

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur

Ratu Aliesya Nabilla, Dudung Abdurrahman, Allya Roosallyn  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

raturaliesyana@gmail.com, abahdar@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract**—The organization's main asset is human resources, as it plays an important role in achieving the organization's objectives effectively and efficiently. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of quality of work life and job involvement on the organizational commitment to employees in the Department of Population and Civil Registration Cianjur Regency. According to Sumekar, Mulyani and Octaviana's research (2019) the quality of work life and job involvement have a significant effect on the organizational commitment. The research method used is descriptive and verifikative method with saturated sampling technique. Respondents in this study as many as 33 people. The results of this study concluded that there is a significant positive influence between the quality of work life and work involvement to the commitment of the organization to employees in the Department of Population and Civil Registration Cianjur.

**Keywords**—*Job Involvement, Organizational Commitment and Quality of Work Life.*

**Abstrak**—Aset utama organisasi adalah sumber daya manusia, karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen Organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur. Menurut penelitian Sumekar, Mulyani dan Octaviana (2019) kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan teknik sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.

**Kata Kunci** : *Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Aset utama yang dimiliki organisasi dalam segala kegiatannya yaitu sumber daya manusia, karena sangat

berperan penting dalam kegiatan suatu organisasi dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah komponen utama sumber daya manusia dalam perangkat nasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkomitmen tinggi memiliki motivasi dan kesempatan untuk mengembangkan dirinya secara mandiri dalam organisasi, dapat melalui pendidikan, keterampilan maupun pengembangan ide kreatif atas tugas dan kewajibannya di organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi pada seseorang merupakan salah satu faktor dalam menjaga kelangsungan organisasi, hal tersebut dikarenakan seseorang yang komitmen organisasinya tinggi maka cenderung menjadi bagian dalam organisasi tersebut dengan waktu yang relatif lama (Eviline, Nimran, Hamid & Musadieg, 2016).

Ketika organisasi berusaha meningkatkan komitmen organisasi pada karyawannya dengan mengaplikasikan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka kemungkinan para karyawan tersebut tidak akan bekerja di tempat lain dan akan tetap berada dalam organisasi tersebut, hal ini dinyatakan oleh Arthur (dalam Chrisienty, 2015).

Selain kualitas kehidupan kerja, keterlibatan kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, karena karyawan lebih merasa dihargai oleh organisasi. Hal tersebut dinyatakan oleh Sumekar, Mulyani & Octaviana (2019).

Menurut penelitian Sumekar, Mulyani dan Octaviana (2019) kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi secara berganda pada karyawan. Hal ini diketahui karena rasa memiliki terhadap pekerjaan, menganggap penting pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja pada organisasi itu baik sehingga komitmen organisasi pada karyawan meningkat.

Permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Cianjur berdasarkan informasi dari Kepala Bidang Pelayanan Administrasi dan Informasi Kependudukan adalah rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan kurang merasa senang dan kurang

maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Sebagai contoh, terjadinya penurunan penyelesaian pelayanan permohonan administrasi kependudukan. Penurunan pini disebabkan karena adanya perubahan sistem pelayanan administrasi dari manual menjadi *online*. Seharusnya, meskipun sistem pelayanan berubah, komitmen pada karyawan harus tetap tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Selain itu, penerapan kualitas kehidupan kerja masih kurang baik seperti lingkungan kerja bagi sebagian karyawan dirasa kurang nyaman, belum berkembangnya sarana online dan tingkat keterlibatan karyawan pun masih rendah karena masi terdapat sebagian karyawan yang tidak terlibat dalam rapat evaluasi.

Melihat dari kondisi faktual dan fenomena diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur”

II. LANDASAN TEORI

A. Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2015:23) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pertama kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai serangkaian kondisi kerja dan praktek dalam organisasi. Kemudian yang kedua kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai tanggapan karyawan menegani perasaan mereka yang aman dan puas dengan kehidupan di tempat kerjanya dan karyawan dapat tumbuh berkembang di dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Badawi dan Leisy (2017) kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) adalah suatu bentuk filsafat manajemen yang digunakan untuk mengelola organisasi khususnya sumber daya manusia.

Terdapat beberapa dimensi untuk mengukur kualitas kehidupan kerja menurut Zin (dalam Badawi dan Leisy, 2017) tetapi hanya empat dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, karena empat dimensi tersebut membutuhkan perhatian lebih dari pihak organisasi dan beberapa dimensi lainnya dirasa sudah baik diselenggarakan oleh organisasi, empat dimensi itu antara lain:

1. Pertumbuhan dan pengembangan karier
2. Partisipasi
3. Perbaikan lingkungan kerja
4. Sistem imbalan yang adil

B. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016:59) keterlibatan kerja merupakan sejauh mana karyawan dalam mengidentifikasi pekerjaan secara psikologis dan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya karena karyawan sangat peduli dengan pekerjaannya. Saxena (2015) juga menjelaskan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja adalah hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan mengenai citra diri mereka.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Afriani, 2017) terdapat tiga dimensi yang dapat mengukur keterlibatan kerja, dimensi itu terdiri dari:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekejaan
2. Mengutamakan pekerjaan
3. Pekerjaan penting untuk harga dirinya

C. Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017:214) komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang dalam melibatkan dan menunjukkan sikap loyalitas pada organisasi karena seseorang tersebut merupakan bagian dalam organisasi. Menurut Kaswan (2015:126) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap kerja yang memperlihatkan keinginan, dedikasi, loyalitas atau kepercayaan terhadap sebuah organisasi karena adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut dengan cara menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Allen & Meyer (dalam Kurniawan, 2015) terdapat tiga dimensi yang dapat mengukur komitmen organisasi pada karyawan, yaitu:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji T

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil pengujian Uji T pada variabel X1 terhadap Y diuraikan sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL UJI T VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.869	3.192		1.525	.137
	Kualitas Kehidupan Kerja	.515	.110	.644	4.687	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2020)

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai t sebesar 4,687 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  adalah 2,042. Dengan hasil  $4,687 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.

Hasil pengujian Uji T pada variabel keterlibatan kerja (X2) terhadap komitmen organisai (Y) diuraikan sebagai berikut:

**TABEL 2. HASIL UJI T VARIABEL KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.091	1.973		1.567	.127
	Keterlibatan Kerja	.855	.100	.838	8.548	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2020)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai t sebesar 8,548 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  adalah 2,042. Dengan hasil  $8,548 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.

**B. Uji F**

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan dari kedua variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian Uji F pada variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) diuraikan sebagai berikut

**TABEL 3. UJI HIPOTESIS F PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.588	2	204.794	35.438	.000 <sup>b</sup>

Residual	173.369	30	5.779		
Total	582.957	32			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, (2020)

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 35,438 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,30 dan Fhitung sebesar 35,438 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dalam tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.

**IV. KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Cianjur. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel. Dengan hasil nilai thitung yang didapat untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,687 dengan nilai t tabel sebesar 2,042 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,687 > 2,042$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Cianjur. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel. Dengan hasil nilai thitung yang didapat untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 8,548 dengan nilai t tabel sebesar 2,042 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,548 > 2,042$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Cianjur. Dengan hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 35,438 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 35,438 > f_{tabel} = 3,30$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1–14.
- [2] Badawi, B., & Leisy, L. (2017). *The Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment Lecturer in Muhammadiyah University of Cirebon*. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 54–71. <https://doi.org/10.32534/jv.v12i1.328>
- [3] Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits (Tenth Edition) Kindle Edition*. New York: McGraw-Hill International Edition
- [4] Hery, SE., M.Si., CRP., RSA., CFRM (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [5] Kaswan (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta, cv.
- [6] Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- [7] Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.
- [8] Prof. DR. Wibowo, S.E., M.PHIL. (2017). *Perilaku dalam Organisasi Catatan ke-5*. Depok: Rajawali Pers.
- [9] Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge (2016). *Essentials of Organizational Behaviour, Thirteenth Edition (Global Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [10] Saxena, S. 2015. *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [12] Sumekar, Kertati; Mulyani, Sri; & Octaviana, Z. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Prosiding STIE BPD Accounting Forum (SAF) Volume 1*.