melainkan juga berkaitan dengan kerelaan karyawan untuk berkorban bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen pada organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu: komitmen sebagai perilaku dan komitmen sebagai sikap, dimana diantara kedua komitmen ini mempunyai tujuan yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan dikarenakan kebutuhan maupun kemauan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ouchi (dalam Supriyanti, 2004) dengan teori Znya mengemukakan tumbuhnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh :

- a. Filosofi organisasi yaitu suatu pemahaman khusus atas nilai-nilai yang dianut dan sasaran yang ingin diraih organisasi pada umumnya dituangkan dalam pertanyaan-pertanyaan pendek;
- b. Budaya Organisasi dimana budaya organisasi menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai prioritas yang akan menimbulkan kepercayaan dan kesantunan antara organisasi dengan karyawan; dan
- c. Konsensus dalam setiap pengambilan keputusan, ketika suatu keputusan penting akan dibuat maka setiap karyawan atau bagian yang akan terkena dampaknya diikutsertakan dalam analisis, perencanaan dan pengambilan keputusan.

Steers (dalam Dessler, 1992), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi;

- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (1985) mengidentifikasi ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan (jenjang karir), tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, adanya penghargaan dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.



4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Selain itu, Steers dan porter (dalam Supriyanto, 2000) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal (bagaimana individu merasa sejahtera, dihargai, dan merasa nyaman dengan pekerjaannya dalam organisasi). Dimana hal tersebut merupakan konsep dari kualitas kehidupan kerja dan akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik, tentu karyawan itu akan meninggalkannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mowday (dalam Erwiana, 2007) yang mengatakab bahwa komitmen organisasi dipengaruhi empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, termasuk didalamnya adalah usia dan masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

a. Usia dan masa kerja

March dan Simon (dalam Erwiana, 2007) mengemukakan bahwa kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja tersebut. Keterbatasan tersebut di pihak lain meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

b. Tingkat pendidikan

Mowday dkk (dalam Erwiana, 2007) mengatakan bahwa lingkungan pendidikan sering ditemukan berhubungan negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh karena pendidikan sering membentuk ketrampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan, sehingga harapan individu sering tidak terpenuhi dalam menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi. Dengan demikian, makin tinggi tingkat pendidikan individu makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.

c. Jenis kelamin

Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dibandingkan dengan pria (Mowday, 1982). Wanita pada umumnya harus mengataasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka di dalam organisasi, sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan (jenjang karir), tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, adanya penghargaan dan lain-lain.
3. Peran dalam organisasi, hasil penelitian Morris dan Koch serta Morris dan Sherman (dalam Erwiana, 2007) menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas atau ketidakjelasan cara melakukan suatu pekerjaan.

4. Lingkungan pekerja, beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

a. Keterandalan organisasi

Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja dapat diandalkan dalam memperhatikan minat para anggota organisasi jika organisasi dianggap dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan minat dan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa lebih bertanggung jawab dan ingin membalas jasa organisasi.

b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi

Sejauh mana individu merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi. Levvering (dalam Erwiana, 2007) mengatakan bahwa tempat kerja yang baik merupakan lingkungan dimana pekerja karyawan dihargai dan diperhatikan. Adanya respon dari organisasi tentang kebutuhan pegawai dengan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan, mengizinkan karyawan memberikan sumbangan saran serta adanya sistem penghargaan dan penggajian yang lebih baik

lagi. Dengan demikian mereka merasa bangga bekerja dilingkungan organisasi tersebut. Jika organisasi tidak memperhatikan mereka, atau menganggap mereka sebagai orang yang tidak diperlukan maka mereka akan merasa tidak berarti dan dengan demikian komitmen mereka terhadap organisasi akan menurun.

#### c. Realisasi harapan individu

Sejauh mana harapan individu dapat direalisasi melalui organisasi tempat ia bekerja. Gilmer (dalam Erwiana, 2007) menyatakan bahwa apa yang diharapkan berhubungan dengan perkembangan sikapnya. Dengan demikian apa yang diharapkan individu terhadap organisasinya akan mempengaruhi sikap kerjanya. Bila organisasi memenuhi harapan individu, maka individu merasa patut membalas jasa organisasi tersebut.

#### d. Persepsi tentang sikap terhadap kerja

Sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerja
3. Peran dalam organisasi
4. Lingkungan pekerjaan

### 3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (1989), ada 4 aspek untuk melihat komitmen organisasi, yaitu:

- a. Loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- b. Tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- c. Keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi adalah faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.
- d. Kepercayaan terhadap organisasi adalah faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek dari komitmen organisasi dapat mendukung lancarnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan karena dari komitmen yang sudah ditanamkan oleh karyawan pada dirinya maka

ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berada pada organisasi dimana ia kerja sekarang, dan adanya pengabdian yang besar terhadap perusahaan tersebut.

## C. Kualitas Kehidupan Kerja

### 1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan bekerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir, peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan (Lau & Bruce dalam Considine & Callus, 2001). Menurut Lau & May (1998) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 1986) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Jewell & Siegel (1998) mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan dan persahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Istilah yang digunakan untuk menjelaskan

hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi global dan multidimensi ini adalah kualitas kehidupan kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi. Contohnya: pekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman.

Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Arifin, 1999). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2002).

Robbins (2003) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah proses bagaimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambill keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi. Beberapa hal yang termasuk kualitas kehidupan kerja adalah keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan untuk mengembangkan diri, partisipasi dan meningkatkan produktivitas organisasi di antara mereka.

Menurut Havlovic (1991);Straw dan Heckseker (1984);Scobel (1975) kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang kondusif di tempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengupayakan agar karyawan memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dampak positif dari kualitas kehidupan kerja adalah memperbaiki kondisi kerja (terutama dari perspektif karyawan) dan efektifitas organisasi lebih besar, membuat karyawan lebih loyal (Law & May, 1998).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Luthansm, 2002). David & Edward (1983) dalam Arifin (1999) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai cara berpikir mengenai orang, kerja, dan organisasi. Dengan lebih rinci, elemen dari Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas :

1. Perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efektifitas organisasi.
2. Pandangan mengenai partisipasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam organisasi.

Program kualitas kehidupan kerja pada dasarnya mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi (Gitosudarmo, 2000). Dengan demikian peran penting kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.



Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2001) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi pekerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Nawawi (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain:

- a. Faktor restrukturisasi kerja: kesempatan yang luas bagi karyawan dalam pengembangan karier,
- b. Faktor partisipasi: adanya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan organisasional (misalnya dalam penyelesaian konflik).
- c. Faktor sistem imbalan: memperoleh penghasilan (gaji) yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan adanya jaminan kesehatan kerja.

- d. Faktor lingkungan kerja: adanya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan ingin selalu berada dan bertahan dalam organisasi. .
- e. Faktor penghargaan: adanya penghargaan yang diberikan organisasi untuk karyawannya.

Menurut Whether dan Davis (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (*The quality of work life*) yaitu: supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan, dan desain pekerjaan (dalam Safrizal, 2004).

Sedangkan Keith Davis (1999) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi, partisipasi karyawan, pengembangan karir, pekerjaan yang menarik dan supervisi yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Faktor restrukturisasi
2. Faktor partisipasi
3. Faktor system imbalan
4. Faktor lingkungan kerja dan
5. Faktor penghargaan

### **3.Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja**

Lau dan May (1998) mengemukakan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji dan kesejahteraan adalah sejumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan masa kerja.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah kemampuan organisasi untuk memberikan peningkatan karier yang sama bagi setiap karyawan mengikuti pelatihan untuk pembaharuan organisasi.
- c. Keamanan kerja adalah jaminan akan kelangsungan pekerjaan, seperti karyawan tidak akan dimutasikan ke tempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta jaminan bahwa dia akan tetap mendapatkan gaji setelah purna tugas.
- d. Kebanggaan pada pekerjaan dan organisasi adalah peran serta karyawan dalam memajukan organisasi, perasaan bangga akan prestasi yang diperoleh serta adanya penghargaan yang diberikan pada karyawan yang berprestasi.
- e. Keterbukaan dan keadilan bagi seorang karyawan adalah sebagai suatu keterbukaan dari pimpinan organisasi dalam menerima saran, kritik, dan keluhan dari para karyawan, maupun permasalahan yang dihadapi karyawan atau pun kesediaan pimpinan organisasi dalam memberikan penilaian yang efektif, terbuka terhadap keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kepercayaan dan keramahan adalah kerjasama yang solid antara pimpinan organisasi dan karyawannya sehingga terjalin kebersamaan serta adanya

pembagian tugas yang jelas tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Gaji dan kesejahteraan
2. Kesempatan untuk mengembangkan diri
3. Keamanan kerja
4. Kebanggaan terhadap pekerjaan
5. Keterbukaan dan keadilan
6. Kepercayaan dan keramahan.

#### **4. Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Gitosudarmo (2000) sasaran utama Kualitas Kehidupan Kerja terdiri atas empat unsur:

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
2. Mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktifitas lebih tinggi, dan meningkatkan profitabilitas.
3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.

4. Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Menurut Kossen dan Hasibuan (2000) syarat-syarat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang memadai dan wajar
2. Kondisi kerja yang aman dan sehat
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia
4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman
5. Ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab
6. Hak-hak karyawan tidak terabaikan
7. Kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai
8. Relevansi sosial kehidupan kerja

David dan Edward (1983) dalam Arifin (1999) mengemukakan kegiatan kualitas kehidupan kerja sebagai berikut :

1. Berpartisipasi dalam pemecahan masalah
2. Restrukturisasi kerja
3. Sistem imbalan yang inovatif
4. Memperbaiki lingkungan kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan sasaran kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu: menciptakan organisasi yang lebih demokratis, mencoba memberikan andil imbalan financial, mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja, mencoba meningkatkan pengembangan individu.

#### **D. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Di dalam dunia industri/organisasi khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang pegawai/karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, sementara kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Bilha dan Yeseph (1997).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (May dan Lau, 1999). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan dan komitmen organisasi (Elmuti dan Kathawala, 1997).

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kerjanya juga rendah (Nyhan, 1999). Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam berkerja. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen, kinerja dan kualitas kehidupan kerja telah

dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kualitas kehidupan kerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk, dan tanpa memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang memadai maka komitmen karyawan akan menurun dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Dengan demikian dapat disimpulkan betapa pentingnya kehadiran kualitas kehidupan kerja dalam diri karyawan. Hal ini karena secara umum kualitas kehidupan kerja dapat membangkitkan rasa aman, rasa kesejajaran, rasa bangga, rasa kekeluargaan, kebermilikan, otonomi, tanggungjawab dan fleksibilitas pegawai, sehingga membuat karyawan akan memiliki komitmen kerja terhadap organisasi.

Karyawan akan merasa lebih baik dengan pekerjaan mereka dan lebih menyukai pekerjaan yang berkualitas tinggi. Dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas kehidupannya.

**E. Kerangka Konseptual**





## F. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi kepala lingkungan di kecamatan medan labuhan. Sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Pembahasan pada metode penelitian ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta analisa data.

#### A. Tipe Penelitian

Menurut Neuman (2003), prosedur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ada tiga, yaitu: eksperimen, survei dan *content analysis*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Karena model penelitian ini adalah korelasi.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut, diantaranya yaitu:

1. Variabel Bebas : Kualitas Kehidupan Kerja
2. Variabel Terikat : Komitmen Organisasi

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel-variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang

Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana adanya keterikatan antara karyawan dengan organisasi sehingga menimbulkan ketertarikan untuk menginternalisasikan tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi juga keinginan untuk tetap ada dalam organisasi yang dapat digambarkan dengan adanya loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi dan kepercayaan terhadap organisasi yang nantinya dapat mengungkap tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Data mengenai komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun sendiri oleh penulis. Penyusunan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yaitu loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi dan kepercayaan terhadap organisasi.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi pada kepala lingkungan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala komitmen organisasi, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada kepala lingkungan tersebut.

## 2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana adanya persepsi karyawan mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi karyawan, yang dapat digambarkan dengan adanya gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan terhadap pekerjaan, keterbukaan dan keadilan serta kepercayaan dan keramahan, yang mana nantinya dapat mengungkap tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja karyawan .

Data mengenai kualitas kehidupan kerja ini diukur dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun sendiri oleh penulis. Penyusunan skala kualitas kehidupan kerja berdasarkan aspek-aspek yaitu gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan terhadap pekerjaan, keterbukaan dan keadilan serta kepercayaan dan keramahan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kehidupan kerja pada kepala lingkungan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh dari skala kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah pula tingkat kualitas kehidupan kerja pada kepala lingkungan tersebut.

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2002) populasi merupakan keseluruhan penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, gejala-gejala, nilai tes, peristiwa atau sumber data yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi bahan penelitian. Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 1993). Sedangkan subjek penelitian adalah orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan yang berjumlah 99 orang.

### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Hadi (1995) sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dengan sampel ini dikenai langsung dalam penelitian. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasinya. Dalam menentukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

jumlah sampel Arikunto (2002) menjelaskan apabila populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasinya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlah populasinya besar, lebih dari 100, maka sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 99 orang sesuai dengan jumlah populasinya yang kurang dari 100 orang. Pengambilan sampel ini adalah total populasi. Adapun ciri-ciri atau karakteristik subjek dalam penelitian adalah seluruh kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Saifuddin Azwar (1999) menyatakan bahwa skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasi yang dihadapi.

Skala adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut sebagai penelitian), dan cara menjawab yang dilakukan juga dengan tertulis.

Alasan penggunaan skala dalam penelitian ini, seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000), yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya

3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala *likert* yaitu merupakan metode pengskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi resron sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 1999). Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah:

### 1. Skala Komitmen Organisasi

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu: loyalitas, tanggung jawab, keinginan untuk bekerja secara profesional dan kepercayaan terhadap organisasi. Penyusunan skala ini dikelompokkan ke dalam item-item yang mendukung (*favourabel*) dan tidak mendukung (*unfavourabel*) dengan empat kriteria jawaban.

Kriteria penilaian item *favourabel* berdasarkan skala *Likert* ini adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Sedangkan untuk item *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

### 2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yaitu: gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan terhadap pekerjaan, keterbukaan dan keadilan serta kepercayaan dan

keramahan. Penyusunan skala ini dikelompokkan ke dalam item-item yang mendukung (*favourabel*) dan tidak mendukung (*unfavourabel*) dengan empat kriteria jawaban.

Kriteria penilaian item *favourabel* berdasarkan skala *Likert* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan untuk item *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS), nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS).

## F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memiliki persyaratan tertentu. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar, 1992).

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak di ukur) dan kecermatan suatu instrument pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan



gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara satu objek dengan objek yang lain (Azwar, 1986).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik *product moment* dari Karl Pearson, dengan rumusnya sebagai berikut (Arikunto, 2002).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} - \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi butir dengan total.  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $\sum XY$  = Nilai hasil perkalian variable butir dengan total  
 $N$  = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  *product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Titik rumus untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai rumus

*Part Whole*, yaitu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy}) \cdot (SD_y) \cdot (SD_x)}{\sqrt{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy}) \cdot (SD_x) \cdot (SD_y)}}$$

Keterangan :

- $r_{bt}$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *Part Whole*  
 $r_{xy}$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi (*product moment*)  
 $SD_x$  = Standar Deviasi butir  
 $SD_y$  = Standar Deviasi total

## 2. Reliabilitas alat ukur

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga diartikan sebagai kepercayaan, keajegan, kestabilan dan konsistensi. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk mengukur atau menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan teknik Anava Hoyt (Hadi dan Pamardiningsih, 2000), formula ini digunakan karena alasan-alasan sebagai berikut :

1. Jenis data kontinyu
2. Tingkat kesukaran seimbang
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*) bukan kecepatan (*speed test*)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/8/24

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24

Rumus dari Teknik Anava Hoyt adalah :

$$r_u = 1 - \frac{MK_i}{MK_S}$$

Keterangan :

$r_u$  : Koefisien reliabilitas Hoyt

$MK_i$  : Rerata kuadrat kesalahan yaitu rerata kuadrat interaksi subjek dengan butir

$MK_S$  : Rerata kuadrat antara subjek ini

Menurut Hadi dan Pamardiningsih (2000), Teknik Hoyt ini lebih maju dari teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ditentukan oleh syarat-syarat. Adapun alasan penelitian menggunakan analisis varians dari Hoyt dalam menguji realibilitas skala yang digunakan karena teknik ini umumnya koefisien realibilitasnya yang lebih tinggi namun apabila sistem-sistem test tidak diskor maka teknik ini sering kali memberikan koefisien yang rendah.

## G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) dengan satu

variable tergantung (komitmen organisasi). Rumus dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto,2002):

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} - \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi butir dengan total,
- $\sum X$  = Jumlah skor butir
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $\sum XY$  = Nilai hasil perkalian variable butir dengan total
- $N$  = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu mengetahui apakah dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

Semua data penelitian dianalisis dengan menggunakan komputer SPS

Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, versi IBM/IN, hak Cipta © 2000 dilindungi undang-undang.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan. Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasinya  $r_{xy} = 0,315$  ;  $p < 0,050$ . Hal ini diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi kepala lingkungan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
2. Penelitian ini memberikan hasil yang signifikan dalam taraf signifikansi 5% atau  $p < 0,050$ , dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,099 dan BE% nya sebesar 9,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 99,91% yang mempengaruhi komitmen organisasi kepala lingkungan disebabkan oleh faktor-faktor lain dalam penelitian ini, misalnya : faktor organisasi dan faktor non organisasi.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap para kepala lingkungan di Kecamatan Medan Labuhan memiliki kualitas kehidupan kerja yang

tinggi, karena nilai rata-rata empiriknya (119,65) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (97,5).

4. Untuk komitmen organisasi kepala lingkungan juga dinyatakan dalam taraf yang tinggi dimana nilai rata-rata empirik (106,56) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya (82,5).

## B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta simpulan yang diperoleh, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Kepada subjek penelitian.

Disarankan kepada subjek penelitian untuk menyadari besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, dimana dengan tingginya komitmen organisasi dapat memajukan Kecamatan Medan Labuhan. Misalnya dengan adanya fasilitas dan prasarana yang diberikan seperti jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.

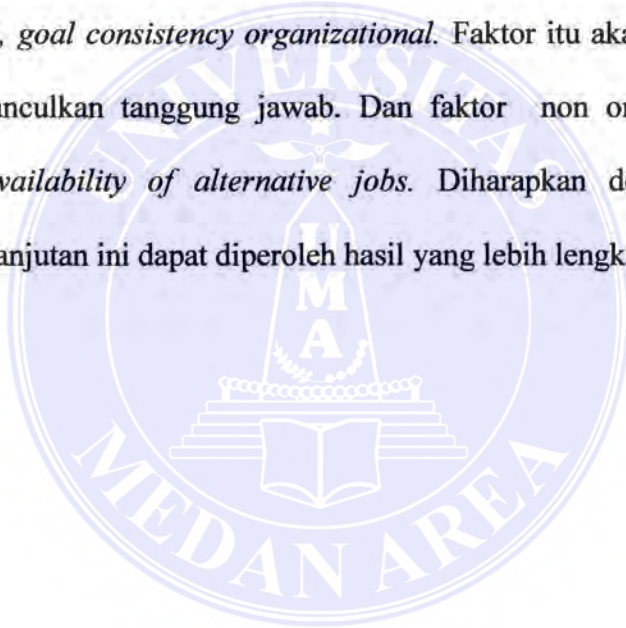
2. Kepada kecamatan.

Disarankan kepada atasan, bahwa dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi yang dirasakan kepala lingkungan merupakan peranan penting untuk meningkatkan komitmen organisasi kepala lingkungan. Maka atasan hendaknya lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja kpepala lingkungan untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka, seperti menjalin komunikasi yang lebih baik lagi dengan kepala lingkungan, sehingga kepala lingkungan tidak sungkan untuk bertukar pikiran.

Memberikan evaluasi terhadap pekerjaan kepala lingkungan dan memberikan masukan dan saran kepada kepala lingkungan.

### 3. Kepada peneliti selanjutnya.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Yang diantaranya adalah faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Dan faktor non organisas, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Arikunto, P. S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Arifin, Noor., 1999, "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul" , *Usahawan*, No. 10, hal 25-29.
- As'ad, M.1991. *Seri Ilmu Daya Manusia. Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1999. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Sigma Alpa.
- Azwar, S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A. 1998. *Human Resource Management*, Second Edition. Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Buku Pedomn Mahasiswa Universitas Medan Area 2012.
- Davis, J. Keith & Werther, (1996). *Human Resources and Personal Management*, Mc Graw Hill, USA.
- Davis, Keith., Newstrom, J.W, & Werther (1990). *Perilaku dalam Organisasi (terjemahan oleh Dharma)*, Jilid I, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fokusmedia, Tim. 2008. *Kecamatan, Desa dan Kelurahan*. Bandung: Fokusmedia.
- French, 1999. *The Personal Managemen Process*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Gregory, R.J. 1992. *Psychological Testing: History, Principles and Applications*. Biston: Allyn and Bacon.
- Hadi, S. 2000. *Statistik Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Hadi, S. dan Pamardiningsih. 2000. *Manual SPS (Seri Program Statistik)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hadyana, Pudjaatmaka Meitasari. Judul Asli. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. Jakarta: Arcan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

77

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/8/24



- Husnawati, Ari. 2006. *Analisa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel*. Tesis. Tidak diterbitkan. Fakultas Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Jewell., L. N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih bahasa A.
- Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1, Juni 2006*
- Kerja Karyawan Usaha Servis Elektronika di Kotamadya Ujung Pandang*. Tesis. Tidak diterbitkan. Fakultas Pascasarjana IKIP Yogyakarta.
- Luthans, Red, 2002. *Organization Behavior*, Nine Edition, Irwin McGraw Hill, New York.
- Mondy, R. W. et al. 1980. *Management, Concept and Practice*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Peraturan Daerah Kota Medan. 2001.
- Robbins. S.P, (2003), *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*,Jilid I, PT. Prehalindo Persada ,Jakarta
- Steers and Porters Steers, M., R. (1992). *Efektifitas Organisasi (Kaidah TingkahLaku)*, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Steers, Richard, M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Penterjemah Magdalena. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, J.A., et al. (1996). *Manajemen Jilid I*. Terjemahan Sindoro. Jakarta: Prehallindo.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Safrizal, H. A. 2004. Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Petrokimia Gresik: Surabaya. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Airlangga.
- Tjala, A. (1989). *Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas*.
- Umstot, D.D, (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company.

Yusuf, Tamzil. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan*. Tesis. Tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi Balikpapan.

[http://id.m.wikipedia.org/wiki/Medan\\_Labuhanan,\\_Medan](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Medan_Labuhanan,_Medan)  
(Tanggal Akses 6 Oktober 2012)

