

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (BISMA)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris di bidang bisnis dan manajemen.

SUSUNAN REDAKSI

Pelindung	: Drs. H. Setijo Budiadi, MM (Dekan FE Unesa)
Penasehat	: Drs. Purwohandoko, MM Drs. Wikono, MM Drs. Kirwani, SE, MM
Pemimpin Umum	: Dra. Jun Surjanti, SE, M.Si
Sekretaris	: Sri Setyo Iriani, SE, M.Si
Pemimpin Redaksi	: Putu Herry Sunarya, SE, MM
Wakil Pemimpin Redaksi	: Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi, MM
Bendahara	: Widyastuti, S.Si, M.Si
Redaktur Ahli	: Dr. Dewi Tri Wijayanti, M.Si Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, ST, M.Si Dra. Anik Lestari Andjarwati, MM Nadia Asandimitra, SE, MM Musdholifah, SE, M.Si Rikasari, SE, Ak, M.Comm
Mitra Bestari	: Prof. Dr. Djumilah Zein (Unibraw) Prof. Dr. H. Retig Adnyana, M.Si (Unesa) Prof. Dr. Muslich Anshori (Unair) Dr. Rer. pol. Debby Ratna Daniel, Ak (Unair) Dr. Muafi, SE, M.Si (UPN Yogyakarta) Budiono, SE, M.Si (ISEI)
Marketing dan Tata Usaha	: Nindria Untarini, SE, M.Si Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi :
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Unesa Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS. 702 Fax. 8299946
Email : nindria_u @ yahoo.com

B I S M A
Jurnal Bisnis dan Manajemen
Vol. I, No. 2, Februari 2009

DAFTAR ISI

1. Analisis Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur Go Publik yang Menerapkan Kebijakan Modal Kerja Agresif, Moderat, dan Konservatif di Bursa Efek Indonesia
Musdholifah & Eko Triambodo **84-93**

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (PERSERO) Gresik)
Rahmita Devi Maharani **94-102**

3. Penerapan Analisis Portofolio Saham dalam Rangka Optimalisasi *Return* dan Minimalisasi Risiko pada Perusahaan *Blue Chips*
Helda Puji Sofiana & Heri Widodo **103-118**

4. Persepsi Nasabah tentang Ketanggapan, Keramahan, Kehandalan, Komunikasi, dan Mengerti Nasabah terhadap Pelayanan Bagian Prioritas PT. Bank Central Asia Surabaya
Arasy Alimudin & I Putu Artaya **119-130**

5. Loyalitas Pelanggan : Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Umum Syaiful Anwar Malang
Prasetyo Isbandono **131-139**

6. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Imbalan Ekstrisik dan Dampaknya pada kepuasan kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Pemasaran di Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Cabang Malang)
Margono **140-147**

7. Model Konseptual Manajemen Konflik dalam Organisasi (Sebuah Kajian)
Dewie Tri Wijayati **148-157**

8. Pendekatan Manajemen Biaya untuk Meningkatkan Ketepatan Penghitungan Biaya Melalui *Time Driven Activity Based Costing System*
Agung Listiadi **158-166**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)**

RAHMITA DEVI MAHARANI *

Abstract

Human resources is the most important elements in order to operating all resources on the company. And the point is ; (1) Quality of worklife is a level where the member of the organization can satisfy the important personal requirement through the experience on the task in the organization. (2) Work environment is a everything around the employee and can influence the employee doing the job. Also with (3) organizational commitment is a personal identification degree to the organization and a will to continue the participation on organization.

The purpose of this research is to know about the influence of the quality of worklife and work environment to the effect of commitment organization on Agro Industrial Tool Division PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, and to know how great the influence quality of worklife and work environmnet toward organizational commitment of the employee on Agro Industrial Tool Division PT Barata Indonesia (Persero) Gresik.

On this research we using the quantitatif research aproach, the variable on this research is a free variable (X1), is a quality of worklife and (X2) work environment, and also organizational commitment (Y). The research sample is 68 of Agro Industrial Tool Division PT Barata Indonesia (Persero) Gresik employee. The data collecting is over observation, spreading questioner, documentation, interviewing, and book study.

Data analysis doing with double linear regresion, test (F) and test (t). From the analysis result we can get double linear regresion equation : $Y = 2.520 + 0.188 x_1 + 0.157 x_2 + \epsilon_i$, from the calculation, the coeffisien determination value is 69.2%. 69.2% variation both of independent variable is quality of worklife and work environment. And the 30.8% is explained of the other factor that not become the independent variable on this research.

Based of the test result (f), with value $3.372 > \text{from } F_{(0.05;2;65)} (3.14)$, and sign value $< \alpha (0.05)$, with the result that H_0 rejected and H_a accepted. For (t) test with value for β_1 is $2.364 > 1.671$, and value for β_2 adalah $2.114 > 1.670$. This means the influence quality of worklife toward organizational commitment can accepted and the influence of the work environment toward organizational commitment can accepted.

The conclusion of this research is quality of worklife and work environment have significant influence to organizational commitment

Key words : *Quality of worklife, work environment,organizational commitment*

* Alumni Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Surabaya

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, persaingan terjadi di segala bidang kegiatan bisnis. Dalam menghadapi kompetisi pasar global maka dunia bisnis dan industri harus berbenah diri agar tetap eksis. Perusahaan merupakan salah satu mata rantai bisnis yang penting. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan serta melakukan inovasi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan.

Salah satu sumber daya yang terpenting didalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat didalam perusahaan. Perusahaan perlu mengembangkan cara-cara baru untuk mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dimanfaatkan dalam usaha meningkatkan kemajuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan.

Menurut Mondy dan Noe (2005), bahwa "Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut". Kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan, mental dan fisik pada saat bekerja. (Cascio, 2006: 24)

Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan membawa pengaruh yang positif dan negatif terhadap organisasi. Pengaruh positif secara langsung yang diperoleh adalah yang pertama, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Kedua, meningkatkan produktivitas. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya, adalah meningkatkan efektifitas organisasi. Sedangkan pengaruh yang negatif terletak pada tingkat pendidikan karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka tuntutan terhadap organisasi juga semakin tinggi, sehingga secara tidak langsung akan berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi tersebut (Hariyanto, 1996: 63)

Demikian pula dengan lingkungan kerja, penyusunan suatu sistem kerja yang baik akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan yang bersangkutan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin

dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, akan tetapi pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan perusahaan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2001). Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena faktor-faktor ini ada kemungkinan mempengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas. Biasanya faktor-faktor ini erat hubungannya dengan karyawan tingkat bawah karena mereka merupakan karyawan yang dekat dengan tempat produksi perusahaan. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja ini. Hal ini akan membawa dampak yang kurang baik terhadap aktivitas perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

Demikian pula dengan komitmen organisasi menurut Haryanto (1996) bahwa, "Komitmen organisasi adalah sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi". Di dalam komitmen organisasi tercermin keyakinan pekerja tentang misi dan tujuan perusahaannya, kemampuan untuk mencurahkan usahanya dan kemampuan didalam prestasi kerja, dan minat untuk melanjutkan bekerja diperusahaan tersebut. Karena itu kelompok pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menunjukkan catatan kehadiran, tingkat kedisiplinan dan kesediaan untuk mengikuti kebijakan-kebijakan perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan kelompok karyawan yang mempunyai kelompok komitmen yang rendah.

PT Barata Indonesia (Persero) Gresik adalah bekas perusahaan milik Belanda yang bergerak dibidang *manufacturing* antara lain permesinan, peleburan besi, konstruksi dan pembuatan suku cadang keperluan industri perkebunan dan pertambangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang manufakturing sehingga menjadi perusahaan yang tangguh dalam persaingan pasar bebas, maka strategi yang dipakai PT Barata Indonesia adalah mendukung kemajuan dan kemandirian industri nasional, memberikan produk dan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan dalam rangka

menciptakan nilai yang prima, menjadi keuntungan pemegang saham, menciptakan kesejahteraan dan peningkatan kualitas kerja karyawan.

PT Barata Indonesia menjalankan bengkel manufakturing (Cilegon, medan, Bandung, Sukabumi, Tegal, Surabaya) memproduksi peralatan dan komponen untuk bangunan industri, dalam rangka menyelesaikan proyek dari pelanggan atau mendukung akan pemeliharaan.

Pada Divisi Produksi Peralatan Industri Agro tersebut masih belum ada pengembangan cara-cara baru dalam hal meningkatkan dan mengelola kualitas kehidupan kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan sehingga nantinya dapat berdampak menurunnya komitmen organisasi karyawan. Hal ini merupakan beberapa akibat yang dapat menurunkan produktifitas perusahaan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan peneliti untuk mengadakan penelitian di PT Barata Indonesia (Persero)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik ?
2. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik?

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro pada PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Peralatan Industri Agro pada PT Barata Indonesia (Persero) Gresik.

Kualitas Kehidupan Kerja

Robbin dalam Lau (2000), bahwa “Suatu proses oleh sebuah organisasi untuk menanggapi kebutuhan pegawai dengan mekanisme pengembangan untuk memperbolehkan secara bersama-sama dalam pembuatan keputusan yang dirancang pada kehidupan kerja”.

Sedangkan menurut Riggio (2000: 240), mengartikan bahwa “Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dari seluruh aspek kehidupan

ditempat kerja”. Meija, et al (2001:19) menyatakan bahwa “Kualitas kehidupan kerja adalah suatu ukuran keamanan dan kepuasan yang dirasakan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan Newstroom dan Davis (2002: 244) mengemukakan bahwa, “Kualitas kehidupan kerja adalah suatu bentuk cara lain dalam organisasi untuk mengenali tanggung jawab para karyawan untuk mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang terbaik.

Mondy dan Noe (2005) berpendapat, “Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana dari anggota suatu organisasi kerja mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman organisasi mereka”.

Menurut Morin (2003), Kualitas kehidupan kerja adalah gagasan multidimensional yang biasanya mengarah pada seluruh kepuasan dengan kehidupan kerja dan keseimbangan kerja atau kehidupan kerja, perasaan untuk bekerja dengan kelompok, perasaan untuk diri sendiri, dan perasaan untuk menjadi lebih bernilai atau bermanfaat dan dapat dihormati.

Sedangkan menurut Cascio (2006: 24), “Bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan mental dan fisik pada saat bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sederhana sehingga menyangkut pemberian kesempatan pada karyawan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan para karyawan, desain dari tempat kerja, dan yang diperlukan untuk membuat produk atau jasa yang paling efektif”.

Menurut Peneliti dari berbagai definisi diatas dapat diambil simpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dan lingkungan yang menyenangkan ditempat kerja, sehingga dapat mendukung dan tercapainya kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan dalam bekerja, serta peluang untuk berkembang. Kualitas kehidupan kerja adalah masalah yang sangat penting karena menentukan bagaimana sebuah organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang prospektif.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (1996) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Ahyari (1999) dalam Pandu (2006: 11) mengemukakan dua pengertian bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi

dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dalam lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Nitisemito (2001) mengartikan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Mondy and Noe (2005) menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja.

Dari berbagai definisi diatas dapat diambil simpulan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya. Namun bila lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik akan menimbulkan lingkungan dalam organisasi tersebut tersusun secara baik, begitu juga sebaliknya.

Komitmen Organisasi

Newstrom dan Davis (2002) mengemukakan bahwa, komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengenal organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan ukuran kemauan karyawan untuk tinggal atau bertahan dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasi juga mencerminkan kepercayaan karyawan pada misi dan tujuan itu berniat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut.

Sementara itu Greenberg dan Baron (2003: 174) mengemukakan komitmen organisasi merefleksikan tingkat seseorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Luthan dalam Armansyah (2002), mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi dan suatu kepercayaan tertentu didalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) mengatakan bahwa, "Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut".

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi selalu

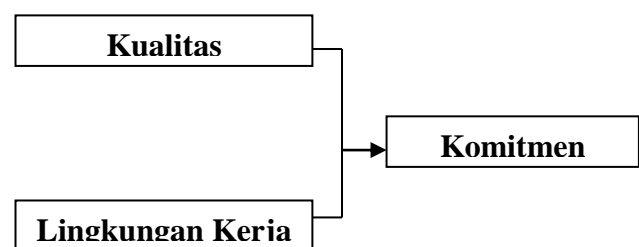
menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi. Hal ini secara tepat dikemukakan oleh Mowday (2005) yang mengartikan komitmen organisasi sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) terdapat tiga keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan kualitas kehidupan kerja adalah, "Bahwa kualitas kehidupan kerja pada perusahaan harus mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat mempererat komitmen organisasi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan perusahaan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Maka keuntungan yang langsung diperoleh adalah meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi diantara karyawan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan efektivitas organisasi (misalnya, profitabilitas, pencapaian tujuan perusahaan). Bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Model Konseptual dan Kerangka Berpikir

Gambar 1 Model Konseptual



Dalam gambar 1.1 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel Y. Variabel (X1) kualitas kehidupan kerja diukur dari indikator kompensasi, desain pekerjaan, partisipasi, dan keamanan kerja. Sedangkan variabel (X2) lingkungan kerja diukur dengan indikator fasilitas kantor, hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, hubungan antara sesama karyawan, kondisi kerja. Kemudian variabel (Y) komitmen organisasi karyawan diukur dengan indikator komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kualitas kehidupan kerja

seorang karyawan sangat ditentukan oleh beberapa faktor, yang paling dominan adalah kompensasi, desain pekerjaan, partisipasi dan keamanan kerja, begitu juga dengan lingkungan kerja ditentukan oleh beberapa aspek yaitu fasilitas kantor, hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, hubungan antara sesama karyawan, kondisi kerja. Bila salah satu faktor tersebut tidak diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan pada organisasi karyawan Divisi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori maupun empiris maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga variabel kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) di Gresik yang berjumlah 124 orang karyawan Divisi Peralatan Industri Agro.

Sampel

Metode dan cara penentuan sampel pada penelitian ini adalah :

- Metode Penentuan Sampel
Dalam penelitian ini digunakan *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang diteliti, dengan cara demikian anggota populasi dianggap homogen.
- Cara Penentuan Sampel
Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Pada penelitian ini dengan populasi 124 karyawan, maka jumlah sampelnya adalah 68 karyawan

Definisi Operasional

- Kualitas kehidupan kerja adalah suatu kondisi dan lingkungan yang menyenangkan ditempat kerja, sehingga dapat mendukung tercapainya kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan dalam bekerja serta peluang untuk berkembang.

- Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya.
- Komitmen organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 68 Responden, yaitu Divisi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta hasil kuesioner yang diperoleh dari respon karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi baik dalam jumlah responden (karyawan) maupun dalam prosentase.

Jenis Kelamin

Bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sejumlah 60 orang atau 90% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 8 orang atau 10 %.

Usia

Diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 46-50 tahun, yaitu sejumlah 25 orang atau 46%, berusia 51-55 tahun, yaitu sejumlah 20 orang atau 40 % dan berusia 41-45 tahun, yaitu sejumlah 13 orang atau 10%, sedangkan berusia 35-40 tahun yaitu sejumlah 10 orang atau 4%.

Tingkat Pendidikan

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi sejumlah 35 orang atau 50%, tingkat pendidikan SMA sejumlah 27 orang atau 46%, sedangkan tingkat pendidikan SD dan SMP masing-masing memiliki jumlah yang sama yaitu 3 orang atau masing-masing 2 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi

Tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1.000	-.008	.680*
	Sig. (2-tailed)	.	.951	.021
	N	68	68	68
X2	Pearson Correlation	-.008	1.000	.522
	Sig. (2-tailed)	.951	.	.022
	N	68	68	68
Y	Pearson Correlation	.680*	.522	1.000
	Sig. (2-tailed)	.021	.022	.
	N	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil output korelasi dapat diketahui :

1. Hubungan antara variabel independen adalah sebagai berikut :
Koefisien korelasi antar variabel-variabel independen menunjukkan adanya hubungan lemah, dikatakan lemah karena korelasinya bernilai kurang dari 0.5, dengan adanya nilai sign yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa sesungguhnya korelasi yang lemah itu tidak menjadikan antar variabel independen itu saling berhubungan.
2. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sebagai berikut :
 - a. Terdapat hubungan korelasi yang cukup kuat antara variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan variabel dependen Komitmen Organisasi (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai sign (0.021) yang kurang dari α (0.05), dan nilai korelasinya sebesar 0.680.
 - b. Terdapat hubungan korelasi yang kuat antara variabel independen Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel dependen Komitmen Organisasi (Y), karena nilai sign (0.022) lebih besar dari α (0.05), dan nilai korelasinya sebesar 0.522

Semua korelasi bernilai positif. Artinya bahwa variabel dependen berbanding lurus dengan variabel independennya. Komitmen organisasi akan bertambah kuat jika Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja bertambah baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 2
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sign
konstanta	2.520	2.945	0.004
x1	0.188	2.364	0.021
x2	0.157	2.114	0.014
R = 0.835 F hitung = 3.372 N = 68			
R ² = 0.692 sign 0.042			

Persamaan regresinya $Y = 2.520 + 0.188 X_1 + 0.157 X_2 + \varepsilon_i$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Nilai Intercept (a)

Pada persamaan regresi linier diatas, didapatkan nilai 2.520 dan bertanda positif. Itu berarti bahwa tanpa adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja, komitmen organisasi tetap akan ada sebesar 2.520 satuan.

- b. Koefisien Regresi Kualitas Kehidupan Kerja (b₁)
Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja yang bertanda positif menerangkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan sebanding. Artinya ketika kualitas kehidupan kerja bertambah, maka komitmen organisasi akan ikut naik. Sebaliknya komitmen organisasi tenaga kerja juga akan turun sebanding dengan adanya penurunan kualitas kehidupan kerja.
Koefisien yang bernilai 0.188 menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila kualitas kehidupan kerja bertambah satu satuan, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0.188 satuan dengan mengabaikan faktor yang lainnya.
- c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b₂)
Dalam tabel analisis regresi diatas, menunjukkan besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja karyawan bernilai positif 0.157. nilai positif menerangkan hubungan yang sebanding antara komitmen kerja karyawan dengan lingkungan kerja. Koefisien yang bernilai 0.157 menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Apabila lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka komitmen organisasi akan naik sebesar 0.157 satuan dengan mengabaikan faktor yang lainnya.

Pembahasan

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang ada serta menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditarik. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dapat diketahui pembahasan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas dari angket yang disebarkan pada karyawan Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, diketahui bahwa factor utama dalam kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi, sehingga diperoleh hasil sebesar 0.5954. Untuk lingkungan kerja karyawan pada Divisi tersebut, didorong oleh adanya kondisi kerja perusahaan, sebesar 0.3407.

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai intercept dengan nilai 2.520 berarti bahwa, tanpa adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja komitmen organisasi tetap ada dengan nilai yang sama. Besarnya koefisien regresi kualitas

kehidupan kerja dengan nilai positif sebesar 0.188 menunjukkan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, artinya pada saat kualitas kehidupan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya bila komitmen organisasi mengalami penurunan kualitas kehidupan kerja juga akan menurun.

Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif 0.157 hal ini menunjukkan hubungan yang sebanding antara komitmen organisasi dengan lingkungan kerja. Dan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini lebih mendukung pada teori kualitas kehidupan kerja menurut Riggio (2000), bahwa kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dari seluruh aspek kehidupan ditempat kerja. Sehingga kualitas kehidupan kerja inilah yang nantinya akan menentukan bagaimana sebuah organisasi dapat mempertahankan karyawan yang prospektif.

Begitu pula dengan lingkungan kerja yang lebih mendukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga dapat menjadikan lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik maka akan menimbulkan lingkungan dalam organisasi tersebut tersusun secara baik, begitu juga sebaliknya.

Sedangkan komitmen organisasi lebih mendukung pada teori menurut Luthan dalam Armansyah (2002) bahwa, komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu, keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi dan suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Bila dikaitkan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang memadai maka komitmen organisasi karyawan perusahaan akan dapat mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai "Pengaruh Kualitas

Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik" yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Dari rata-rata variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) diperoleh simpulan bahwa kedua variabel tersebut pada Divisi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik, terhadap komitmen organisasi cukup tinggi.
2. Dari hasil perhitungan didapatkan persamaan regresi linier berganda;

$$Y = 2.520 + 0.188 X_1 + 0.157 X_2 + \varepsilon_i$$
, pada persamaan tersebut diketahui nilai intercept bernilai positif , sebesar 2.520 berarti tanpa adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja, komitmen organisasi akan tetap ada sebesar 2.520 satuan yang berasal dari faktor lain. Koefisien regresi sebesar 0.188, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan dukungan atas komitmen organisasi sebesar 0.188 satuan dengan mengabaikan faktor yang lainnya. Koefisien regresi sebesar 0.157, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan, maka komitmen organisasi akan naik pula satu satuan sebesar 0.157 satuan.
3. Dari hasil perhitungan didapatkan angka R sebesar 0.835, menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas terhadap naik turunnya variabel komitmen organisasi (Y) yang merupakan variabel terikat adalah sangat kuat, dimana $R > 0.5$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.692 hal ini berarti bahwa sumbangan naik turunnya variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 69,2%.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja serta komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Diantara beberapa sub variabel kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi, ternyata pemberian kompensasi oleh perusahaan belum cukup memenuhi kebutuhan minimal bagi para karyawan. Untuk itu sebaiknya perusahaan memperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat

suatu program kompensasi yang menarik dan sesuai dengan harapan para karyawan.

2. Selain pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengaruh lingkungan kerja yang ditinjau dari fasilitas kantor, hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan, hubungan antara sesama karyawan perusahaan dan kondisi kerja perusahaan telah menunjukkan hasil yang positif sehingga perusahaan dapat meneruskan kearah yang lebih baik untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan perusahaan pada Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik sehingga pada akhirnya produktivitas perusahaan akan tercapai.
3. Bagi pihak-pihak yang ingin mengadakan penelitian lanjutan khususnya di PT Barata Indonesia (Persero)Gresik, hendaknya menambah beberapa variabel dari yang semula kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja menjadi motivasi dan prestasi kerja karyawan. Menurut pengamatan yang dilakukan, bahwa motivasi dan prestasi kerja karyawan pada Divisi Produksi Peralatan Industri Agro PT Barata Indonesia (Persero) Gresik masih dirasa belum cukup, sehingga dapat diketahui secara lebih jelas apakah benar selain kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan.

DAFTAR ACUAN

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta : BPFE.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi : Teori, Kasus, dan Solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Armansyah, 2002. Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah "Manajemen dan Bisnis"*. Vol. 02, No. 2, pp. 15-22.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Liberty.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources, Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Fourth Edition. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Carson, Phillips Paula. et al, 2006. Looking for Loyalty in All the Wrong Places: A Study of Union and Organization Commitments. *Public Personnel Management*. Vol. 35, No. 2, pp. 137-147.
- Greenberg, Gerald and Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organization*. Eight Edition. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Haryanto, Heru. V. 1996. Komitmen Organisasi dan Perkembangannya. *Unitas*, Vol. 04, No.2, pp. 59-80.
- Lau, R.S.M. 2000. Quality of Work Life and Performance; An adhoc Investigation of Two Key Element in the Service Provit Chain Model. *Journal of Service Industri Manajemen*, Vol.11, No.5, pp. 422-437.
- Luthan, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, L. Robert dan Jhon, H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Satu. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, L. Robert dan Jhon, H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku dua. Jakarta : Salemba Empat.
- May, BE, Lau, R. S., Jhonson, S.K. 1999. A Longitudinal Studi of Quality of Work Life and Business Performance, *South Dakota Business Review*, Vol. 58, No. 2, pp. 1-4.
- Mc. Shane L. Steven and Mary AnnVon Glinov. 2003. *Organizational Behaviour*, Second Edition. Singapore : Mc. Graw-Hill Book Co.
- Meija, Luis R. Gomez, Davis B. balkin, and Robert L. Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Miner, John B. and Donald P Crane. 1995. *Human Resources Management, The Strategic Perspective*, New York : Harper Collins College Publishers.
- Mondy, R. Wayne and Robert M Noe III. 2005. *Human Resourcec Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Simon and Schuster, Inc.
- Morin, M. Estelle and Wilfrid Morin. 2003. Quality of Work Life and Firm Performance: The Case of Teknika, *Journal of Organizational Behaviour*.
- Newstrom, Jhon W and Keith Davis. 2002. *Organization Behaviour: Human Behaviour at Work*. Eleventh Edition. New York : Mc. Graw-Hill Book Co.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial Organization Psychology, Third Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satria, Hendra Pandu. 2006. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Motivasi Sebagai*

Variabel Intervening Pada PT Nyonya Meneer Semarang. Surabaya : Tidak Diterbitkan.

Sedarmayanti. 1996. *Tata kerja dan Produktifitas Kerja.* Cetakan Keempat. Bandung : Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Tiga. Yogyakarta : STIE YKPN.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter (ed) 1991. *Motivation and Work Behaviour.* Fifth Edition. New York : Mc Graw Hill, Inc.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis,* Cetakan ke Enam. Bandung : Alfabeta.

Werther, Wiliam B. and Keith Davis. 1993. *Human Resource and Personel Management.* Fourth Edition. Singapore : McGraw-Hill Book Co.