

## BAB II

### KERANGKA TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Komitmen Afektif

Setiap orang yang bekerja di suatu instansi, perusahaan ataupun organisasi, harus memiliki komitmen dalam bekerja karena apabila suatu organisasi, pimpinan dan pegawainya tidak memiliki komitmen dalam bekerja maka tujuan dalam sebuah organisasi tidak akan tercapai. Biasanya pimpinan atau pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Komitmen menurut kamus besar bahasa Indonesia merupakan, “perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu.”<sup>1</sup> Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang untuk meaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai visi bersama. Colquitt et. al., juga mengemukakan “*commitment refer to the various people, place, and things that can inspire a desire to remain member*

---

<sup>1</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pengertian Komitmen*, 2018, (<http://kbbi.web.id/komitmen>), diakses pada tanggal 20 Februari 2018.

*of an organization.*<sup>2</sup> Komitmen mengacu pada berbagai orang, tempat, dan hal-hal yang bisa mengilhami keinginan untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi.

Hal senada diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa *“commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization”*.<sup>3</sup> Komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu, kelompok, atau organisasi lain.

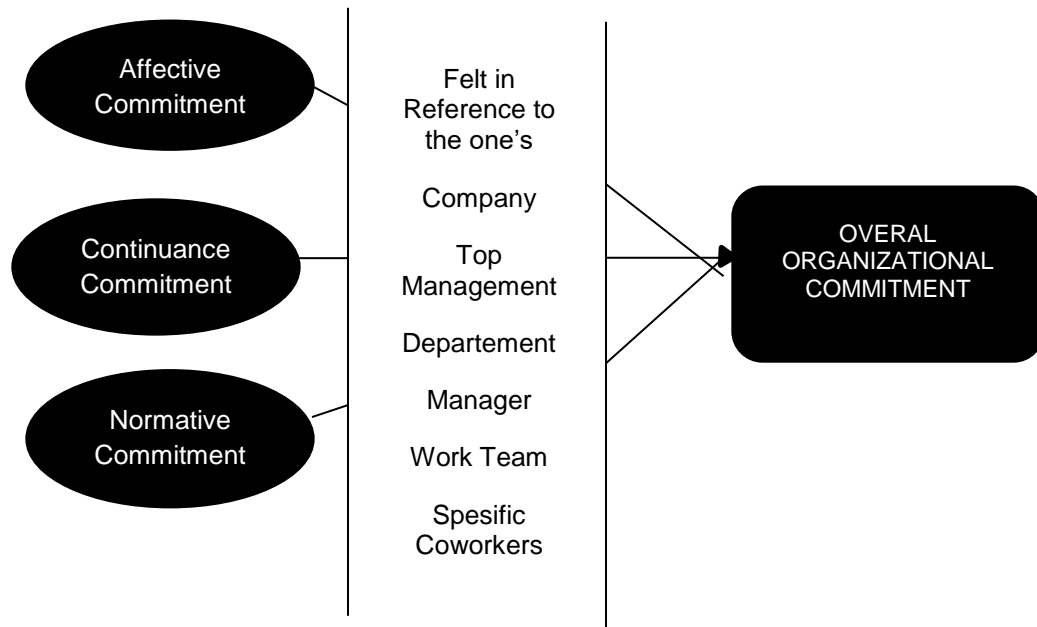
Secara umum dalam diri pegawai terdapat tiga jenis komitmen yang akan memunculkan komitmen organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi ini yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat karena adanya keterikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Para pegawai yang memiliki komitmen kontinu berdasarkan kerugian yang berhubungan keluarnya pegawai dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau benefit. Dan para pegawai yang memiliki komitmen normatif yang kuat terdapat adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena kewajibannya; tindakan tersebut merupakan hal benar yang

---

<sup>2</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson., *Organization Behavior: Improving and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2015), h. 67.

<sup>3</sup> Kreiner & Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw-Hill , 2008), h. 166.

harus dilakukan. Jason A. Colquitt , menggambarkan tiga jenis komitmen adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Alur Komitmen Organisasi Secara Keseluruhan<sup>4</sup>**

Sumber: *Organizational Behavior: Improving and Commitment in the Workplace 4th Edition*, 2015.

Tiga jenis komitmen ini bergabung dan membentuk sebuah komitmen secara menyeluruh yang dikenal sebagai komitmen organisasional. Komitmen secara keseluruhan memunculkan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang pegawai terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

<sup>4</sup> Colquitt, *Ibid.*, h. 66.

Ada tiga jenis sikap dalam komitmen yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Konopaske sebagai berikut:

*“commitment to organization involves three attitude: (1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a felling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization.”*<sup>5</sup>

Komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yakni perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, merasakan keterlibatan pada tugas organisasi, dan kesetiaan terhadap organisasi.

Komitmen yang muncul dari dalam diri atau dari hati adalah sebuah bentuk komitmen yang sangat mendasar di dalam diri seseorang. Biasanya baik pimpinan dan pegawai yang memiliki keyakinan muncul dari emosional yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama, dan munculnya komitmen tersebut dikarenakan kebutuhan, serta memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan serta adanya keterlibatan di dalam organisasi tersebut. Komitmen jenis ini disebut komitmen

---

<sup>5</sup> James L. Gibson et. al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes 14th Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 182.

afektif. Komitmen afektif merupakan salah satu dari tiga jenis komitmen dalam organisasi.

Colquitt et. Al., menegaskan bahwa:

*“What makes someone stay with their current organization is some emotional reason, including feelings about friendship, the atmosphere or culture of the company, and a sense of enjoyment when completing job duties. These sorts of emotional reason create affective commitment.”*<sup>6</sup>

Apa yang membuat seseorang tinggal dengan organisasi mereka saat ini adalah ada beberapa alasan emosional, termasuk perasaan tentang persahabatan, suasana atau budaya perusahaan, dan rasa nyaman saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Alasan emosional semacam ini yang bisa menciptakan komitmen afektif.

Selain itu, Robbins mendefinisikan komitmen afektif sebagai berikut:

*“Affective commitment is an emotional attachment to the organization and a belief in its value. For example, a Petco employee may be affectively committed to the company because of its involvement with animals.”*<sup>7</sup>

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan akan nilainya. Misalnya, karyawan Petco mungkin secara afektif melakukan komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatannya dengan hewan.

---

<sup>6</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson., *op. cit.*, h.65

<sup>7</sup> Stephen Robbins and Timothy A Judge, *“Organizational Behavior 14th Edition”*, (New Jersey: Pearson, 2013), h.111

Lebih lanjut menurut John W. Newstrom menyatakan, "*affective commitment is a positive emotional state in witch employees want to exert effort and choose to remain with the organization*".<sup>8</sup> Komitmen afektif adalah keadaan emosi yang positif di mana pegawai ingin mengarahkan usaha dan memilih untuk tetap berada dengan organisasi.

Sheldon dalam jurnal Zachary A. Mercurio menjelaskan bahwa: "*made an important distinction of affective commitment as a construct by defining commitment as an attitude or orientation toward an organization which links or attaches the identity of the person to the organization*".<sup>9</sup> Perbedaan penting dari komitmen afektif sebagai sebuah kontruksi dengan mendefinisikan komitmen sebagai sikap atau orientasi terhadap sebuah organisasi yang menghubungkan identitas orang tersebut kepada organisasi.

Komitmen afektif merupakan dari komitmen organisasi yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seseorang karyawan terkait keterlibatannya dalam organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena itu keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam

---

<sup>8</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior Fourteenth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2015), h. 236.

<sup>9</sup> Zachary A. Mercurio "Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review", *Human Resource Development Review*, Vol. 14(4), 2015, h. 398

hatinya. Komitmen afektif dapat muncul dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Meyer and Allen dalam jurnal Zachary A. Mercurio menjelaskan:

*They state that effective commitment may result from specific, freely chosen behavior that, over time, may lead individuals to the feel effectively attached to the organization. (Mereka menyatakan bahwa komitmen afektif dapat dihasilkan dari perilaku spesifik dan dipilih secara bebas yang dari waktu ke waktu, dapat menyebabkan individu untuk kemudian merasa terikat secara afektif kepada organisasi).<sup>10</sup>*

Komitmen afektif pada dasarnya merujuk pada perasaan cinta terhadap organisasi yang memunculkan keinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi saat ini, termasuk bagaimana perasaan tentang hubungan persahabatan diantara pegawai, suasana atau budaya organisasi, dan rasa kenyamanan saat menyelesaikan tugas. Alasan yang bersifat emosional yang akan memunculkan sebuah komitmen

---

<sup>10</sup> Zachary A. Mercurio , *Ibid.*, h. 396

afektif. Secara sederhana, pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya.

Fred Luthans mendefinisikan komitmen afektif sebagai berikut *“affective commitment involves the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization”*.<sup>11</sup> Komitmen afektif melibatkan kedekatan emosional pegawai, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi.

Menurut Colquitt et. al., *“affective commitment defined as a desire to remain a member of organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization”*.<sup>12</sup> Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena ketertarikan emosional, dan keterlibatan dengan organisasi tersebut.

Selanjutnya Meyer & Allen dalam jurnal Linda Rhoades et. al., menjelaskan bahwa:

*Employees’ emotional bond to their organization i.e. their affective commitment (AC) has been considered an important determinant of dedication and loyalty. Affectively committed employees are seen as having a sense of belonging and identification that increases their involvement in the organization’s activities, their willingness to pursue the organization’s goals, and their desire to remain with the organization (Meyer & Allen, 1991; Mowday, Porter, & Steers, 1982).*<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12Edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 148.

<sup>12</sup> Colquitt, ., *op. cit.*, h. 65.

<sup>13</sup> Linda Rhoades et. al., “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 (5), 2001. h. 825.



Ikatan emosional pegawai untuk organisasi yaitu komitmen afektif mereka telah dianggap sebagai penentu penting dari dedikasi dan loyalitas. Karyawan berkomitmen secara afektif dilihat sebagai yang memiliki rasa kepemilikan dan identifikasi yang meningkatkan dalam keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi, dengan kemauan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kemauan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi, dan kegiatan untuk tetap berada dengan organisasi.

Menurut Colquitt et. al., dalam bukunya menjelaskan bahwa, *“employees who feel a sense of affective commitment identify with the organization, accept that organization’s goals and values, and are more willing to exert extra effort on behalf of the organization.”*<sup>14</sup>

Karyawan yang merasakan komitmen afektif mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, menerima bahwa tujuan dan nilai organisasi, yang lebih bersedia memberikan usaha ekstra atas nama organisasi.

Sedangkan Jaros et al. dalam jurnal Zachary A. Mercurio menjelaskan bahwa:

*Such affective commitment is generally defined as the emotional attachment to the organization. Affective commitment*

---

<sup>14</sup>Jason A.Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson,. *op. cit.*, h. 67.

*is defined also as to what extent an individual is psychologically bound to a workers' organization because it feels like loyalty, affection, warmth, belonging, likes, pleasure, and so on.*<sup>15</sup>

Komitmen afektif seperti secara umumnya didefinisikan sebagai keterikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen afektif didefinisikan juga sebagai sejauh mana seorang individu secara psikologis terikat pada organisasi pekerja karena merasa seperti kesetiaan, kasih sayang, kehangatan, rasa memiliki, suka, senang, dan sebagainya.

Allen & Meyer dalam Khaerul Umam mengemukakan bahwa ada beberapa katagori besar mengenai *antecedents* dari *affective commitment*, yaitu:

- 1) Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi yang memengaruhi perkembangan *affective commitment* adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.
- 2) Karakteristik individu. Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender memengaruhi *affective commitment*, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

---

<sup>15</sup> Zachary A. Mercurio, *op.cit.*, h. 405.

3) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang memengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu.<sup>16</sup>

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. *Affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi cenderung untuk melakukan *internal whistle-blowing*, (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan) dibandingkan *external whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang).<sup>17</sup>

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis komitmen afektif adalah ketertarikan emosional pegawai terhadap organisasi untuk tetap tinggal dalam organisasi karena mereka menginginkannya sebagai tanggung jawab dengan indikator:

---

<sup>16</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 260.

<sup>17</sup> *Ibid.*, h. 262.

1) menyatu dengan tujuan organisasi, 2) keterlibatan kerja, 3) loyalitas terhadap organisasi, dan 4) keinginan tetap dalam organisasi.

## **2. Kualitas Kehidupan Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan dukungan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia pada suatu organisasi tidak cukup hanya berorientasi dalam hal kompensasi saja. Sangat diperlukan kehidupan kerja yang berkualitas dan kompetitif dengan organisasi sejenis lainnya sehingga dapat menarik pegawai untuk lebih kreatif, betah atau berkomitmen tinggi, dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya di lingkungan organisasi. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawai.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap lingkungan pekerjaan bagi para pegawai.

Penerapan kualitas kehidupan kerja pada umumnya untuk melakukan pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi para pegawai dan juga produksi. Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya adalah alat untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan efisiensi organisasi yang lebih besar. Fokus utama dari kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Menurut James L. Gibson mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai berikut, *“quality of work life is management philosophy that enhances employees dignity, introduce cultural change, and provides opportunities for growth and development”*.<sup>18</sup> Kualitas hidup kerja adalah filosofi manajemen yang meningkatkan martabat pegawai, memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan.

Menurut Griffin, *“quality of work life is the extent to which workers can satisfy important personal needs through their experiences in the organization”*.<sup>19</sup> Kualitas hidup kerja adalah sejauh mana pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Selanjutnya J. Lloyd Suttle dalam buku Griffin mendefinisikan *“quality of work life as the*

---

<sup>18</sup> James L. Gibson et. al., *op. cit.*, h. 370.

<sup>19</sup> Griffin & Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition* (USA: South-Western, 2014), h. 534.

*degree to which members of a work organization are able to satisfy important personal needs through their experience in the organization.*"<sup>20</sup> Kualitas kehidupan kerja sebagai sejauh mana anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi.

Menurut Staats and Partlo dalam buku Nora P. Reilly et. al., menegaskan bahwa, *"quality of work life of an employee is a job situation in which he or she experience plenty of job uplift and little job hassles".*<sup>21</sup> Kualitas kehidupan kerja seorang pegawai adalah situasi pekerjaan dimana dia mengalami banyak peningkatan pekerjaan dan gangguan kecil dari pekerjaannya. Selanjutnya menurut Sirgy et al., *"the quality of work-life is defined as "not only employees' opinions, attitudes and expectations about their job but also interpretation of all conditions and satisfaction of employees' needs by the employees as well as their perception of this satisfaction and conditions".*<sup>22</sup> Kualitas kehidupan kerja tidak hanya terdapat pada opini, sikap, dan harapan karyawan mengenai pekerjaan mereka tetapi juga interpretasi terhadap semua kondisi dan kepuasan kebutuhan karyawan.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 354.

<sup>21</sup> Nora P. Reilly et., *Work and Quality of Life: Ethical Practice in Organizations*, (New York: Springer, 2012), h. 36.

<sup>22</sup> Dr. Selda Tasdemir Afsar, "Impact of the Quality of Work-life an Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation", (*International Journal of Social Sciences* Vol. III (4), 2014), h. 127.

Menurut Straw et, al., dalam penelitian yang dilakukan oleh Amjad Ali & Abu Sufyan Zilli *“quality of work life is a philosophy, a set of principles, which holds that people are the most important resource in the organization as they are trustworthy, responsible and capable of making valuable contribution to their respective organization, and hence should be treated with greater dignity and respect”*.<sup>23</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah filosofi, seperangkat prinsip, yang berpendapat bahwa orang adalah sumber daya terpenting dalam organisasi karena mereka dapat dipercaya, bertanggung jawab dan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi mereka masing-masing, dan karenanya harus diperlakukan dengan lebih bermartabat dan rasa hormat.

Kualitas Kehidupan Kerja menurut Amjad Ali & Abu Sufya Zili adalah sebagai berikut:

*“overall quality of human experiences in the workplace, or in other words, Quality of Work Life is the degree of excellence in work and working conditions which contribute to overall satisfaction of individual, thereby, enhancing the organizational effectiveness”*.<sup>24</sup>

Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat keunggulan dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang berkontribusi terhadap kepuasan

---

<sup>23</sup> Amjad Ali & Abu Sufiyani Zili, “Influence of Quality of Work Life and Job Attitude on Affective Commitment: A study of Managerial Personnel”, (*Artha J Sci*, Vol. 12, 2013), h. 68.

<sup>24</sup> Ibid.

individu secara keseluruhan, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Keit Davis dalam Suharsono menjelaskan kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang.<sup>25</sup> Kualitas kehidupan kerja yang baik tentu saja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai sehingga tujuan akan lebih mudah tercapai. Pegawai yang merasa lingkungan pekerjaannya menyenangkan tentu akan lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari beberapa konsep di atas, maka dapat disintesis kualitas kehidupan kerja adalah keadaan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan dan memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan pribadi pegawai, dengan indikator: 1) pengalaman, 2) dapat dipercaya, 3) bertanggung jawab, dan 4) keinginan memajukan organisasi.

### **3. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Afektif**

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan afektivitas dan

---

<sup>25</sup> Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi: Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur, dan Perilaku* (Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2012), h. 161.



produktivitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja menentukan komitmen afektif yang ada pada setiap pegawai. Antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen afektif terdapat hubungan yang teorinya diungkapkan oleh ahli.

Robert dalam penelitian yang dilakukan oleh Amjad Ali & Abu Sufiyan Zili menyatakan bahwa, "*quality of work of life plays a privotal role in enhanching the commitment of employees which in turn leads to organizational development.*"<sup>26</sup> Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan yang pada gilirannya mengarah pada pengembangan organisasi.

Menurut Raduan dalam P. Yukthamarani et, al., dalam penelitiannya menyatakan:

*quality of work life does have significant relationship to affective commitment. If the employees are relatively satisfied with the quality of work life provided by the organization, the stronger the commitment will be to the organization. Affective commitment is highly related to "I want to be" with the organization. The positivity and willingness is important towards achieving an organization's mission, vission and objective. Employees who display a high degree of Affective Commitment are degree of affective commitment are deemed to be loyal and satisfied with the organization's management and tasks assigned.*<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Amjad Ali & Abu Sufiyan Zili, *Influence of Quality of Work Life and Job Attitude on Affective Commitmen: A Study of Managerial Personnel*, (Artha J Soc Sci, Vol. 12, 2013), h. 76.

<sup>27</sup> P. Yukthamarani Parmarupan et. al., "Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between The Public and Privat Sector in Malaysia", *Canadian Center of Science and Education: Asian Social Science*, Vol. 9(7), 2013, h. 276.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memang memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif. Jika karyawan relatif puas dengan kualitas kehidupan kerja yang disediakan oleh organisasi, semakin kuat komitmen akan kepada organisasi. Komitmen afektif sangat terkait dengan "saya ingin menjadi" dengan organisasi. Kepositifan dan kemauan adalah penting untuk mencapai misi, visi dan misi organisasi objektif. Karyawan yang menunjukkan komitmen afektif tingkat tinggi dianggap loyal dan puas dengan manajemen dan tugas organisasi yang ditugaskan.

Kotze menjelaskan tujuan kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan komitmen afektif, sebagai berikut:

*that quality of work-life has two objectives: "to humanize the workplace and to improve the quality of job experience of employees", and "to improve productiveness and efficiency of the organization". Thus, the quality of work-life is both a response to the needs of employees as well as organizational needs, and a method or a series of measures to improve the conditions of working. A productive employee is a person who is efficient, who is devoted to his work and his organization, and who has ideal characteristics for an employee. Employees with lower quality of work-life are people who lack motivation for work, fail to show good performance at work, are not committed to their employers and organizations, are generally late for work, and also who frequently change their job.<sup>28</sup>*

---

<sup>28</sup> Dr. Selda Tasdemir Afsar, "Impact of the Quality of Work-life an Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation", (*International Journal of Social Sciences* Vol. III (4), 2014), h. 132.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dua tujuan: "memanusiakan tempat kerja dan untuk meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan", dan "untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi". Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja merupakan respon baik terhadap kebutuhan karyawan maupun kebutuhan organisasi, dan metode atau rangkaian tindakan untuk memperbaiki kondisi kerja. Karyawan yang produktif adalah orang yang efisien, yang mengabdikan diri pada pekerjaan dan organisasinya, dan memiliki karakteristik ideal untuk seorang karyawan. Karyawan dengan kualitas kerja yang rendah adalah orang-orang yang kurang memiliki motivasi untuk bekerja, gagal menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja, tidak berkomitmen terhadap atasan dan organisasi mereka, umumnya terlambat bekerja, dan juga yang sering mengubah pekerjaan mereka.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Ahamar Khan menyatakan bahwa:

*Further this study indicated that quality of work life positively influenced organizational commitment of clerical staff. This study may have its own practical significance at the organizational set up to optimizing quality of work life of clerical*

*staff at large to enhance their commitment and reduce their deviation from work.*<sup>29</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja positif dipengaruhi komitmen staf administrasi. Penelitian ini mungkin memiliki signifikan praktis sendiri dalam pengelolaan organisasi hingga mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja staf administrasi pada umumnya untuk meningkatkan komitmen mereka dan mengurangi penyimpangan mereka dari pekerjaan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Normala menyatakan bahwa:

*The present The present study defines QWL as providing a good compensation package, favourable conditions and environment, fair capacities of authority, rewarding potential growth and a supportive organizational climate. An excellent work environment is seen as nurturing to an employee's affective commitment.*<sup>30</sup>

Penelitian ini mendefinisikan *Quality of Work Life* menyediakan paket kompensasi yang baik, kondisi yang menguntungkan bagi lingkungan, kapasitas otoritas yang adil, potensi pertumbuhan yang bermanfaat dan iklim organisasi yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dipandang sebagai komitmen afektif pegawai.

---

<sup>29</sup> Mohd. Ahmar Khan, "Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment Among Clerical-Staff", *Asia Pasific Journal of Research*, Vol I (XXV), 2015, H. 106.

<sup>30</sup> P. Yukthamaharani Permarupam et. al., *op. cit.*, h. 270

Penelitian yang terakhir dilakukan oleh Amjad ali dan Abu Sufiyan dengan judul *“Influence of Quality of Work Life and Job Attitude on Affective Commitment: A Study of Managerial Personnel.*

*The present study intends to understand the influence of managers’ perception of quality of work life and job attitude on their affective commitment. The study was carried out in different private and public organizations/ companies located in New Delhi and its National Capital Region (NCR). Data was collected from 300 managers through convenience sampling method. Analysis of the data was done using stepwise multiple regression analysis and t-test. Results revealed that in private undertakings neither quality of work life nor job attitude predicted affective commitment of managers. Quality of work life predicted affective commitment of managers in public undertakings. Results further revealed significant difference between managers of private and public undertakings on all the measured variables such as Quality of Work Life, Job Attitude and Affective Commitment. The findings imply that organizations in both the sectors need to understand and manage managers’ quality of work life and provide them with suitable interpersonal atmosphere to develop positive job attitude so that their level of affective commitment could be enhanced. Results are explained in the light of present scenario in existing private and public undertakings. Table 2b clearly indicates that only Quality of Work Life influences Affective Commitment of Managers of Public Undertakings. The statistical value given in the table indicates  $t=2.774$  for Quality of Work Life, which was significant at .01 level of significance. The correlation (partial) was found to be  $r=.222$  for Quality of Work Life. Since t-value of Quality of Work Life was found significant, it means that Quality of Work Life positively influences the level of Affective Commitment among managers of public undertakings. Thus, it partially proves the second hypotheses (H-2) of the present research that Quality of Work Life and Job Attitude has a positive influence on Affective Commitment among Managers of Public Undertakings. These findings have been positively supported by Robert (1998) who revealed that Quality of Work Life plays a pivotal role in enhancing the*

*commitment of employees which in turn leads to organizational development.*<sup>31</sup>

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajer mengenai persepsi kualitas hidup kerja dan pekerjaan sikap terhadap komitmen afektif. Penelitian ini dilakukan di berbagai organisasi swasta dan perusahaan yang berlokasi di New Delhi dan National Capital-nya Wilayah (NCR). Data dikumpulkan dari 300 manajer melalui metode convenience sampling. Analisis dari Data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda bertahap analisis dan uji-t. Hasil mengungkapkan secara pribadi tidak melakukan kualitas hidup kerja maupun sikap kerja meramalkan komitmen afektif para manajer. Kualitas dari kehidupan kerja meramalkan komitmen afektif para manajer di Indonesia dalam usaha publik. Hasil lebih lanjut terungkap signifikan perbedaan antara manajer swasta dan publik usaha pada semua variabel terukur seperti kualitas hidup kerja. Sikap kerja dan afektif komitmen. Hasilnya dijelaskan dalam terang hadir skenario dalam usaha swasta dan publik yang ada. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap manajer umum. Nilai statistik yang diberikan dalam tabel menunjukkan  $t = 2.774$  untuk kualitas kehidupan kerja, yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,01. Korelasi (parsial) ditemukan  $r = 0,222$  untuk kualitas hidup kerja. T-

---

<sup>31</sup> Amjad Ali & Abu Sufiyan Zili, *op. cit.*, h, 76.

value *Quality of Work Life* ditemukan signifikan, berarti kualitas hidup bergerak secara positif mempengaruhi tingkat komitmen afektif di antara manajer perusahaan publik. Dengan demikian, secara parsial membuktikan hipotesis kedua (H-2) dari penelitian ini bahwa kualitas hidup dan sikap kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif antara manajer umum. Temuan ini didukung secara positif oleh Robert yang mengungkapkan bahwa *Quality of Work Life* memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan yang pada gilirannya mengarah pada pengembangan organisasi.

### **C. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen afektif. Jika kualitas kehidupan kerja pegawai rendah, maka komitmen afektif pegawai menurun dan jika kualitas kehidupan kerja pegawai tinggi maka, komitmen afektif pegawai juga akan meningkat.

Secara sederhana, kerangka berfikir dapat digambarkan bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



#### **D. Hipotesis penelitian**

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat”.