

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN

Dian Kartika Sari, Rini Fatmawati

Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Hang Tuah

E-mail: fisip.bisnis@hangtuah.ac.id

ABSTRACT

Focus of this study is the effect of quality of work life factor (compensation, participation, supervision, career development, physical environment, workplace integration) in commitment organization. This research is a quantitative study using regrestion and sample in this research is using cluster sampling.

This research is using SPSS 16.0 for windows showed that the factor of quality of work life (compensation, participation, supervision, career development, physical environment, workplace integration) have positive effort with employee organizational commitment. The result data SPSS showed that the compensation has dominant factor coefficients t 3,691 and physical environment doesn't have effect to employee organizational commitment with coefficients t 1.976. Based on the results research, company should give training appropriate to the competence and give opportunity employee to socialize in their physical environment.

Keywords: *quality of work life, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian dan kemajuan teknologi terutama dalam dunia usaha berdampak pada semakin ketatnya persaingan dalam industri sehingga menuntut setiap perusahaan untuk lebih kreatif dan inovatif sehingga mereka dapat bertahan dan eksis dalam usahanya, dalam usahanya untuk dapat tetap bertahan perusahaan harus mempunyai keunggulan yang tidak dimiliki perusahaan pesaingnya seperti keunggulan dalam mutu, inovasi, efisiensi dan dalam pelayanan kepada konsumen, semua keunggulan tersebut tidak terlepas dari peran serta karyawan sebagai sumber daya manusia yang paling dapat diandalkan. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan dalam menjalankan segala aspek usahanya, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia mempunyai durasi yang panjang, bersifat terorganisir, dapat dikembangkan secara berkelanjutan dan sulit ditiru oleh perusahaan lain.

Komitmen organisasi adalah sumber daya yang sangat potensial yang dihasilkan oleh setiap karyawan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan untuk tetap berkomitmen ataupun memilih tidak berkomitmen terhadap suatu kegiatan dalam organisasi tertentu dan bukan pada organisasi yang lain. Seperti yang diungkapkan oleh Mejia, Balkin dan Cardy (2001) "*Employee more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of worklife*" karyawan akan lebih memilih untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Pengelolaan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan komitmen karyawan sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, pihak manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Perusahaan beranggapan bahwa karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai *The Building Specialist Centre*, selain dengan memberdayakan karyawan dan menerapkan sistem kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut sangat disadari oleh perusahaan, bahwa kegagalan dalam mempertahankan tenaga profesional untuk tetap tinggal di perusahaan akan menimbulkan biaya yang tinggi. Berpindahnya karyawan dapat membuat perusahaan membuang banyak waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru seperti tambahan biaya untuk memasang iklan di surat kabar dan waktu yang dibutuhkan untuk mengajari karyawan baru. Sementara itu siklus pembelanjaraan yang relatif panjang lenyap dimanfaatkan oleh perusahaan pesaing.

Beberapa uraian diatas yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Centre.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan maka perumusan masalah yang diajukan adalah: “Apakah ada pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja (kompensasi, pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, pengawasan, lingkungan kerja, integrasi di tempat kerja) terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Surabaya Baja Centre?”

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Merupakan suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh pihak lain dimana penelitian terdahulu memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan penelitian tersebut memiliki tujuan yang sama seperti yang dinyatakan dalam judul. Penelitian terdahulu dapat berupa jurnal dari dalam negeri maupun luar negeri, skripsi, thesis, laporan TA dan lain sebagainya.

Tabel 1.

Matrix Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Liza Budiarti (2007)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	Variabel (X) -Kompensasi – Partisipasi - Desain Pekerjaan - Keamanan Kerja Variabel (Y) Komitmen organisasional karyawan	Penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda	PT. Standar Beton Indonesia Surabaya	Secara bersama-sama variabel kompensasi, partisipasi, keamanan kerja dan desain kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara uji variabel keamanan kerja ditolak karena tehitung tabel.
Tamzil Yusuf (2010)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel (X) - Kualitas Kehidupan Kerja - Komitmen Karyawan - Motivasi Kerja Variabel (Y) Kepuasan Kerja Karyawan	Metode penelitian Kuantitatif Menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) dengan menggunakan program aplikasi Amos 18	PDAM Balikpapan	Masing-masing variabel X yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode penelitian	Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
Seruan Kasih (2012)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Variabel (X) -Pertumbuhan dan pengembangan - Partisipasi -Sistem Imbalan yang inovatif -Lingkungan kerja Variabel (Z) Kepuasan kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Pengujian hipotesis berdasarkan nilai <i>critical ratio</i> (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Bank BRI Binjai	Variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah penentuan konsep yang tepat maka dalam penelitian ini akan dicari hubungan antara gejala dan fakta, hipotesis dalam penelitian ini “Diduga ada pengaruh faktor-faktor Kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari kompensasi, pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, pengawasan, lingkungan kerja, integrasi di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Surabaya Baja Centre”.

METODE PENELITIAN

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang secara operasionalisasi di definisikan sebagai berikut:

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
1	Independen: Kompensasi (X1)	Persepsi karyawan akan insentif dan gaji yang diterima	1 Gaji dari perusahaan sesuai beban kerja saya 2 Tunjangan yang saya terima mampu meringankan beban kebutuhan saya 3 Insentif dari perusahaan sesuai hasil kerja saya

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
2.	Partisipasi Karyawan (X2)	Merupakan persepsi karyawan atas keterlibatan emosi dan mental karyawan dalam tahap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk menyumbangkan ide 2. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam penyusunan program kerja 3. Perusahaan dan karyawan menerima tanggung jawab dalam pekerjaan kelompok
3	Pengembangan karir (X3)	Merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang memuaskan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan mengembangkan karir pada semua jabatan 2. Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan serta memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan karyawan 3. Perusahaan memberikan promosi jabatan yang lebih menantang dan lebih tinggi kedudukannya
4	Pengawasan (X4)	Merupakan persepsi karyawan tentang hubungan antara pimpinan dan karyawan yang dilandasi atas rasa pengertian diantara kedua belah pihak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan saya memikirkan keselamatan kerja bawahannya 2. Pimpinan saya mempercayai kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Pimpinan saya mempunyai kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja tim yang dipimpinnya
5	Lingkungan Kerja (X5)	Merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan dalam memberikan perlindungan untuk mewujudkan kesehatan kerja dan keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kebersihan tempat kerja 2. Tempat saya bekerja mempunyai penerangan dan ventilasi udara yang baik 3. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jaminan keamanan dan ketenangan saya dalam bekerja

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi dan menggunakan pendekatan secara kuantitatif yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan terukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesa dan teori model analisis, mengidentifikasi variable, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (primer maupun sekunder) alat pengukuran data menggunakan kuisioner dan skala ukur data menggunakan ordinal yang

kemudian disesuaikan menjadi interval. Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.

Populasi

Sugiyono (2010:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surabaya Baja Centre.

Sampel

Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada setiap bagian di PT. Surabaya Baja Centre. Sampel dalam penelitian ini dapat diketahui menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003).

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

= jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan 5% (0,05)

Langkah selanjutnya dengan menentukan prosentase proporsional pada setiap cluster.

Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian tanpa melalui bantuan perantara. Sumber data yang diperoleh berupa persepsi karyawan tentang pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan..

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti yaitu berupa dokumen-dokumen dari PT. Surabaya Baja Centre yang berguna untuk mendukung data primer, antara lain data tentang struktur organisasi, sejarah perusahaan dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Merupakan suatu kegiatan mencari data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, dalam hal ini pihak perusahaan PT. Surabaya Baja Centre.

2. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari, memanfaatkan catatan-catatan yang dimiliki perusahaan yaitu data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Kuisioner

Merupakan kegiatan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang disusun secara tertulis dan ditujukan kepada karyawan PT. Surabaya Baja Centre.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka dapat diketahui bahwa item pertanyaan untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri atas : Gaji dan Tunjangan (X1), Partisipasi (X2), Pengembangan Karir (X3), Pengawasan (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Integrasi di tempat kerja (X6) dinyatakan sudah valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk semua item pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi sudah dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,717	Reliable
Partisipasi	0,619	Reliable
Pengembangan Karir	0,615	Reliable
Pengawasan	0,692	Reliable
Lingkungan Kerja	0,633	Reliable
Integrasi di tempat kerja	0,634	Reliable
Komitmen Organisasi	0,894	Reliable

Sumber : Lampiran 2 (2013)

Berdasarkan tabel 20 diatas diketahui keenam variabel bebas dinyatakan reliable dan variabel komitmen organisasi dinyatakan reliable, karena nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel di atas 0,6.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

	Colinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	.946	1.057	Non Multikolinearitas
Partisipasi (X2)	.812	1.231	Non Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X3)	.875	1.143	Non Multikolinearitas
Pengawasan (X4)	.773	1.293	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X5)	.894	1.118	Non Multikolinearitas
Integrasi di Tempat Kerja (X6)	.917	1.091	Non Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 3 (2013)

Berdasarkan pada tabel 21 nilai VIF berkisar antara 1-5, dimana nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk masing- masing variabel lebih kecil dari 10 dengan kata lain asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sign	r parsial
Kompensasi (X1) Partisipasi	0,521	3,691	0,000	0,316
(X2) Pengembangan Karir	0,439	2,765	0,007	0,412
(X3) Pengawasan (X4)	0,434	2,807	0,006	0,340
Lingkungan Kerja (X5)	0,491	3,296	0,001	0,459
Integrasi di Tempat Kerja (X6)	0,315	1,976	0,050	0,298
Konstanta	0,378 -6,135	2,627	0,10	0,299
R = 0,668 R ² = 0,446 Adjusted R ² = 0,419 F hitung = 16,510 Sig = 0,000 N = 130				

Sumber: Lampiran 4 (2013)

Berdasarkan tabel 22 di atas diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,135 + 0,521 X1 + 0,439 X2 + 0,434 X3 + 0,491 X4 + 0,315 X5 + 0,378 X6 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Uji f digunakan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) apakah terdapat pengaruh yang bermakna variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis statistik untuk uji F adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6 \neq 0$, berarti karakteristik kompensasi (X1), partisipasi (X2), pengembangan karir (X3), pengawasan (X4), lingkungan kerja (X5), integrasi di tempat kerja (X6) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).
2. $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6 = 0$, berarti karakteristik kompensasi (X1), partisipasi (X2), pengembangan karir (X3), pengawasan (X4), lingkungan kerja (X5), integrasi di tempat kerja (X6) secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

$$df_2 = n (\text{jumlah responden}) - k (\text{jumlah variabel bebas}) - 1$$

$$= 130 - 6 - 1$$

$$= 123$$

3. $F_{hitung} = 16,510 > F_{tabel} 0,05 (6,123) = 2,175$ dapat diartikan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan menyatakan bahwa karakteristik kompensasi (X1), partisipasi (X2), pengembangan karir (X3), pengawasan (X4), lingkungan kerja (X5), integrasi di tempat kerja (X6) secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Centre.

Uji Hipotesis T

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah masing- masing variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1), partisipasi (X2), pengembangan karir (X3), pengawasan (X4), lingkungan kerja (X5), integrasi di tempat kerja (X6) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan. Untuk menghitung hasil uji t dari masing- masing variabel menggunakan program *SPSS 16.0 For Windows*.

Tabel 6.

Hasil Perhitungan Uji T Pengaruh Kompensasi, Partisipasi, Pengembangan Karir, Pengawasan, Lingkungan Kerja, Integrasi Di Tempat Kerja

VARIABEL	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign	β	Keterangan
Kompensasi (X1)	3,691	1,9799	0,000	0,521	Berpengaruh
Partisipasi (X2) 2,765 1,9799 0,007 0,439					Berpengaruh
Pengembangan Karir (X3)	2,807	1,9799	0,006	0,434	Berpengaruh
Pengawasan (X4)	3,296	1,9799	0,001	0,491	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X5)	1,976	1,9799	0,050	0,315	Tidak Berpengaruh
Integrasi di Tempat Kerja (X6)	2,627	1,9799	0,010	0,378	Berpengaruh

Sumber: Lampiran 3 (2013)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_i diterima yang artinya variabel bebas kualitas kehidupan kerja (kompensasi, partisipasi, pengembangan karir, pengawasan, lingkungan kerja dan integrasi di tempat kerja)

secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat komitmen organisasi.

Merujuk dari hasil olah data SPSS dilihat dari nilai t hitung dan koefisien beta diketahui bahwa kompensasi mempunyai faktor yang dominan dalam komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Center, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar karyawan merasa setuju dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan. Mejia, Balkin dan Cardy (2001:19) "*Employee more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high quality of worklife*" karyawan akan lebih memilih untuk tetap tinggal di perusahaan jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut tidak dapat dijadikan patokan pasti akan peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, karena masih terdapat faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang lain seperti partisipasi, pengembangan karir, pengawasan, dan integrasi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai peranan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Centre sehingga pihak perusahaan diharapkan terus dapat berupaya meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawan yang akan mengundurkan diri, sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah untuk merekrut dan mendidik karyawan baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap variabel bebas bernilai positif sehingga setiap peningkatan nilai dari masing-masing variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan variabel terikat, demikian juga sebaliknya setiap penurunan nilai pada masing-masing variabel bebas akan diikuti oleh penurunan pada variabel terikat.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, partisipasi, pengembangan karir, pengawasan, lingkungan kerja, integrasi di tempat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.
3. Besarnya kontribusi atau pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Centre sebesar 44,6%, sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar keenam variabel yang diteliti.
4. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kualitas kehidupan kerja (kompensasi, partisipasi, pengembangan karir, pengawasan, lingkungan kerja dan integrasi di

tempat kerja) terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Centre. Hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya nilai R berganda sebesar 0,668.

5. Dari keenam variabel kualitas kehidupan kerja variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi PT. Surabaya Baja Centre, dan faktor lingkungan kerja (X5) tidak mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Surabaya Baja Centre.

SARAN

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan dan dari hasil penelitian, maka penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Center. Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

1. PT. Surabaya Baja Center merupakan perusahaan yang berkembang di bidang material baja, dimana perusahaan mempunyai resiko yang cukup besar dan rawan terjadinya kecelakaan kerja. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja (kebersihan, keselamatan dan keamanan kerja) dalam hal ini selalu mengadakan perawatan secara berkala terhadap inventori kantor (AC, mesin-mesin produksi), hal tersebut untuk menghindari kerusakan yang parah sehingga dapat menghambat pekerjaan.
2. Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan sebagian besar dilakukan secara tim, oleh karena itu integrasi dan hubungan kerja antar rekan sekerja perlu lebih ditingkatkan lagi. Untuk dapat meningkatkan integrasi di tempat kerja perusahaan dapat mempererat hubungan antar karyawan seperti mengadakan kegiatan diluar jam kerja misalnya: *family gathering* dengan adanya hubungan antar rekan sekerja yang baik diharapkan integrasi antar rekan sekerja dapat berjalan dengan baik.
3. Variabel kualitas kehidupan kerja terdapat lima variabel (kompensasi, pengawasan, pengembangan karir) mempunyai yang relative besar terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Baja Center, sehingga dapat disarankan untuk lebih meningkatkan pada ke tiga variabel tersebut dengan tidak mengabaikan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian, Cetakan keempat*, Rineka cipta. Jakarta
- Budiarti, Liza. 2007. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Standar Beton Indonesia (SBI) di Surabaya*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas. Surabaya
- Balkin, Mejia & Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. Prentice Hall, Inc
- Cascio, Wayne. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life*, McGraw-Hill. New York
- Davis, Keith and Weathen William B. 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resources Management*. USA: Prentice Hall International Edition.
- 1995. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta
- Kasih, Seruan. 2012. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Binjai*. Terakhir diakses 28 November 2013
- Luthans, Fred. S. 1996. *Organizational Behaviour*. Singapore: Mc.Graw Hill
- Mangkunegara, P. Anwar A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosida Karya. Bandung
- Mat Zin, Rozali. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment: A Case Study*. Gajah Mada International Journal of Business. Vol 6. No 3, pp 323-334.
- Nawawi, Hadari 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Jogjakarta
- Nitisemito, AS. 1996. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*, Andi, Malang
- Sugiyono, Prof.Dr. 2010. *Statistika untuk Penelitian, Cetakan ketujuh belas*, Alfabeta, Bandung
- 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung
- Umar, Husain. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Yusuf, Tamzil. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Karyawan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Balikpapan*. Fakultas Ilmu Ekonomi Balikpapan. Balikpapan