

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KOMITMEN KEORGANISASIAN PADA PEGAWAI BMKG

¹Riska Anggraini, ²Winnie Puspasari Thamrin
^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²winnie@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Sampel penelitiannya adalah pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) sebanyak 105 pegawai dengan kriteria Pegawai Negeri Sipil (PNS) BMKG, telah bekerja di BMKG minimal 2 tahun dan berusia antara 21 sampai dengan 56 tahun, dengan teknik pengambilan data yaitu *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan penyebaran kuesioner mengenai *quality of work life* yang berjumlah 35 aitem berdasarkan Walton's Model menurut Walton (1975) dan skala komitmen keorganisasian berjumlah 30 aitem berdasarkan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* menurut Steers dan Porter (1987). Berdasarkan pada analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana diperoleh R^2 sebesar 0.545 ($p < .01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis awal diterima, artinya *quality of work life* berpengaruh secara sangat signifikan terhadap komitmen keorganisasian pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* memberikan sumbangan sebesar 54.5% terhadap komitmen keorganisasian, sedangkan sisanya sebesar 45.5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang merupakan faktor di luar penelitian.

Kata kunci: komitmen keorganisasian, pegawai, *quality of work life*

Abstract

This study aims to examine how much influence *quality of work life* has on organizational commitment to employees of the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG). The research sample was 105 employees of the Bureau of Meteorology, Climatology and Geophysics (BMKG) who were the criteria of BMKG Civil Servants (PNS), had worked at BMKG for at least 2 years and were between 21 and 56 years old, using *Purposive Sampling*. This research was conducted with a quantitative approach, namely by distributing questionnaires about *quality of work life* totaling 35 items based on Walton's Model according to Walton (1975) and the scale of organizational commitment amounted to 30 items based on *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* according to Steers and Porter (1987). Based on the data analysis carried out using a simple regression technique R^2 is obtained at 0.545 ($p < .01$). These results indicate that the initial hypothesis was accepted, meaning that *quality of work life* has a very significant effect on the organizational commitment of employees of the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG). The results showed that the *quality of work life* contributed 54.5% to organizational commitment, while the remaining 45.5% was contributed by other variables which were factors outside the research.

Keywords: employee, organizational commitment, *quality of work life*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat

berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2000). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan tumbuh secara berkelanjutan

sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah kualitas karyawan (Hasibuan, 2002). Karena sumber daya manusia atau karyawan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan maka perusahaan diharapkan mampu mengelola karyawannya dengan baik. Salah satu syarat untuk mencapai keberhasilan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membangun sumber daya manusia yang handal dan mampu mempertahankan mereka agar tetap berada di dalam perusahaan yang sejalan dengan konsep komitmen keorganisasian (Unarajan, 1996).

Menurut Allen dan Mayer (1997) komitmen keorganisasian merupakan suatu keadaan psikologis yang memperlihatkan hubungan karyawan dengan organisasi dan pengaruh kepada keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Terdapat tiga komponen komitmen keorganisasian dan setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi, masih setia dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, pekerja dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka memerlukan organisasi. Pekerja yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen keorganisasian para karyawannya adalah

dengan meningkatkan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja bagi karyawan. *Quality of work life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya (Walton, 1973). *Quality of work life* menjadi salah satu faktor penentu komitmen keorganisasian Di luar penghasilan, karyawan memiliki ekspektasi untuk mendapatkan benefit tambahan dari pekerjaan mereka, seperti tantangan dan penghargaan, pengembangan dan peningkatan karir, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, suasana perusahaan yang harmonis dan dukungan dari manajerial.

Di dalam kaitannya dengan komitmen keorganisasian, peningkatan *quality of work life* juga berpengaruh pada tingkat kehadiran serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Ivancevich & Konopaske, 2006). Selain itu, menurut Haryanto (1996) peningkatan *quality of work life* akan membawa pengaruh yang positif secara langsung, yaitu yang pertama, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kedua, meningkatkan produktivitas. Ketiga, meningkatkan efektivitas organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra (2007) yang menyatakan bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian Victoria Busana Cabang Bandung adalah kuat. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka korelasi Rank Spearman yang mencapai 0,760. Hubungan yang dimiliki antara kedua variabel tersebut adalah positif. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki

karyawan maka semakin tinggi pula komitmen keorganisasian yang dimiliki. Demikian pula, ketika kualitas kehidupan kerjanya rendah, maka akan berkomitmen rendah pula pada perusahaan.

Penelitian lain yang membahas tentang *quality of work life* dan komitmen keorganisasian dilakukan oleh Afsar (2014) tentang dampak *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian pada pelajar yang bekerja untuk universitas negeri dan yayasan di Turki mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif pada komitmen afektif dan normatif dari pelajar yang bekerja untuk universitas negeri dan yayasan. Sementara itu, memiliki dampak negatif pada komitmen berkelanjutan. Hasil menunjukkan bahwa dampak tertinggi pada komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan dari pelajar yang bekerja untuk universitas negeri adalah dengan kualitas kehidupan kerja, sementara dampak tertinggi pada komitmen afektif dan normatif dari pelajar yang bekerja untuk yayasan universitas adalah dengan kualitas kehidupan kerja.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pegawai atau karyawan yang memiliki *quality of work life* yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi pula. *Quality of work life* menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan atau dengan pengertian lain,

quality of work life dapat meningkatkan keorganisasian pegawai.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG), baik laki-laki maupun perempuan yang berusia dari 21 sampai 56 tahun dan sudah bekerja selama lebih dari dua tahun di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*.

Komitmen keorganisasian merupakan gambaran keadaan psikologis individu mengenai keterikatan dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi, serta kemauan bekerja untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Variabel komitmen keorganisasian ini diukur menggunakan alat ukur *organizational commitment questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Steers dan Poter (1987) yang diadaptasi dari Anggraini (2013). *Organizational commitment questionnaire* (OCQ) mengukur tiga aspek komitmen keorganisasian, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Skala ini memiliki aitem sejumlah 27 butir dengan reliabilitas sebesar 0.873.

Quality of Work Life adalah suatu hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak

pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional. Variabel *quality of work life* ini diukur menggunakan alat ukur *quality of work life evaluation scale* (QWLES) yang dikembangkan oleh Walton (1975) yang diadaptasi dari Hardiyanti (2017) berdasarkan delapan dimensi *quality of work life*, yaitu kompensasi yang layak dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial, hak pegawai, ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial. Skala ini memiliki aitem sejumlah 33 butir dengan reliabilitas sebesar 0.937.

Di dalam penelitian ini, data-data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik analisis regresi *linear* sederhana untuk meneliti pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, dengan R^2 sebesar 0.545 ($p < 01$), artinya *quality of work life* berpengaruh secara sangat signifikan terhadap komitmen keorganisasian

pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG).

Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *quality of work life* memberikan sumbangan sebesar 54.5%, sedangkan sisanya sebesar 45.5% merupakan sumbangan dari variabel lain yang merupakan faktor di luar variabel *quality of work life*. Beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian seperti pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1996) yaitu karakteristik pribadi meliputi usia dan masa kerja, kebutuhan berprestasi, pendidikan. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, interaksi di lingkungan kerja, identitas tugas, dan penilaian organisasi. Karakteristik desain pekerjaan misalnya besar kecilnya organisasi, pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Respon individu terhadap organisasi meliputi sikap individu terhadap organisasi, keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan dalam organisasi, dan realisasi harapan individu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Curri van (2000) membuktikan bahwa kepuasan akan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa walaupun BMKG merupakan instansi pemerintah, namun para pegawai tidak semata-mata hanya bekerja karena sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para pegawai berusaha memberikan

yang terbaik untuk organisasi dengan cara meraih target-target yang diinginkan organisasi. Kemudian peran Kepala Bagian dan Sub Bagian tidak hanya memberikan tugas-tugas kepada pegawai yang lain tetapi juga berusaha membuat suasana kerja menjadi nyaman dan mempererat rasa kekeluargaan. Menurut Sinha (2012) komunikasi, kinerja karyawan dapat terkait dengan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. Begitu pula dengan faktor dukungan emosional dan supervisor, dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan peran pegawai dalam pekerjaan dan keluarga. Dukungan dari supervisor meningkatkan semangat pegawai dengan membahas seputar keluarga, masalah, memberikan umpan balik serta mengurangi stres dengan menunjukkan pemahaman tentang kehidupan keluarga pegawai.

Dari hasil penelitian, *quality of work life* memiliki mean empirik sebesar 126,07 lebih besar dari mean hipotetik yaitu sebesar 99 yang berarti *quality of work life* berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan organisasi. Menurut Werther dan Davis (1989) kualitas kehidupan kerja yang tinggi diartikan sebagai usaha yang sistematis dalam memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan. Perusahaan yang memiliki *quality of work life* artinya karyawan memiliki supervise yang

bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik dan menantang. Keuntungan penerapan kualitas kehidupan kerja bagi sebuah perusahaan adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut.

Begitu pula dengan komitmen keorganisasian yang memiliki mean empirik sebesar 101,65 lebih besar dari mean hipotetik yaitu sebesar 81. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu pegawai akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Yuwono (2005) bahwa karyawan yang memiliki komitmen keorganisasian tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki perusahaan. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam perusahaan.

Di dalam penelitian ini, deskripsi subjek dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, dan gaji total. Berikut akan dijelaskan deskripsi identitas subjek berdasarkan jenis kelamin. Adapun jenis kelamin dalam penelitian ini adalah 54 laki-laki dan 51 perempuan. Mean empirik tertinggi pada komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama ada pada responden yang berjenis kelamin perempuan

dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 102.98 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 128.59. Sama halnya dengan mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama berada pada responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 100.39 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 123. 69. Hasil menunjukkan bahwa *quality of work life* dan komitmen keorganisasian responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan berada dalam kategori tinggi, namun perempuan memiliki mean empirik yang lebih besar bila dibandingkan dengan laki-laki. Chusmir (dalam Jewll & Siegall, 1998) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen keorganisasian dan pengaruhnya terutama kuat sekali pada perempuan, karena perempuan adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja. Bagi perempuan, tantangan terbesar adalah mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyod Leuptow (dalam Santrock, 2008), perempuan memiliki tingkat yang tinggi dalam orientasi berprestasi daripada laki-laki. Perempuan adalah peraih sukses yang ulet, sedangkan laki-laki adalah pesaing yang ulet. Lebih lanjut Cherington (1994) menyatakan bahwa karyawan perempuan sebenarnya justru cenderung lebih berkomitmen terhadap

organisasi bila dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Berdasarkan kategorisasi usia, *quality of work life* dan komitmen keorganisasian membagi lima kelompok usia pekerja berdasarkan ketentuan dari Departemen Kesehatan, yaitu 17-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan ≥ 56 tahun. Pada komitmen keorganisasian, kelompok usia 17-25 tahun berada pada kategori sedang dan sisanya yaitu 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan ≥ 56 tahun berada pada kategori tinggi. Sedangkan pada *quality of work life*, kelompok usia 17-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dan ≥ 56 tahun berada pada kategori tinggi.

Mean empirik tertinggi pada komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama ada pada responden yang berusia 46-55 tahun dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 109 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 135.75. Sama halnya dengan mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama berada pada usia 17-25 tahun dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 98,53 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 121.18. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia, komitmen keorganisasiannya semakin tinggi.

Usia adalah salah satu bentuk dari *human capital*, dimana usia menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh baik terhadap kinerja dan juga komitmen keorganisasian seorang karyawan dalam

berorganisasi. Mungkin pada saat usia 17-25 tahun, para pegawai masih menyesuaikan diri dengan organisasi sehingga memiliki tingkat komitmen keorganisasian yang sedang namun pegawai sudah merasa nyaman dengan lingkungan perusahaan dan fasilitas yang diberikan organisasi sehingga tingkat *quality of work life* pegawai tinggi. Di dalam penelitian Mayer dan Allen (1991) dikatakan bahwa pekerja lebih berkomitmen karena mereka lebih merasa mengalami kepuasan yang lebih tinggi di tingkat usia yang lebih tua. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyono (dalam Sakina, 2009) yang menyatakan bahwa usia memiliki hubungan positif dengan komitmen keorganisasian. Beberapa pegawai yang berusia madya menyatakan merasa nyaman berada di dalam organisasi ini karena dapat mengaktualisasikan diri.

Berdasarkan kategorisasi pendidikan terakhir, *quality of work life* dan komitmen keorganisasian membagi tiga kelompok pendidikan terakhir, yaitu D3, D4, S1 dan S2. Pada komitmen keorganisasian responden yang memiliki pendidikan terakhir D4, S1 dan S2 berada pada kategori tinggi, sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berada pada kategori sedang. Pada *quality of work life*, baik D3, D4, S1 dan S2 sama-sama berada pada kategori tinggi. Mean empirik tertinggi komitmen keorganisasian ada pada responden yang memiliki pendidikan terakhir D4 dengan nilai mean empirik yaitu 104,50. Sedangkan mean

empirik tertinggi *quality of work life* ada pada responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan nilai mean empirik yaitu 127,86. Mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama ada pada responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 97,91 dan nilai mean empirik *quality of work life* yaitu 122,45.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi *attitudinal commitment* dibandingkan dengan *behavioural commitment*, yang dimana *attitudinal commitment* dalam hal ini diartikan sebagai komitmen yang menggambarkan dari segi dimensi afektif. Dengan semakin baiknya pengetahuan dan pengalaman intelek yang didapati oleh seorang karyawan ataupun manusia akan membuat tugas dapat dengan mudah dikerjakan dan mampu menghasilkan *output* yang baik (Agboola & Tsai, 2012). Pegawai yang memiliki latar pendidikan terakhir D4 adalah pegawai yang menyelesaikan studinya di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika) dimana saat para taruna lulus dari STMKG akan langsung mendapatkan gelar PNS dan akan ditempatkan diberbagai daerah yang terdapat kantor cabang BMKG. Mungkin, pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D4 merasa lebih siap untuk bekerja di BMKG karena selama masa studinya, para taruna sudah dipersiapkan untuk langsung terjun ke

lapangan.

Berdasarkan kategorisasi masa kerja, *quality of work life* dan komitmen keorganisasian membagi lima kelompok masa kerja, yaitu 2-8 tahun, 9-15 tahun, 16-22 tahun, 23-29 tahun dan ≥ 30 tahun. Komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama berada dalam kategori tinggi. Begitu pula dengan mean empirik tertinggi komitmen keorganisasian dan *quality of work life* ada pada responden yang sudah bekerja ≥ 30 tahun. Dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 108.75 dan nilai mean empirik *quality of work life* yaitu 135.25. Sama halnya dengan mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work life* ada pada responden yang sudah bekerja antara 2-8 tahun, dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 99.51 dan nilai mean empirik *quality of work life* yaitu 122.64. Masa kerja diartikan sebagai total waktu seseorang pekerja dipekerjakan oleh organisasi.

Terdapat beberapa hal yang mampu mempengaruhi komitmen keorganisasian yang didapati oleh seorang karyawan, yakni elemen personal berkaitan dengan human capital, hingga aktivitas yang berkaitan dengan komitmen itu sendiri. Salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adalah lama bekerja atau masa kerja karyawan. Masa kerja menjadi anteseden yang mempengaruhi komitmen afektif. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa masa kerja berhubungan positif terhadap komitmen afektif. Hal ini sesuai dengan

pernyataan yang dikemukakan oleh Sakina (2009) bahwa semakin lama bekerja maka komitmennya terhadap organisasi lebih tinggi.

Berdasarkan kategorisasi jabatan, *quality of work life* dan komitmen keorganisasian membagi empat jenis jabatan, yaitu staf, analisis kepegawaian, perencana pertama dan kasubag. Komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama berada dalam kategori tinggi untuk jabatan staff, analisis kepegawaian, perencana pertama dan kasubag. Begitu pula dengan mean empirik tertinggi komitmen keorganisasian dan *quality of work life* ada pada responden yang menduduki jabatan kasubag atau yang biasa dikenal dengan kepala sub bagian dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 106.00 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 128.38. Mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work life* ada pada responden yang menduduki jabatan analisis kepegawaian dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 99.83 dan *quality of work life* 123.63.

Untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*), organisasi memerlukan berbagai faktor pendukung. Salah satu pendukungnya adalah kepemimpinan organisasi dalam membangun komitmen para pegawainya. Luthans (2002) mendefinisikan komitmen keorganisasian dalam tiga pengertian, yakni sebagai suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja

tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi, dan sebagai suatu keyakinan yang diterima sebagai value/nilai sekaligus tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Pada dasarnya, komitmen keorganisasian tidak terbatas pada pimpinan yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, melainkan kepada seluruh pegawai dalam organisasi. Komitmen keorganisasian dan komitmen setiap pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sebab pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin berkembang jika bekerja pada lingkungan organisasi yang memiliki komitmen kinerja tinggi yang didukung oleh semangat kerja para pegawai, menuntut para pegawainya untuk mempunyai komitmen kerja yang tinggi, sehingga lingkungan yang demikian akan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan kategorisasi gaji total, *quality of work life* dan komitmen keorganisasian membagi tiga kelompok gaji, yaitu 3-5 juta, 5-7 juta, dan 7-10 juta. Komitmen keorganisasian dan *quality of work life* sama-sama berada dalam kategori tinggi untuk kelompok gaji 3-5 juta, 5-7 juta, dan 7-10 juta. Mean empirik tertinggi komitmen keorganisasian dan *quality of work life* ada pada responden yang memiliki gaji 7 juta-10 juta dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 103,05 dan mean empirik *quality of work life* yaitu 127,86. Mean empirik terendah komitmen keorganisasian dan *quality of work*

life ada pada responden yang memiliki gaji 3-5 juta dengan nilai mean empirik komitmen keorganisasian yaitu 100,37 dan *quality of work life* sebesar 124,22.

Gaji dikenal dengan berbagai bentuk dalam kompensasi termasuk kompensasi langsung seperti upah, kompensasi *non-cash* seperti keuntungan, jumlah dari peningkatan gaji dan proses dimana sistem kompensasi diberikan. Kepuasan terhadap gaji diartikan dengan tingkat dimana seseorang puas terhadap proses dan level pemberian penghargaan materi berbentuk moneter yang diterima dari tempat bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan kata lain, kepuasan gaji dapat diartikan dengan total dari efek positif (perasaan) individu terkait dengan gaji atau bayarannya. Menurut Lum (dalam Andini, 2006) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan aoa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Heneman dan Schwab (dalam Andini, 2006) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi yaitu tingkat gaji, pengolahan gaji, peningkatan gaji dan tunjangan.

Kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya turnover dan absenteeism. Hal tersebut didukung oleh Nitisemito (2005) bahwa besarnya

kompensasi harus diusahakan sedemikian rupa, sehingga akan mampu mengikat para pegawai atau karyawannya. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hanggraeni (2012) bahwa gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin terus bekerja di perusahaan. Sebaliknya apabila mereka tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang dianggap lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu *quality of work life* berpengaruh secara sangat signifikan terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG). Partisipan pada penelitian ini cenderung memiliki tingkat *quality of work life* yang tinggi demikian pula dengan tingkat komitmen keorganisasiannya.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian. Pertama, bagi partisipan diharapkan untuk dapat mempertahankan kinerja saat ini, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menerima semua kebijaksanaan-kebijaksanaan dari organisasi dan terus mempertahankan komitmen keorganisasian dalam diri masing-masing pegawai. Kedua, bagi organisasi diharapkan agar dapat mempertahankan pemberdayaan pegawai, seperti pengadaan pelatihan

secara berkala dan program pengembangan sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor penyebab lain yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian, misalnya penyelesaian konflik, kepuasan kerja, kesehatan kerja, dan lain sebagainya, serta dapat memilih subjek penelitian pada instansi pemerintah yang lain atau pada organisasi swasta yang berkaitan tentang *quality of work life* dan komitmen keorganisasian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, S. T. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1- 18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in workplace theory, research and application*. India: Sage Publishing, Inc.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap*

- turnover intentions*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Diponegoro.
- Anggraini, R. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan*. Tesis (tidak diterbitkan). Medan: Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Sumatra Utara.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Amazon: Simon of Schuler.
- Agbolaa, A., & Tsai, K. C. (2012). Bring character education into classroom. *European Journal of Educational Research, 1*(2), 163-170.
- Currivan, D. B. (2000). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review, 9*(4), 495-524.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hardiyanti. (2017). *Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan produktivitas pada karyawan kontrak outsourcing (satpam)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Haryanto, H. (1996). Komitmen organisasi dan perkembangannya. *Jurnal Unitas, 4*(2), 59-80.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indra, B. (2007). *Akuntansi yayasan dan lembaga publik*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Alih bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri dan organisasi modern*. Jakarta: Arcan.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mangkunegara. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sakina. (2009). Analisis prediksi kebangkrutan perusahaan pada perusahaan agriculture yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*
- Santrock, J. W. (2008). *Educational psychology (edisi 2)*. Jakarta: Kencana.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research, 1*(11), 31-40.
- Steers, R. M., Ongson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organizations: an introduction*. Boston: Kent Publishing.

- Unarajan, D. D. (1996). Sumber daya manusia dalam bisnis global. *Suara Pembaharuan*.
- Walton, R. E. (1973). QWL indicators: Prospects and problems. In measuring the quality of working life: A symposium on social indicators of working life, 19-20
- Werther, W. B. Jr., & Davis, K. (1998). *Personel management and human resource*. New York: Mc Grow Hill.
- Yuwono, T. (2005). *Biologi molekuler*. Jakarta: Erlangga.