

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

TESIS

OLEH:

**ANIN DITA SIREGAR
NPM : 171804098**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**ANIN DITA SIREGAR
NPM : 171804098**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja
dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan**

Nama : Anin Dita Siregar

NPM : 171804098

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS Dr. Sjahril Effendy.,M.si,MA,M.Psi,MH

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur
Program Pascasarjana - UMA

Prof. Dr. Sri Milfayeti, M.S.Kons

Prof. Dr. H. Retna Astuti, K. M.Si

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

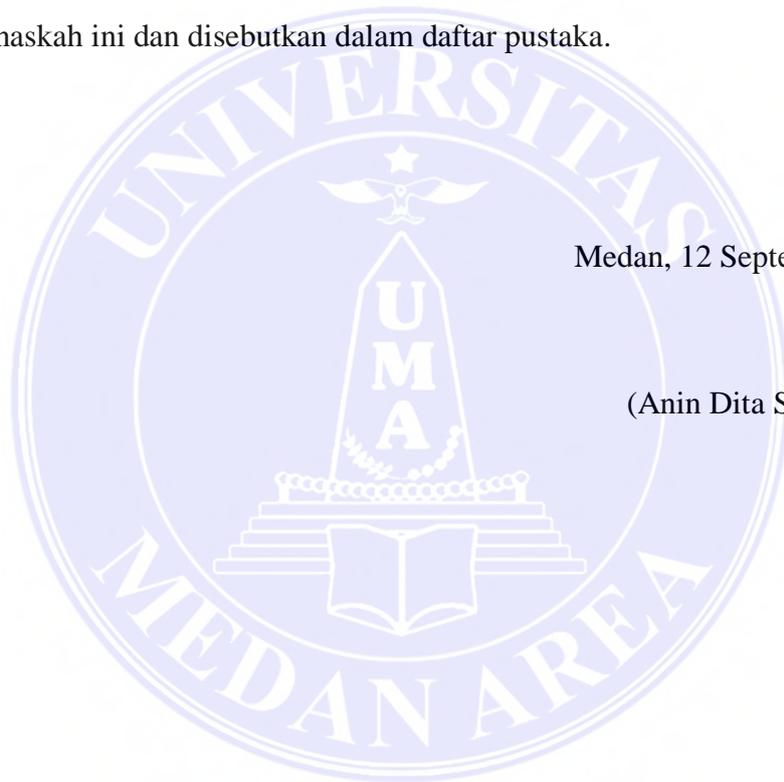
Pada Hari : Kamis
Tanggal : 12 September 2019
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons
Sekretaris : Suryani Harjo, S.psi, MA
Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Anggota II : Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH
Penguji Tamu : Drs. Hasanuddin, M.AG, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 12 September 2019

(Anin Dita Siregar)

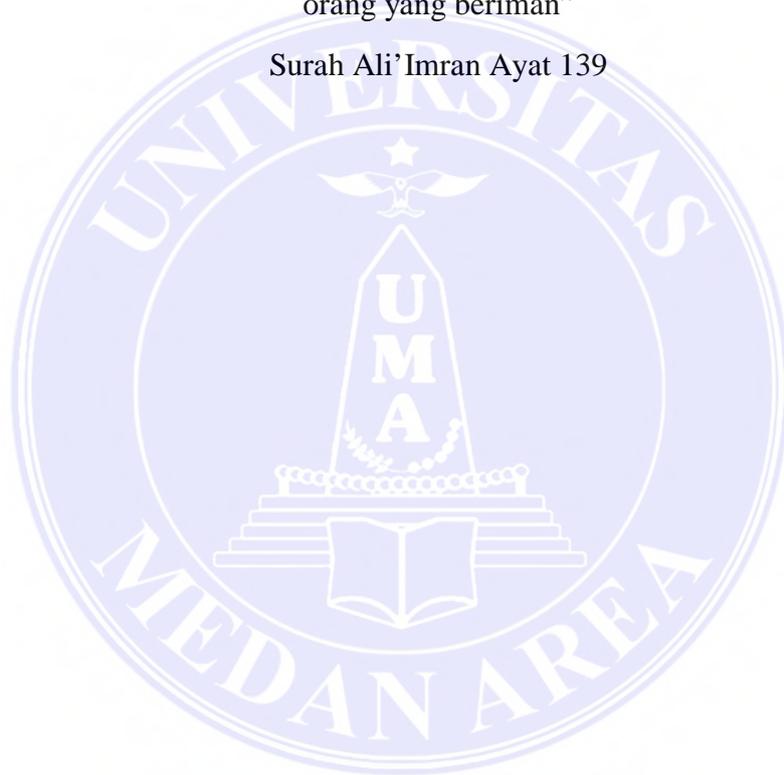
MOTTO

Agar menjadi sosok tak tergantikan, jadilah berbeda.

Anin Dita Siregar

“Jangan lah kamu bersikap lemah, dan jangan lah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”

Surah Ali'Imran Ayat 139



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT KALTIMEX ENERGY MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah penulis lakukan.

Medan, 12 September 2019
Penulis

Anin Dita Siregar

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT KALTIMEX ENERGY MEDAN”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. H. Retna Astuti Kuswardani, M.S
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty.,MS.Kons. S. Psi
4. Bapak Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Ayahanda Baharuddin Siregar Dan Ibunda Farida Hanum Aziz yang tidak henti hentinya selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya tesis ini.
7. Direktur PT. Kaltimex Energy Medan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Kepada seluruh karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini
9. Seluruh Dosen program Pascasarjana Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
10. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2017 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.
11. Seluruh Staf dan Pegawai Program Pascasarjana Universitas Medan Area
12. Semua Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimah kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.

Medan, 12 September 2019
Penulis,

Anin Dita Siregar

ABSTRAK

Anin Dita Siregar. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja secara bersamaan dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Sampel penelitian diambil melalui teknik total sampling sebesar 83 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi berganda dengan hasil sebagai berikut: 1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,588$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif 34,6%. 2) ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, dengan $r_{xy} = 0,634$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif 40,1%. 3) ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan, dimana $r_{xy} = 0,657$ dan $p < 0,05$ dengan sumbangan efektif sebesar 43,2%. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci ; Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

Anin Dita Siregar.*Relationship of Organizational Commitment and Quality Commitments Work Life With Employee Performance In PT. Kaltimex Energy Medan.2019*

The purpose of this study was to see the relationship between organizational commitment, quality of work life simultaneously with employee performance at PT. Kaltimex Energy Medan. The research sample was taken through a total sampling technique of 83 employees. Data collection methods use the scale of organizational commitment, quality of work life and employee performance. The data analysis technique uses multiple correlation analysis with the following results: 1) there is a positive and significant relationship between organizational commitment and employee performance, with $r_{xy} = 0.588$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 34.6%. 2) there is a significant positive relationship between the quality of work life and employee performance, with $r_{xy} = 0.634$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 40.1%. 3) there is a positive and significant relationship between organizational commitment and the quality of work life with the performance of employees at PT. Medan Kaltimex Energy, where $r_{xy} = 0.657$ and $p < 0.05$ with an effective contribution of 43.2%. This means that the better organizational commitment and quality of work life, the employee's performance will increase. Conversely, if organizational commitment and quality of life are poor, then employee performance will decline.

Keywords ; Organizational Commitment, Quality of Work Life, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGATAR	v
UCAPAN TERIMAH KASIH	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Rumusan Masalah	14
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan	16
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja	20
2.2. Komitmen Organisasi.....	22
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi komitmen organisasi	26
2.2.3 Aspek – aspek Komitmen Organisasi.....	30
2.2.4 Ciri - Ciri Komitmen Organisasi	32
2.2.5 Karakteristik Komitmen Organisasi.....	34

2.3. Kualitas Kehidupan Kerja	36
2.3.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	36
2.3.2 Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	37
2.3.4.Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	40
2.3.5 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	42
2.4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan	43
2.5. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan	44
2.6. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan	46
2.7. Penelitian yang Relevan	48
2.8 Kerangka Konseptual	50
2.9 Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	53
3.3. Identifikasi Variabel	53
3.4. Definisi Operasional	54
3.5. Populasi dan Sampel	56
3.6. Teknik Pengambilan Sempel	56
3.7. Metode Pengumpulan Data	57
3.8. Prosedur Penelitian	61
3.9. Validitas dan Reliabilitas	62
3.10. Teknik Analisis Data.....	63
3.11. Uji Asumsi.....	65
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Orientasi kancha dan Persiapan Penelitian.....	67
4.2. Pelaksanaan Penelitian	69
4.3. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	77
4.4. Pembahasan	90

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan..... 101

5.2. Saran..... 102

DAFTAR PUSTAKA 104

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Komitmen Organisasi.....	58
Tabel 3.2 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kualitas kehidupan Kerja.....	59
Tabel 3.3 Kisi-kisi sebaran aitem skala Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.5 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	73
Tabel 4.6 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba.....	74
Tabel 4.7 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba.....	75
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	79
Tabel 4.9 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	80
Tabel 4.10 Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Multikolonieritas.....	81
Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi X_1 dan Y	82
Tabel 4.12 Hasil Analisis Korelasi X_2 dan Y	83
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y	84
Tabel 4.14 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik X_1	85
Tabel 4.15 Kategorisasi Skor X_1 Berdasarkan Skor Hipotetik.....	86
Tabel 4.16 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik X_2	87
Tabel 4.17 Kategorisasi Skor X_2 Berdasarkan Skor Hipotetik.....	88
Tabel 4.18 Perbedaan Mean Hipotetik dan Mean Emprik Y_1	88
Tabel 4.19 Kategorisasi Skor Y_1 Berdasarkan Skor Hipotetik.....	89

DAFTAR GAMBAR

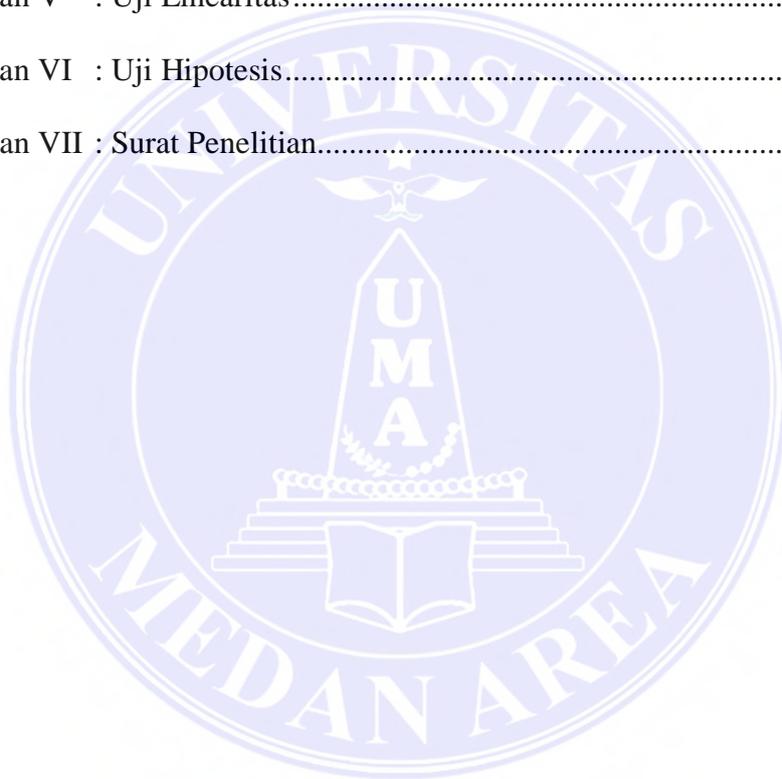
Halaman

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual 50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Alat Ukur Penelitian.....	109
Lampiran II : Data Hasil Penelitian Skala X_1 , X_2 dan Y_1	117
Lampiran III : Data Uji Validitas dan Reliabilitas Skala X_1 , X_2 dan Y_1	126
Lampiran IV : Uji Normalitas	137
Lampiran V : Uji Linearitas.....	139
Lampiran VI : Uji Hipotesis.....	141
Lampiran VII : Surat Penelitian.....	146



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Elemen yang cukup penting dalam menjalankan bisnisnya ialah sumber daya manusia atau dapat disebut dengan karyawan . Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Secara umum karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Secara umum yang dimaksud dengan karyawan ialah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Bawono, 2015). Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang

dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

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

Menurut Hanum (2013), karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki disiplin dan kemampuan dalam menjalani pekerjaan yang diberikan, memiliki IQ yang baik sehingga mudah mencapai kinerja yang baik dan termotivasi untuk melakukan sesuatu terhadap organisasinya. Selain itu karyawan dengan kinerja rendah adalah karyawan yang dianggap tidak memiliki kemampuan dan kondisi dalam diri untuk menggerakkan individu tersebut menjadi lebih baik, tidak mampu menerima nilai-nilai dan kesesuaian preferensi yang diinginkan dari pekerjaan dan orang-orang dalam organisasi.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan *asset* penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan usahanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio,

rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:23).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2011) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin et al. (Armstrong 2003) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hasibuan (2005) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang

mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah.

Menurut Sager (dalam Muhadi, 2007) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, penghasilan, iklim kerja dan komitmen organisasi.

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, menurut Prapti, (2004) komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap work *outcomes*

seperti keinginan untuk pindah kerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

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 agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Porter (dalam Oktaviansyah 2008) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dalam keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Siu (dalam Sinuraya 2009) juga menyatakan bahwa seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dapat dilihat dari unsur loyalitasnya terhadap organisasi keterlibatan dalam bekerja dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi mencerminkan kurangnya tanggung jawab seorang dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Dessler (1999) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja

lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan isu yang sangat penting, karena sangat pentingnya, sampai – sampai membuat beberapa organisasi memasukan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan (Mathis,2006)

Menurut Porter (Mowday et al., 1982 dalam Robbins, 2011), komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu : a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan c).Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dengan demikian untuk menjaga kelangsungan oprasional organisasi, organisasi juga harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Schermerhon (2011) mengemukakan bahwa kinerja yang tinggi (*efektifitas dan efisiensi*) dapat dicapai dengan rasa kepuasan pribadi oleh orang – orang yang melakukan pekerjaan. Konsep kepuasan pribadi menurut Schermerhorn (2011) tercermin dalam kualitas kehidupan kerja atau biasa disebut *quality of work life* (QWL).

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, 1990). Konsep kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana warga organisasi merasakan hal-hal seperti; pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya (Bennet, 1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Griffin, dkk, (1995) menemukan adanya pengaruh kuat dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih baik dan memberikan kinerja secara lebih baik karena merasa bahwa organisasi memberikan kualitas kehidupan baik pada diri karyawan.

Kualitas kehidupan kerja, istilah ini merujuk pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pengalaman individual dengan penghargaan terhadap kehidupan kerja mereka (Bernadine & Russell, 1998). Lebih lanjut diungkap oleh Bernadine & Russell (1998) kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai

sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala di satu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Lau & May (1998) kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan perusahaan serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Berdasarkan teori Lau dan May diperoleh karakteristik yang menentukan kualitas kehidupan kerja yaitu : gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, dan kebanggaan pada pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Ketika kualitas kehidupan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja kerja karyawan akan menurun. Karyawan kehilangan semangat dan motivasinya dalam bekerja karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi. Bahkan karyawan melaksanakan aksi mogok sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Dari konsep kualitas kehidupan kerja tersebut maka akan menciptakan suatu kepuasan karyawan atas apa yang didapat dari organisasi. Hal tersebut bahwa Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para

karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Jika dalam suatu perusahaan mampu menciptakan suatu kepuasan kerja maka akan menciptakan suatu komitmen organisasi dan Kinerja yang baik

PT. Kaltimex Energy Medan sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga listrik swasta dan turbin uap untuk sebuah perusahaan tekstil, minyak sawit, sektor gula, juga alat dalam industri kelapa sawit dan jasa *service* tentu penting untuk mengontrol dan menciptakan kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Kinerja karyawan penting dalam upaya menciptakan keunggulan daya saing dengan perusahaan sejenis. Selain itu, kinerja dari para karyawan juga harus diperhatikan sebagai kontrol bagi perusahaan. Perusahaan perlu memberikan jaminan kepada para karyawan, rasa aman, perhatian dan pengembangan karir yang baik. Jika kualitas kehidupan kerja diperhatikan dengan baik, maka tidak sulit bagi PT. Kaltimex Energy untuk menciptakan kinerja yang baik.

Namun tidak semua karyawan di dalam perusahaan itu memiliki kinerja yang tinggi, bisa saja kinerja mereka menurun. Kinerja karyawan yang menurun itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan, kinerja karyawan yang menurun tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Turunnya kinerja dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab, demikian halnya di PT. Kaltimex Energy Medan dimana saat ini kurang memiliki kinerja yang baik. Dikarenakan pihak dari manajemen PT. Kaltimex Energy melakukan efisiensi biaya oprasional seperti penghapusan uang makan dan uang lembur. Ini terjadi karna persaingan pasar yang semakin ketat serta menurunnya minat konsumen terhadap produk. Hal ini berdampak pada kondisi psikologis karyawan, dimana karyawan kehilangan gairah dalam bekerja dan mengalami kemerosotan dalam kinerja.

Setiap karyawan tentunya ingin berkembang secara pribadi dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karir merupakan salah satu hal yang ingin selalu dikembangkan oleh seorang karyawan, dengan pengembangan karir yang benar hal tersebut tentu akan berakibat secara langsung terhadap kemampuan dan pendapatan seorang karyawan. Saat karir seorang karyawan meningkat tentunya jabatannya pun akan lebih baik hal ini akan diikuti oleh keharusan seorang karyawan untuk berkembang dan memperoleh pendapatan yang lebih baik. karyawan PT. Kaltimex Energy Medan merasa bahwa karir dan kemampuan mereka tidak berkembang seperti yang diharapkan. Karyawan menganggap bahwa posisi dan jabatan yang mereka pegang tidak mengalami peningkatan dibanding tahun- tahun sebelumnya. Hal ini menyebabkan para karyawan merasa tidak terpenuhi apa yang mereka harapkan dan hal ini tentu akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir ini penting diperhatikan oleh PT. Kaltimex Energy Medan karena jika seorang karyawan merasakan karirnya berkembang hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja maksimal. Jika perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawan tentu akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dari para karyawan itu sendiri. Selain itu permasalahan mengenai kinerja karyawan disebabkan juga oleh proses rekrutmen yang kurang baik sehingga output dari proses rekrutmen tidak mampu menyediakan sumber daya manusia yang baik. proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Kaltimex Energy Medan terkesan seadanya sehingga kompetensi dari sumber daya manusia yang diperoleh dari proses rekrutmen tersebut kurang memadai, kompetensi sumber daya manusia tentu memberi pengaruh pada kinerja dari para karyawan itu sendiri. Selain itu proses rekrutmen yang seadanya juga mengakibatkan para karyawan kurang memiliki komitmen karena merasa mudah dalam memperoleh pekerjaan di PT. Kaltimex Energy Medan.

Pernyataan ini tergambarkan dari beberapa hasil interview yang dilaksanakan peneliti dengan manager bahwasanya karyawan :

1. sering sekali harus ditegur terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan,
2. adanya karyawan yang malas untuk finger print
3. karyawan yang tidak menyelesaikan laporan bulanan dan harian
4. Karyawaan yang mangkir saat harusnya lembur

5. dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang meningkat

Ini dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat, dari data dokumentasi perusahaan karyawan menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran periode Januari – Desember 2017 sebesar 2,805 % dan mengalami peningkatan di periode Januari – Desember 2018 sebesar 3.173 %. Menurut Edwin B. Fillipo (dalam Eddy Madianto Sutanto 2009), di negara yang padat penduduknya jumlah ketidakhadiran yang normal adalah 3%.

Penelitian mencoba menggali mengenai kinerja para karyawan dengan interview langsung dengan karyaan tersebut, berikut petikan wawancara:

FW, 32 thn “ nunggu ada lowongan kerja yang baru dan gaji nya sesuai, mungkin akan lebih memilih untuk resign dari perusahaan ini, sudah jenuh dengan job desc yang diberikan perusahaan, saya sudah 5 tahun bekerja disini, tapi peningkatan karir blum juga ada.
(interview tgl 08/07/2019 pukul 15.30)

Selanjutnya petikan interview kedua

GHT, 38 thn “ ribet kerja disini, sparepart tidak ready, begitu ada customer yang PO saya kadang bingung sendiri mau jawab apa, belum lagi pengiriman yang lama dan harus lunas di awal baru bisa dikirim ke customer itu buat saya pusing, kadang email atau telepon dari customer saya abaikan.
(interview tgl 08/07/2019 pukul 15.00)

Petikan interview di atas menggambarkan rendahnya Kinerja karyawan. Menurut Beny Usman (2013) kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan

tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan.usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan tentunya yang harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dengan Kinerja Karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.

I.2 Identifikasi Masalah

Setelah menganalisis latar belakang permasalahan diatas maka dapat dilihat kinerja karyawan tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor- faktor tertentu baik faktor internal maupun eksternal sama- sama membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, bisa saja kinerja mereka menurun, turunnya kinerja dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarenakan upah yang tidak sesuai, atau dengan gaya prilaku pemimpin dan lingkungan kerja yang buruk, menurunnya kinerja karyawan itu ditunjukkan dengan keterlambatan, absensi dan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dapat mengganggu produktivitas organisasi.

Salah satu masalah yang terjadi di PT. Kaltimex Energy Medan adalah, masih mempunyai keluhan dalam beberapa hal seperti tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Karyawan harus bekerja keras terutama mengoptimalkan kemampuan fisik demi tercapainya target perusahaan. Karyawan juga merasa tidak pernah dilibatkan secara langsung dalam pembuatan keputusan atau kebijakan organisasi. Masalah yang dihadapi karyawan PT. Kaltimex Energy Medan ini terkait dengan komitmen organisasi dan kualitas kehidupan bekerja, dimana komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, jika komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja tidak dijamin secara benar maka akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya .

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.
2. Apakah terdapat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.
3. Apakah terdapat hubungan komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex energy Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja secara bersamaan dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. KALTIMEX ENERGY MEDAN dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusi khususnya yang berhubungan dengan komitmen karyawan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “untuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004).

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Prawirosentono (1999) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama. Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atas skala ukur yang diterapkan oleh instansi (Rivai, 2005).

Menurut Siagian (2003) pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi instansi, karena pengukuran tersebut

digunakan sebagai dasar untuk menyusun system imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi.

Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai (Simamora, 2006). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. (Simamora, 2006).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rahmatullah (Mangkunegara, 2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan, keahlian latar belakang, motivasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja.

b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, atitude, personality dan pembelajaran. c. Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Menurut Malthis dan Jackson (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan McClelland dikutip dalam Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa ada enam faktor dari kinerja yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil risiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Karakteristik Individual (Individual Characteristics)
- b. Karakteristik Organisasi (Organizational Characteristic)
- c. Karakteristik Kerja (Work Characteristics)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas faktor yang mempengaruhi kinerja dan yang termasuk ke dalam kualitas kehidupan kerja ialah lingkungan serta dukungan yang diperoleh dari organisasi.

2.1.3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Gomes (1995) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja, maka terdapat 8 aspek kinerja, antara lain :

- a. Quantity of Work (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Quality of Work (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

c. JobKnowledge (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. Creativeness (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. Cooperation (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. Dependability (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. Initiative (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Miner dalam Sutrisno (2010) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu:

a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut Dharma (2004) aspek-aspek kinerja antara lain:

- a. Kuantitas kerja (Quantity of work)
- b. Kualitas kerja (Quality of work)
- c. Ketepatan waktu (Promptness)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas personal.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Pengertian Komitmen organisasi

Mathis dan Jackson (2000) memberikan defenisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accep organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mowday (1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi

merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boald (dalam Knoop, 1995) menyebut komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Robbins (2013) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. O' Reilly (1989) menyebut komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Mowday, Steers dan Poter (dalam Newstrom, 1989), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.

Newstoom, (1989), melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasi di tandai oleh tiga hal di antaranya:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dalam penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Griffin & Bateman (dalam Arnold, Cooper & Robertson, 1995) mengemukakan sebagai berikut:

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3. Kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Minner (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Coopey & Harley (1991) menyebut komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi.

Bathaw & Grant (1994) menyebut komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam

organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi dan
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Spector (1997) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Pendapat pertukaran (exchange approach).

Dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.

2. Pendekatan Psikologis

Dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan

penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

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

Porter, Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni, 2001) mengatakan bahwa beberapa faktor persepsi yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Keterandalan organisasi, individu merasa bahwa organisasi tempat bekerja dapat di andalkan dalam memperhatikan minat para anggota organisasi. Jika

organisasi dianggap dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan minat dan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa bertanggung jawab Ingin membalas jasa organisasi.

- b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, individu merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi.
- c. Realisasi harapan individu, harapan individu dapat di realisasikan melalui organisasi tempat ia bekerja. Apabila organisasi memenuhi harapan atau individu maka individu merasa pantas membalas jasa organisasi tersebut.
- d. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- e. persepsi tentang gaji, individu merasa bahwa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu yang lain. Jika individu merasa gajinya seimbang dengan anggota lain, maka ia akan merasa betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut
- f. Persepsi tentang perilaku atasan, individu merasa dihargai dan dipercaya atasan jika persepsi sikap atasan negatif, maka mereka akan menunjukkan sikap negatif pula dengan perilaku-prilaku negatif seperti magkir dan rasa tidak betah.

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

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian .
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi dan desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang di lakukan 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.

Stum (1998), mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi dan
5. Penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Sedangkan Young et.al (1998) mengemukakan ada delapan faktor yang positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. Kepuasan terhadap promosi

- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Komunikasi
- d. Kepuasan terhadap kepemimpinan
- e. Pertukaran ekstrinsik
- f. Pertukaran intrinsik
- g. Imbalan intrinsik, dan
- h. Imbalan ekstrinsik.

Steers dan Poter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang fasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000), mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Fase personal yang meliputi job expectation, pschological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan ini akan membentuk komitmen awal.
2. Factor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah: Faktor personal, Faktor organisasional, dan Faktor yang bukan dari dalam organisasi.

2..2.3.Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1. Identifikasi

Yaitu identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994)

2. Keterlibatan

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan

karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat 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.

Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989).

Oleh Steers (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

3. Loyalitas

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987).

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.

Mowday, Porter dan Steers, (2010) menyebutkan ada 3 aspek dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.

Lunthas (2006) mengemukakan aspek-aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Suatu kepercayaan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.2.4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Steers dan Black (1994) memiliki pendapat hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi

c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Michaels (2003) menyebutkan ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk menyukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikiran positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikiran positif pada pimpinan puncak organisasi.

2.2.5. Karakteristik Komitmen Organisasi

Abdul Azis (2008) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah:

- a. Sebuah entitas sosial
- b. Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (goal directed)
- c. Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan
- d. dengan batas-batas yang jelas.

Sedangkan menurut Gerlof (1998) karakteristik dari sebuah organisasi yaitu: adanya tujuan, orang dan perencanaan. Menurut beberapa pendapat lain mengenai karakteristik organisasi adalah: Lembaga sosial yang terdiri atas kumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan. Dikembangkan untuk mencapai tujuan. Secara sadar dikoordinasi dan dengan sengaja disusun Instrumen social yang mempunyai batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi.

Organisasi memiliki 3 (tiga) karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Tiap organisasi memiliki tujuan yang khas. Tiap organisasi didirikan pasti memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai.
2. Tiap organisasi terdiri dari orang-orang. Seseorang yang bekerja sendirian bukanlah suatu organisasi diperlukan orang supaya dapat melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai sasarannya.

3. Tiap organisasi mempunyai struktur yang tersusun. Organisasi membutuhkan struktur yang tersusun agar hubungan kerja para anggotanya diperjelas dan mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Secara umum organisasi punya tiga karakter:

1. Pekerjaan, kekuatan, dan tanggung jawab komunikasi dibagi diantara para anggota untuk membantu organisasi mencapai visi, misi dan tujuannya. Sebagai contoh, tim sepak bola, setiap pemain punya tugas tertentu untuk dipertontonkan, pelatih punya kekuasaan untuk memutuskan siapa yang akan menjadi pemain dari tim dan permainan apa yang akan dipelajari dan dipraktikkan.

2. Pusat kekuasaan, timbul di suatu organisasi untuk mengarahkan mereka menghadapi tujuan-tujuan mereka. Dalam organisasi bisnis, pusat kekuasaan berada pada dewan direktur yang memutuskan bagaimana uang akan digunakan dan produk apa yang akan dibuat, siapa yang menetapkan gaji yang memuaskan dan situasi bekerja; manager sumber daya manusia, siapa yang memutuskan standar dan kriteria seleksi untuk merekrut pekerja.

3. Organisasi akan menempatkan stafnya pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Sebagai contoh, jika seseorang bekerja terlalu lambat dan tidak sesuai dengan standard, karyawan itu mungkin akan dipindahkan ke departemen lain sesuai dengan kompetensi dimana kecepatan bekerja tidak diperlukan. Orang lain yang bekerja cukup cepat akan ditempatkan ditempat tersebut.

2.3. Kualitas Kehidupan kerja

2.3.1. Pengertian Kualitas kehidupan kerja

Menurut Casio (2003) kualitas kwhidupan kerja adalah tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karir, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil dimana dapat dioperasionalisasikan melalui kompensasi finansial, pengelolaan karir/kemajuan karyawan, penataan lingkungan kerja, perancangan karateristik pekerjaan dan praktik kepemimpinan.

Menurut Lau & May(1998) kualitas kehidupan kerja 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 kerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dalam pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Parver et al., (2013) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dn efektifitas 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 oerbaikan dalam suatu organisai (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 harapan karyawan mereka, hal itu di wujudkan dengan berbagai persoalan dan menyatukan pandangan mereka (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.

2.3.2. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Walton (dalam Robbins, 2010) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap susasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adala 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 di pertanggung jawabkan kepada mereka.

c) Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

Karyawan diberi autonmi, 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 karyawan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnta 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 satu 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

Kerja juga memberikan dampak positif dan negative 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 istri yang perlu mempunyai waktu 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 peran dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan tidak menghargai pekerjaan mereka.

Aspek – aspek kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh

Wayne (1982) yaitu :

a. Upah.

- b. Jaminan kesehatan.
- c. Keamanan kerja.
- d. Adanya jadwal kerja alternative.
- 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 aspek-aspek yang diungkapkan Walton lebih detail dan menyeluruh. Adapun aspek tersebut terdiri dari kompensasi yang cukup dan memadai, lingkungan yang sehat dan aman, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusi, peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan, intergrasi sosial dalam organisai pekerjaan, hak – hak karyawan, karyawan dan ruang secara keseluruhan, tanggung jawab sosial organisasi.

2.3.4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

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 fakto – faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja organisasi yaitu :

- a. Imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya.
- b. Program – program keuntungsn/ tunjsngsn ysng meliputi pension yang cukup.
- c. Lingkungan yang aman.
- d. Jaminan kerja : kontinuitas pekerjaan sehingga pekerjaan terjamin masa depannya.
- e. Struktur untuk identifikasi dan emecahan masalah, baik teori atau model proses pelatihan dan pesertanya.
- f. Pertumbuhan dan perkembangannya.
- 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 manusi (Husnawati,2006)

2.3.5. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat tiga indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Arifin (2012), yaitu sistem 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 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).

2.4. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Kinerja yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu serta kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, kesempatan dengan beberapa indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja (Wilson, 2012).

Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh adanya perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komitmen organisasi secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi atau perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 2004).

Kemudian gambaran yang lebih jelas tentang komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer, bahwa komitmen organisasi dapat diidentifikasi dari tiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 2004). Secara umum, gambaran tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal. Para karyawan yang memiliki komitmen

kontinyu yang kuat tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka memang harus tinggal bersama organisasi, dan para karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dengan komitmen organisasi yang baik, maka karyawan akan lebih produktif dan kinerja akan meningkat. Hal ini akan menguntungkan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

2.5. Hubungan antara Kualitas kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh karyawan yang kinerjanya tinggi. Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung dengan hak – hak karyawan yang di penuhi oleh perusahaan . kinerja yang tinggi dapat diartikan sebagai suatu keuntungan

bagi perusahaan, dimana karyawan tersebut menjadi lebih aktif dan produktif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Walton (dalam Robbins, 2010) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana yang dimaksudkan adalah ke delapan aspek yaitu, terpenuhinya kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan, tanggung jawab sosial organisasi, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, peluang untuk tumbuh dan merasa aman, integrasi sosial, dan terpenuhi hak-haknya karyawan.

Dengan kualitas kerja 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 perusahaan sehingga tidak melakukan “pekerjaan yang lain” diluar 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 kualitas kehidupan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantaranya, yaitu kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan kinerja kerja

karyawan , dan kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

2.6. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja para karyawan. Komitmen kerja terkait dengan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap dapat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap sesuatu, yang derajatnya dapat berbentuk positif atau negatif. Kesadaran untuk melakukan kinerja yang baik dari para karyawan bisa terwujud bukan karena dipaksa atau terpaksa oleh keadaan namun karena kesadaran dari dalam diri pribadi masing-masing karyawan.

Komitmen organisasi merupakan pernyataan karyawan tentang segala hal berkaitan dengan pekerjaannya yang terjadi di perusahaan. Komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan ketidaksiadannya untuk tidak meninggalkan pekerjaannya di suatu perusahaan. Seorang karyawan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasakan kepuasan tersendiri dengan dapat menyalurkan kemampuan dirinya. Bila seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sudah tentu ia akan merasa puas dan bangga karena tugas dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi bila ia tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, karyawan pasti merasa kecewa dan tidak puas.

Banyak faktor di perusahaan yang menyebabkan seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja yang dipenuhi oleh perusahaan. Kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena untuk memenuhi keinginannya karyawan harus terus bekerja, dituntut untuk melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih produktif. Dengan kinerja yang baik maka diharapkan eksistensi karyawan untuk terus bekerja di tempatnya bekerja saat ini akan terus terjaga.

Komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi menurut pandangan dari para karyawan dan adanya kualitas kehidupan kerja dari perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Secara bersama-sama kedua faktor tersebut yaitu komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan .

2.7. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Imam Lubis (2015) dengan Judul Hubungan Kualitas kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja kerja pada Karyawan di Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya. Dari hasil analisis Regresi berganda di dapat $F=31,990$; $p < 0,05$, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan

kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

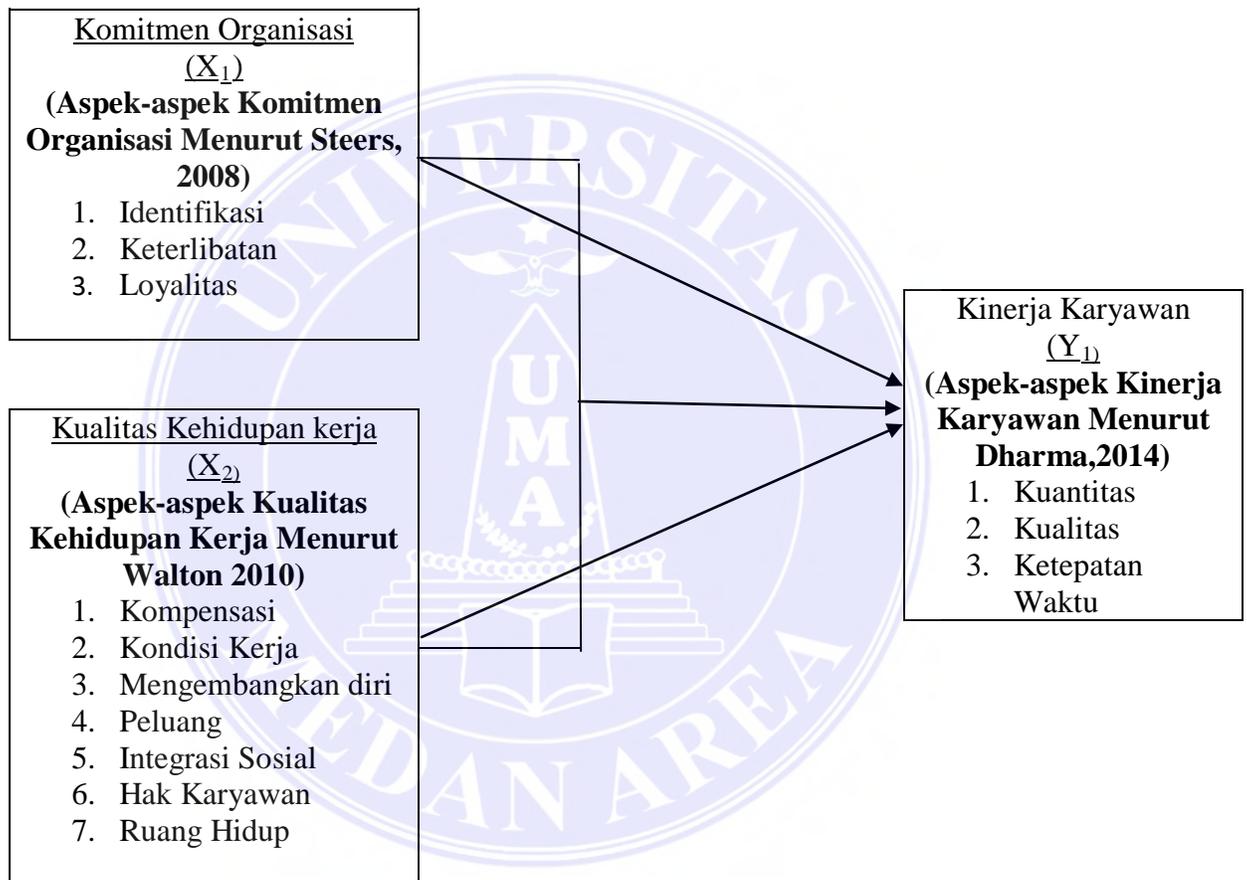
2. Penelitian Rahayu Nita (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian Erick Lumbantorun (2015) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa kualitas kehidupan bekerja , dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan kewargaan sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,574 %.
4. Penelitian Ariana Nuradini (2016) Tentang Analisis pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri, didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing- masing sebesar 2,239 dan 2,465 terhadap kinerja pegawai. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama- sama variabel komunikasi dan

komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.363 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan komitmen karyawan sebesar 36,3%

5. Penelitian Sekarningtias ayu dyah (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pematang). Hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen karyawan dan kepuasan kerja pada dinas perhubungan kabupaten pematang. Besarnya pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30 % saja. Variabel komitmen karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.9. Hipotesis

Berdasarkan pada pemikiran tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.
2. Ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan.
3. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. dengan asumsi bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja maka semakin tidak baik kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang diawali dengan desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, Teknik pengambilan sampel, metode pengumpul data.

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif dengan metode survei. Survei merupakan salah satu metode dalam penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam kuesioner yang bertujuan menghasilkan suatu data numerik mengenai pendapat, opini atau tingkah laku dalam suatu sampel dari populasi. Data numerik tersebut dapat digunakan untuk mendeskripsikan informasi mengenai sikap atau sifat tertentu maupun menguji hubungan atau pengaruh antara dua variabel yang akan diteliti.

Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah berkaitan dengan model penelitian yang akan dilakukan yaitu pengukuran tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, tingkat kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kaltimex Energy Medan yang beralamat di Jalan Gatot Subroto KM 5, Kelurahan Simpang Tanjung, Kecamatan Medan Sunggal Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan dan akan dilaksanakan pada Bulan April 2019 Sampai Agustus 2019. Berikut table waktu penelitian yang penulis rencanakan.

Matriks Pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	April – September 2019					
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Pengajuan Judul	■					
1	Penyusunan Proposal		■				
2	Seminar Proposal			■			
3	Pengumpulan Data			■			
4	Analisis Data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■	
7	Sidang Meja Hijau						■

3.3. Identifikasi variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabelvariabel penelitian terdiri dari :

1. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel bebas : Komitmen Organisasi (X₁)
Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Definisi operasional :

1. Kinerja kerja karyawan adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dharma (2004) aspek kinerja kerja adalah, 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai. 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). 3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2. Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi tersebut dan akan bersedia berusaha semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut Steers (2008) aspek – aspek komitmen organisasi adalah
 1. identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan

organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. 2. keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. 3. loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun

3. Kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan organisasi serta keuntungan. Menurut Walton (dalam Robbins, 2010) Kualitas kehidupan kerja meliputi aspek – aspek yaitu kompensasi yang mencukupi dan adil, Kondisi – kondisi kerja yang aman dan sehat, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi karyawan, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, hak – hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat sifatnya (Sudjana, 2004:6). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kaltimex Energy Medan yang berjumlah 83 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini tehnik sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel, yaitu berjumlah 83 orang.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau keseluruhan populasi. Oleh karena itu peneliti akan menggunakan sampel dalam penelitian. Sampel adalah sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Sarwono, 2006). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini menggunakan metode total sampling dimana karyawan yang memenuhi karakteristik sebagai subjek penelitian sebanyak 83 karyawan. Kriteria subjek yang

dimaksud adalah karyawan PT. Kaltimex Energy Medan dengan status karyawan bulanan tetap.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2008). Dengan cara memberikan kuesioner yang mengukur variable-variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah. Didalam penelitian ini peneliti menyusun tiga jenis skala, yaitu :

1. Skala Komitmen Organisasi .

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek – aspek komitmen organisasi yang di kemukakan oleh Steers (2008) 1. identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. 2. keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya

keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. 3. loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun

Skala Komitmen organisasi diatas disusun berdasarkan skala likert dengan empat alternative jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kemudian subjek diberikan 4 alternatif pilihan jawaban, jawaban setiap aitem instrument yang menggunakan skala likert mempunyai nilai dari positif sampai negative.

Tabel 3.2 kisi- kisi sebaran aitem skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Identifikasi	Kepercayaan karyawan Terhadap organisasi	1, 2, 4, 6, 10,12, 5, 8, 9	3, 7, 13, 14, 16, 11,15	16
2	Keterlibatan	Partisipasi karyawan dala, aktivitas keorganisasian	17, 19, 20, 25, 27, 29, 30, 24	18, 21, 22, 23, 26, 31, 32	16
3	Loyalitas	Kesetian Karyawan terhadap organisasi	33, 35, 36, 42, 43, 39	34, 37, 40,41, 44,38	12
	Total		22	22	44

1. Skala Kualitas kehidupan Kerja

Sekala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek – aspek kualitas kehidupan kerja oleh Walton (dalam Robbins, 2010) yaitu kompensasi yang mencukupi dan adil, Kondisi – kondisi kerja yang aman dan sehat, pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia, Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi karyawan, integrase sosial dalam organisasi pekerjaan, hak – hak karyawan, karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial. Skala kualitas kehidupan kerja diatas disusun oleh peneliti berdasarkan skala likert dengan empat alternative jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 3.3 kisi- kisi sebaran aitem skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kompensasi	Gaji	1, 3, 4, 6	2, 7, 8,5	8
2	Kondisi kerja	Tempat kerja yang nyamn dan aman	9,12,13,14	10,11,15,16	8
3	Mengembangkan diri	Diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas	18,19	20,17	4
4	Peluang	Promosi untuk lebih	21,23	22,24	4

		meningkat dalam karir			
5	Integrasi Sosial	Hubungan sosial antar karyawan	25,27,28	26,29,30	6
6	Hak Kayawan	Dihormati dan memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil	31,32,36,37	33,35,38,34	8
7	Ruang Hidup	Kebebasan ruang kehidupan seseorang di luar tempat kerja	39,41	42,40	4
	Total		21	21	42

2. Skala Kinerja Karyawan

Skala Kinerja Kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek -aspek kinerja kerja oleh Menurut Dharma (2004) aspek kinerja kerja adalah, 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai. 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). 3) ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Skala kinerja kerja diatas disusun oleh peneliti berdasarkan skala likert dengan empat alternative jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak

Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel 3.4 kisi- kisi sebaran aitem skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kuantitas	Jumlah yang harus dielesaikan dan harus dicapai	1,3, 4,6,7,9 16,13	2,5,8,10,11,12, 14,15	16
2	Kualitas	Mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)	19,17	18,20	4
3	Ketepatan Waktu	Sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	21,24,23, 27,28,32	22,26,25,29, 30,31	10
	Total		16	16	32

3.8. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dalam pelaksanaannya dilakukan berdasarkan prosedur yang telah direncanakan sebelumnya. Prosedur penelitian kuantitatif yang operasionalisasi metode ilmiah dengan memperhatikan unsur- unsur keilmuan. Penelitian kuantitatif sebagai kegiatan ilmiah berawal dari masalah, merujuk teori, mengemukakan hipotesis, mengumpulkan data, menganalisis data, dan membuat kesimpulan.

3.9. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r\pi = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum ob^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

$r\pi$ = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam

bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut Sudjana (2005) adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD)

2. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi ini menggunakan SPSS for Windows 21.0.

2. Koefisien Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel komitmen organisasi (X1) dan kualitas kehidupan kerja (X2) secara bersama dengan kinerja karyawan (Y). Uji korelasi ganda ini menggunakan SPSS versi 20. Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah.

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$

$H_a : \rho_{y1} > 0$

2. $H_0 : \rho_{y2} \leq 0$

$H_o : \rho_{y2} > 0$

3. $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$

$H_o : \rho_{y12} > 0$

Keterangan :

ρ_{y1} = koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

ρ_{y2} = koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja (X_2) dengan kinerja di PT. Kaltimex Energy Medan.

ρ_{y12} = koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Kaltimex Energy Medan.

3.11. Uji Asumsi

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistic Kolmogorov – Smirnov (K-S). Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi > 0,05 maka berarti data terdistribusi secara normal yang

berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal dan berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.11.2 Uji Linieritas

Pengujian model linearitas dalam suatu penelitian perlu dilakukan karena dalam suatu perhitungan menggunakan analisis regresi harus terdapat suatu hubungan yang linier sehingga data yang diperoleh tersebut dapat diteliti dengan benar. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel yang dijadikan predictor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya.

Uji linieritas dilakukan dengan analisis terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F jika harga F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , berarti hubungan antara variabel bebas terikat linier. Sedangkan apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Nilai korelasi positif, 0,588 dengan signifikan $p= 0,000$ ($p < 0,005$) hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Komitmen Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 34,6%
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan. Nilai korelasi positif, 0,634 dengan signifikan $p= 0,000$ ($p < 0,005$) menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diterima oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kualitas kehidupan kerja memberikan sumbanga sebesar 40,1 %
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kaltimex Energy Medan. Besarnya kontribusi komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan di PT Kaltimex Energy Medan adalah sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% di dukung oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2 Saran - saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi pihak Pimpinan Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan PT Kaltimex Energy Medan dari segi kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik dan untuk kedepannya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dari segi kepuasan kerja yang dinikmati oleh karyawan PT Kaltimex Energy Medan sudah cukup puas namun untuk kedepannya sebaiknya dilakukan peningkatan lagi pada beberapa indikator lainnya supaya karyawan merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, Bagi karyawan PT. Kaltimex Energy, Medan, diketahui bahwa Komitmen organisasi dalam penelitian ini tergolong sedang dan kinerja karyawan tergolong sedang, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan dengan cara tetap fokus dalam bekerja dan tidak mengesampingkan pekerjaan dengan mengobrol dengan rekan kerja diluar topik pekerjaan, tidak menunda untuk kembali bekerja, dan membuat perencanaan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada PT Kaltimex Energy Medan dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, stres kerja, disiplin kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Alwi,S, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua
Yogyakarta BPEE : Yogyakarta
- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS*, Prestasi Pustaka : Jakarta, 2007.
- Apfelthaler, G. Muller, H.j. and Rehdher.R.R(2002. Corpaate Global Culture as Competitive Advantage: Leaming From Germany and Japan in Alabama Austria. *Journal of World Business* 37 108 – 118
- Anwar, S.(2012). *Validitas dan Reabilitas*. Penerbitan Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco
- Azwar, S. (2000). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, Robert, 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka : Jakarta
- Bernadin, H.J & Russell,A.J.(1998). *Human Resources Management : An Experimental Approach*. Mc.Graw Hill Company, Inc.
- Bennet Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Cascio, W.F. 1998. *Afanaging Human Resources: Productivity, quality of worklife profits*. 5th ed. *New York*: McGraw-Hill, Inc
- Coopcr.C.L. and Robertson, I.T. 2002. The Influence of Values in Organizations: Linking Value and Outcomes at Multiple Levels of Analysis : Maierhofer, Kabanoff & Griffin. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Vol.17.217-263

- Dharma, Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Dharma, S. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan VI. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhalindo
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Eisenberg, R. Huntington, R. Huchhison, S & Sowa, D. 1986. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71,500-507
- Eisenberg. R. Fasolo, P. & Davis – LaMastro, V. 1990. *Perceived Organizational support and employe diligence, commitment and Innovation*. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59
- Erick Lumbantoruan 2015. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT. Perindustrian dan perdagangan Crumb Rubber : Pekanbaru)
- Fajar, Nurlyayli dan Pardi. “ *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2012
- Fauzan, A.H., & Hj.Sumiyati. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Area Cirebon (Yos Sudarso)*. Bandung: Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fathoni, H, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksana.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Hutchinson, s. 1997. *Perceived organizational support: Further evidence of construct validity*. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 1025 – 1034
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogyakarta
- Indriyanto, D. Y. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang*. Semarang: Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang.
- Ikhsan, A. dan M. Ishak. *Akuntansi Keprilakuan*, Edisi Dua, Salemba Empat :Jakarta, 2010.
- Ramadhuan 2015. *Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Russel, Bernandin. 2003. *Human Resources Management*. Yudistira, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1
- Sayuti. 2006. *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setyo Budi Giarto 2018 *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky* : Yogyakarta.

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Andi
- Santoso, S. 2010. *Mastering SPSS 18*, Jakarta: PT Gramedia
- Santoso, Singgih. 2005. *SPSS Mengolah data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Umam, Khaerul. “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Pertama, Pustaka Setia : Bandung, 2010.
- Luthans. F. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN. :Yogyakarta
- Mathis, R.H. Jackson, G.L. & Niehoff, B.P. 2001. *Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? Academy of Management Journal*, 41, 351 – 357
- Mathis, R. L. & John. H. J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- M. Manullang. 2002. *Dasar- dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama : Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Penerbit. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Nawawi, H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University : Yogyakarta.
- Pangestu, A.A. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)*. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk analisis korelasi, regresi, dan multivariate*. Yogyakarta: Gava media.
- Pabundu. Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Rivai,V. & Sagala,E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riniwati, Harsuko. 2011. “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.
- Wijaksono 2017. *Pengaruh Kualitas kerja terhadap kinerja bank BNI Syariah Cabang bogor*
- Wibowo, J. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT, Raja Grasindo persada.
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wursanto,IG,2005, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset : Yogyakarta.



