# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Karyawan

### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

1. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
2. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas karyawaan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa



© UNIVERSITAS MEDAN AREA

jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut

## B. Komitmen Karyawan

### 1. Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen adalah sikap yangmencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat padaorganisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapatdiandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertiankomitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasaidentifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawaiterhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawaisangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmenterhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karenameliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkatupaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

MenurutZurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorangterhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peranmereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmenkaryawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diridengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yangmerefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

karyawan terhadapperusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memeliharakeanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakandimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderunganpegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadapperusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

**2. Komponen-Komponen Komitmen**

Zurnali (2010) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allenmendefinisikan masing-masing komponen komitmen organisasional sebagaiberikut:

a) *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yangmemunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

b) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkanorganisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biayaapabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan denganpartisipasi di dalam organisasi.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

c) *Normative Commitment* atau komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahandalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadaporganisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinankaryawan.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek ataukomponen yaitu komitmen normatif yang didasarkan perasaan-perasaan pegawaitentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebutmerupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yangdidasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentangkerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, sehinggaindividu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi serta komitmen afektif, yaitu suatu pendekatan emosional dari individu dalamketerlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkandengan organisasi, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatankaryawan didalam suatu organisasi.

**3. Aspek – Aspek Komitmen Karyawan**

Menurut Steers dan Porter (dalam Koesmono, 2005) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

a. Identifikasi

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Indentifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan perusahaan. Dimensi ini tercermin dalam beberapa perilaku seperti adanya kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan perusahaan, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggan menjadi bagian dari organisasi. Aspek identifikasi ini dapat dikembangkan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaannya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena karyawan menerima tujuan perusahaan yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan perusahaan. Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila bantuannya dibutuhkan oleh perusahaan. Bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan adalah keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan tempat ia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Aspek-aspek komitmen kerja yang juga dikemukakan oleh fred luthans (2002) yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

a. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.
b. Kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi kesuksesnya organisasi.
c. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

Berdasarkan uraian aspek-aspek komitmen karyawan di atas, peneliti menggunakan teori Steers dan Porter (1996) sebagai dasar pembuatan kisi-kisi skala komitmen karyawan. Adapun aspek tersebut terdiri dari identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Alasan menggunakan aspek tersebut karena aspek-aspek yang diungkapkan Steers dan Porter lebih jelas dan lebih mudah dipahami oleh peneliti.

**4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan**

Menurut Strees, Porter, dan Mowday (dalam Nia Nur Aini, 2014) membedakan faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen pada karyawan pada perusahaan menjadi empat kategori yaitu :

a. Karakteristik Personal

Mencakup masa kerja, usia, jenis kelamin, ras, faktor kepribadian, dan tingkat pendidikan. Masa kerja mempunyai korelasi positif dengan komitmen karyawan terhadap perusahan sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Mencakup antara lain *: job enrichment,* kejelasan peran, pengembangan diri, karir, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.

c. Karakteristik Struktural

Faktor – faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain: tingkat formalisasi,ketergantungan fungsional dan desentralisasi.

d. Kualitas kehidupan bekerja

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

Faktor kehidupanbekerja akan berpengaruh terhadap sikap individu padaorganisasi. Semakin rendah kualitas kehidupan bekerja terhadap pekerjaannya maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Porter, Mowday dan Steers (1983), kualitas kehidupan bekerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yangmempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor kehidan bekerja yang berkaitan dengan komitmen adalah : (1) keterandalan organisasi, yaknisejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat bekerjamemperhatikan anggotannya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan;(2) perasaan dianggap penting oleh organisasi- yakni sejauh mana individumerasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Menurut Robert Lavering (1998), tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuatkaryawan dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggotaorganisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasimenjadi rendah; (3) realisasi terhadap harapan individu-yakni sejauh manaharapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.(4) persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja-sejauh mana individu merasabahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positifterhadap organisasi. (5) persepsi terhadap gaji sejauh mana individu tersebutmerasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaandiperlakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya. (6) persepsiterhadap perilaku atasan-sejauh mana individu merasa dihargai dandipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akancenderung mengakibatkan sikap negatif pula yang diaktualkan dalam

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

bentukperilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja (dalamTemaluru, 2001).

Hal ini juga didukung oleh Soetjipto (2002) bahwa untuk menumbuhkan komitmen yang besar, memang diperlukan :

a. Sistem imbalan yang adil dan wajar.
b. Memenuhi kebutuhan para anggota organisasi.
c. Memberikan tugas yang menantang dan menarik.

Dari uraian diatas pembentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan diawali ketika karyawan mulai masuk dan menjadi anggota organisasi kerja perusahaan, perusahaan memulai tahap – tahap yang untuk membimbing karyawan mengenal nilai – nilai perusahaan dan bagaimana pekerjaan dilakukan.Komitmen terhadap perusahaan tercermin dalam kinerja karyawan, semakin tinggi kotmitmen karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Disamping itu, komitmen karyawan juga akan terkait dengan masa kerja karyawan, absensi, trun over, prestasi kerja, dan produktivitas kerja

## C. Kualitas Kehidupan Bekerja

### 1. Pengertian Kualitas Kehidupan Bekerja

Menurut Cascio (2003) kualitas kehidupan kerja adalah tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karier, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil dimana dapat dioperasionalisasikan melalui kompensasi Finansial, Pengelolaan

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

karir/kemajuan karyawan, penataan lingkungan kerja, perancangan karateristik pekerjaan dan praktik kepeminpinan.

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.

Parvar *et al.,* (2013) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi (Parvar *et al.,* 2013).

Obsorn et.al (2005) dalam Yusuf (2010) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is overall quality of human experiences in the workplace*, yang artinya kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia dalam tempat kerja. Selain itu, Arifin (2012) juga berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merumuskan setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapankaryawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

(perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan program peningkatan perbaikan kualitas kondisi kerja dan efektivitas organisasi guna meninjau perkembangan kualitas pekerjaan karyawan dan kehidupan kerja mereka.

**2. Aspek Kualitas Kehidupan Bekerja**

Walton (dalam Robbins, 2010) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan aspek, yaitu:

a) Kompensasi yang mencukupi dan adil

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

b) Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

c) Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

Karyawan diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, selain itu karyawan diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan karyawan lakukan. Karyawan diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan juga karyawan terlibat dalam membuat perencanaan.

d) Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e) Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep *egalitarianism*, adanya *mobilitas* untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f) Hak-hak karyawan

Hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

g) Karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau isteri yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga.

h) Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan tidak menghargai pekerjaan mereka.

Aspek-aspek kualitas kehidupan bekerja juga dikemukakan oleh Wayne (1982) yaitu :

a. Upah.
b. Jaminan kesehatan.
c. Keamanan kerja.
d. Adanya jadwal kerja alternatif.
e. Job stress.

Berdasarkan uraian aspek-aspek kualitas kehidupan kerja diatas, peneliti menggunakan aspek-aspek yang diungkapkan oleh Walton (dalam Robbins, 2010) sebagai dasar pembuatan kisi-kisi skala kualitas kehidupan kerja karena aspekaspek yang diungkapkan oleh Walton lebih detail dan menyeluruh. Adapun aspek tersebut terdiri dari kompensasi yang cukup dan memadai, lingkungan yang sehat dan aman, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, peluang

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, hak-hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan, tanggung jawab sosial organisasi.

**3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Bekerja**

Terdapat empat faktor di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut Husnawati (2006), yaitu :

a. Partisipasi dalam pemecahan masalah.
b. Sistem imbalan yang inovatif.
c. Perbaikan lingkungan kerja.
d. Serta restrukturisasi kerja.

Walton (Nurtjahyan,2001) juga mengatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bekerja organisasi yaitu:

a. Imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya.
b. Program-program keuntungan/ tunjangan yang meliputi pension yang cukup.
c. Lingkungan yang aman.
d. Jaminan kerja: kontinuitas pekerjaan sehingga pekerjaan terjamin masa depannya
e. Struktur untuk identifikasi dan pemecahan masalah, baik teori atau model proses pelatihan dan pesertanya.
f. Pertumbuhan dan perkembangannya.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

g. Partisipasi sosial.

h. Integritas sosial.

i. Demokrasi di tempat kerja

j. Ruang kehidupan total yang merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan manusia.

Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah presepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relative merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembangnya selayaknya manusia (Husnawati,2006).

**4. Indikator Kualitas Kehidupan Bekerja**

Terdapat tiga indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Arifin (2012), yaitu sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja kondusif, serta restrukturisasi kerja. Sistem imbalan yang diberikan pada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan tersebut, dan sesuai juga dengan standar penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*)serta kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri juga dapat mendorong karyawan untuk lebih

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

mengembangkan dirinya. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. 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 (Arifin, 2012).

## D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen Karyawan

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh karyawan yang berkomitmen. Komitmen karyawan akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik- baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan ke perusahaan lain. Komitmen dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan prilaku yang terbaik.

Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian dan nilai-nilai tersebut.

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program- program perusahaan,

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Untuk menumbuhkan komitmen karyawan, perusahaan harus la memenuhi kualitas kehidupan bekerja para karyawan. Walton (dalam robins,2010) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah presepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana yang dimaksudkan adalah kedelapan aspek yaitu, terpenuhinya kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan, tangung jawab sosial organisasi, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, peluang untuk tumbuh dan merasa aman, integrasi sosial, dan terpenuhi hak-haknya karyawan.

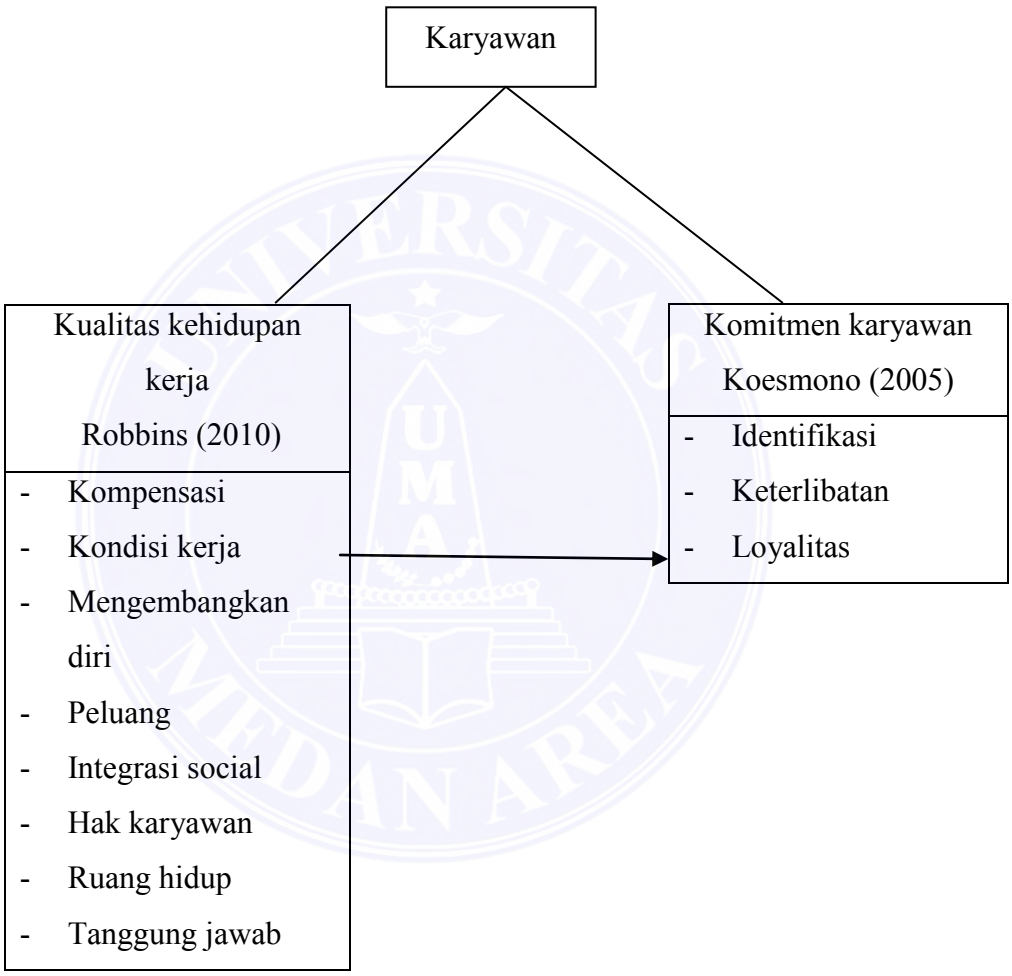
Dengan kualitas bekerja yang cukup maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga semakin terpenuhinya kualitas kehidupan bekerja yang diberikan berarti karyawan tersebut akan dapat memperoleh ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas perushaan sehingga tidak melakukan “ pekerjaan yang lain” diliuar tugas perusahaan didalam jam kerjanya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan memberikan prestasi terbaiknya untuk perusahaan apabila merasa bahwa semua kebutuhannya telah tercukupi.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa kulitas kehidupan bekerja karyawan erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantaranya, yaitu kualitas kehidupan bekerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, dan komitmen kerja karyawan dapat meningkatkan kulitas kehidupan bekerja.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA

## E. Kerangka Konseptual

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen pada karyawan perusahaan Dapat digambarkan pada skemaberikut ini :




© UNIVERSITAS MEDAN AREA

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : ada hubungan positif antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen kerja. Diasumsikan semakin tinggi kualitas kehidupan bekerja, maka komitmen kerja semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan bekerja yang diberikan, maka komitmen kerja semakin rendah.

© UNIVERSITAS MEDAN AREA