

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

<sup>1</sup>Mochamad Irfan, <sup>1</sup>Samsul Arifin, <sup>1</sup>Arif Rachman Putra,  
<sup>1</sup>Ella Anastasya Sinambela, <sup>1</sup>Mila Hariani, <sup>2</sup>Fayola Issalillah  
<sup>1</sup>Universitas Mayjen Sungkono, <sup>2</sup> UIN Maulana Malik Ibrahim

### **ABSTRACT**

*Organizational commitment is a variable of organizational behavior that has a contribution to the development of individual and organizational performance. To achieve higher employee commitment towards better individual and organizational performance, it is necessary to observe the variables that influence it. This study aims to determine the effect of organizational culture and quality of work life on organizational commitment. This quantitative study involved 105 respondents from a multinational company in Sidoarjo City. The data analysis technique used multiple linear regression which was processed with the SPSS program. The results of the study indicate that organizational culture has a significant effect on organizational commitment. Quality of work life has a significant effect on organizational commitment. The two independent variables simultaneously have a significant effect on organizational commitment. The variable quality of work life is the independent variable which has a dominant influence on the dependent variable.*

*Keywords: The Quality of Human Resources, Organizations Behavior, Organisational Culture, Quality of Work Life, Organizational Commitment.*

### **PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel perilaku organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkomitmen sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerjaan. Keberadaan sumber daya tersebut di organisasi dihubungkan dengan tingkat fungsi yang lebih tinggi dan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan pergantian yang lebih rendah, mewakili reputasi organisasi yang menguntungkan di masyarakat, dan memberikan landasan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Darmawan *et al.*, 2020). Oleh karena itu sangat penting mengamati komitmen organisasi. Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah menyebabkan organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Byars dan Rue, 2000; Cardoso, 2001).

Selain itu, rendahnya komitmen karyawan akan mengakibatkan pada rendahnya tingkat kohesivitas di kelompok tersebut (Mardikaningsih, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Hutomo, 2011; Werdati, 2020). Hal itu dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain tingkat absensi yang naik dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi sehingga mengurangi efektivitas organisasi (Santosa, 2002; Steers, 2005; Michael, 2007; Luthans, 2011). Menurut

Porter *et al.* (1982), komitmen organisasi ditunjukkan oleh karyawan melalui adanya sikap, keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan usaha yang lebih terhadap organisasi serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen karyawan adalah nilai di tempat kerja yang merupakan salah satu manifestasi dari budaya organisasi (Dyne dan Graham, 2005). Menurut Francis dan Woodcock (1994), nilai-nilai di tempat kerja juga dapat memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Tanpa adanya pemahaman akan nilai-nilai tersebut yang dijabarkan dalam visi dan misinya maka organisasi akan mengalami ketidakteraturan, ketidakjelasan bahkan akan terpecah-belah (Mardikaningsih, 2016; Putra, 2017). Sistem nilai tersebut akan diikuti oleh seluruh anggota organisasi dan terinternalisasi menjadi budaya organisasi (Ishak *et al.*, 2016; Jahroni *et al.*, 2021). Oleh karena itu, budaya yang sudah terinternalisasi akan memunculkan komitmen organisasi, seperti suatu sikap setuju seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan kuat untuk memberikan usaha ekstra untuk kepentingan dan keuntungan organisasi serta keinginan kuat untuk tetap tinggal dan memelihara keanggotaannya di organisasi. Martins dan Martins (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai kontribusi yang kuat terhadap sikap dan perilaku karyawan. Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan (Nurjanah 2008; Adnan, 2015; Darmawan, 2016). Budaya organisasi dapat mengikat setiap orang yang terlibat di organisasi tersebut. Dalam diri orang tersebut akan muncul rasa untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tersebut karena kesadaran yang tumbuh dalam diri karyawan merupakan bagian yang penting bagi organisasi (Sjamsi, 2004; Mardikaningsih, 2020). Budaya organisasi sangat berpengaruh penting untuk mempertahankan karyawan. Adanya budaya organisasi menciptakan stabilitas seperti sense of organizational identity dan bila semakin kuat budayanya maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan (Schein, 2010) serta budaya organisasi yang baik memiliki arah yang positif terhadap efektivitas karyawan (Denison dan Mishra, 1995).

Selain budaya organisasi, variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi sangat berhubungan satu sama lain (Normala, 2010; Farjad dan Varnous, 2013). Cascio (1998) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di organisasi yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja untuk melaksanakan tugas mencapai sasaran organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah struktur dinamis multi-dimensi yang saat ini mencakup konsep-konsep seperti keamanan kerja, sistem penghargaan, peluang promosi dan pelatihan serta partisipasi dalam pengambilan keputusan (Censidine dan Callus, 2001). Kualitas kehidupan kerja telah menjadi salah satu tujuan terpenting organisasi dan karyawan. Kondisi kerja yang kondusif merupakan salah satu kebutuhan aktivitas masyarakat dalam organisasi (Wahyudi, 2006; Ningwulan *et al.*, 2012). Kondisi kerja yang baik yang dikenal dengan kualitas kehidupan kerja menciptakan motivasi dan kepuasan serta mengarahkan orang untuk bekerja lebih banyak dan lebih baik (Moheb Ali, 1994; Sinambela, 2014). Saat ini, kualitas kehidupan kerja telah

tercermin sebagai konsep universal dalam manajemen sumber daya manusia dan tahap pengembangan organisasi sehingga penyediaan dan peningkatannya adalah kunci utama keberhasilan manajemen organisasi mana pun. Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai salah satu teknik pengembangan organisasi. Studi dari Nayak dan Sahoo (2015) menemukan bahwa komitmen karyawan sebagian memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja organisasi; dan juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi komitmen karyawan dan kinerja organisasi. Upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat berdampak terhadap kepuasan kerja tinggi, komitmen dan juga peningkatan kinerja (Vadivel dan Velmurugan, 2017). Untuk mencapai komitmen karyawan yang lebih tinggi menuju kinerja organisasi yang lebih baik, disarankan bagi manajer untuk memerhatikan faktor-faktor penyusun dari kualitas kehidupan kerja (Nayak dan Sahoo, 2015).

Berdasarkan uraian sebelumnya pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah di penelitian ini seperti sebagai berikut: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi? (2) apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi? dan (3) apakah budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi?

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif ini melibatkan 105 responden dari salah satu perusahaan multinasional di Kota Sidoarjo. Di penelitian ini melibatkan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Menurut Denison (1990) indikator dari budaya organisasi adalah: (1) involvement (keterlibatan); (2) consistency (konsistensi); (3) adaptability (adaptabilitas), dan (4) mission (misi). Variabel bebas kedua adalah kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, juga dapat diartikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Cascio (1998) indikator kualitas kehidupan kerja adalah: (1) keselamatan lingkungan kerja (save environment); (2) kompensasi yang seimbang (equitable compensation); (3) komunikasi (communication); (4) penyelesaian konflik (conflict resolution); (5) pengembangan karir (career development); (6) partisipasi karyawan (employee participation); (7) rasa aman terhadap pekerjaan (job security); (8) fasilitas yang tersedia (wellness); (9) rasa bangga terhadap institusi (pride). Variabel terikat adalah komitmen organisasi yang merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Menurut Porter *et al.* (1982) indikator dari komitmen organisasi adalah (1) identifikasi; (2) keterlibatan; dan (3) loyalitas.

Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert dengan skala satu (sangat tidak setuju sekali) hingga delapan (sangat setuju sekali). Berdasarkan pada masalah, tujuan dan hipotesis penelitian maka penelitian ini menggunakan metode statistik, yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan Program SPSS. Kualitas data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Reliabilitas dan Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan. Di penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai 0,3. Tabel berikut menunjukkan bahwa untuk variabel-variabel yang terlibat di penelitian ini tidak memiliki item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel-variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Dalam pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk variabel bebas pertama yaitu budaya organisasi (X.1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,754. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi (X.1) dinyatakan reliabel. Begitupun dengan variabel kualitas kehidupan kerja (X.2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,692, dan komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,803.

Tabel 1  
Uji Reliabilitas

Nilai Variabel	Alpha
Budaya Organisasi (X.1)	0,754
Kualitas Kehidupan Kerja (X.2)	0,692
Komitmen Organisasi (Y)	0,803

Sumber: Output SPSS

### **Uji Asumsi Klasik**

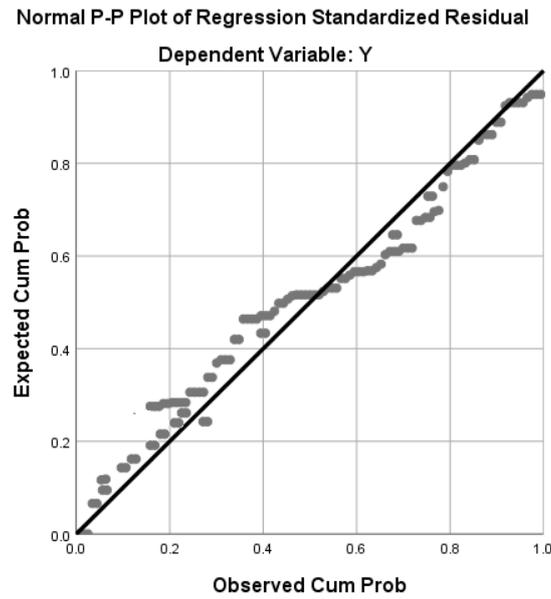
Model regresi lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, bila beberapa asumsi klasik telah terpenuhi. Berikut ini adalah masing-masing uji yang dilakukan berdasarkan data yang terkumpul.

#### 1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui variabel bebas tidak saling berkorelasi dan mendeteksi hubungan linier di antara variabel bebas di model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di model regresi digunakan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

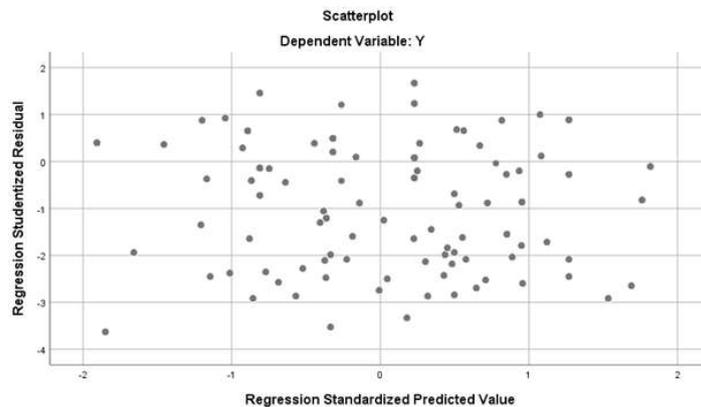
## 2. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui di model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar berikut.



Gambar 1  
Normal Probability Plot  
Sumber: Output SPSS

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.



Gambar 2  
Scatterplot Dependent Variable  
Sumber: Output SPSS

### 3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan cara mengamati *scatterplot* pada *dependent variable*. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah di sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil output SPSS disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Hal ini karena nilai Durbin Watson menunjukkan angka 1,407 yang berarti diantara nilai 2 dan - 2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji  $t$  digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji  $t$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.272	9.783		5.445	.000
X.1	1.827	.878	.186	2.080	.000
X.2	3.465	.796	.388	4.355	.000

Sumber: output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji  $t$  ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas budaya organisasi (X.1), nilai 0,000 untuk variabel bebas kualitas kehidupan kerja (X.2) yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan variabel bebas budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat komitmen organisasi, diterima (terbukti).

Dengan uji  $F$  digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Berdasarkan hasil dari uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata  $\alpha=0,05$ , variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat komitmen organisasi, diterima (terbukti).

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155,344	2	577.672	11.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4967.989	102	48.706		
	Total	6123.333	104			

Sumber: output SPSS

Berdasarkan Tabel sebelumnya diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut:  $Y = 53,272 + 1,827X.1 + 3,465X.2$ . Dari persamaan ini terlihat variabel terikat Y terus meningkat sebesar 53,272 seiring dengan makin terpenuhinya variabel bebas budaya organisasi (X.1) sebesar 1,827 ; kualitas kehidupan kerja (X.2) sebesar 3,465.

Dari persamaan tersebut juga dapat ditentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah kualitas kehidupan kerja (X.2) yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara variabel bebas, yaitu sebesar 3,465 atau lebih besar dari koefisien regresi variabel budaya organisasi (X.1) yang sebesar 1,827. Variabel kualitas kehidupan kerja (X.2) adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi sebenarnya mengukur sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi  $R^2$  mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.434 <sup>a</sup>	.189	.173	6.97895	1.407

Sumber: output SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas, koefisien R sebesar 0,434 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat (terikat). Koefisien determinasi sebesar 0,189 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya

terdiri dari budaya organisasi (X.1) dan kualitas kehidupan kerja (X.2) telah memberikan kontribusi sebesar 18,9% terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

### **Pembahasan**

Dari hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya maka akan disesuaikan dengan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah penjelasannya. Hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyne dan Graham (2005); Nurjanah (2008); dan Adnan (2015). Cavanagh *et al* (2002) mengemukakan bahwa para karyawan yang memiliki suatu budaya organisasi yang kuat maka akan memiliki kemampuan untuk berperilaku dan mudah beradaptasi dengan berbagai perubahan. Kondisi ini mempercepat hasil komitmen menjadi lebih berdaya saing dibanding dengan perusahaan lain. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa budaya dapat menimbulkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi individu. Hasil penelitian dari Subekti (2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Budaya organisasi merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan komitmen organisasi (Darmawan, 2013; Djaelani *et al.*, 2021). Apabila karyawan dalam pekerjaannya mempunyai inovasi dan pengambilan resiko dalam bertindak, berorientasi pada orang di sekitar serta berorientasi pada tim demi kemajuan organisasi maka karyawan tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi melalui pekerjaannya (Darmawan, 2021). Semakin kuat budaya organisasi organisasi di suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya komitmen karyawan di organisasi tersebut.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Normala (2010) dan Farjad dan Varnous (2013) Sajjad dan Abbasi (2014) menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan dimensinya termasuk lingkungan yang aman dan sehat, pengembangan kemampuan manusia, konstitusionalisme, integrasi sosial dan ruang kehidupan total dengan komitmen organisasional. Penjelasan tersebut menjelaskan semakin baiknya kualitas kehidupan kerja akan menyebabkan tingginya komitmen karyawan terhadap tempat dimana ia bekerja. Adanya komitmen karyawan memberikan pengaruh terhadap rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Baskoro, 2002; Robbins dan Judge, 2011; Hariani, 2019). Menurut Setyaningdyah *et al.* (2013), keberadaan komitmen mengakibatkan adanya keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Ini juga diikuti dengan keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti pendapat sesama anggota akan meningkat (Mardikaningsih *et al.*, 2021). Jika seorang karyawan mempunyai perasaan yang erat terhadap kelompoknya maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan pada kelompoknya,

dengan begitu dapat mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki, dan kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasinya (Mardikaningsih, 2014; Darmawan *et al.*, 2020; Sinambela, 2020). Organisasi dengan karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang efektif, tingkat pergantian karyawan yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah, iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu (Owens, 1991; Luthans, 2011; Palembang, 2014).

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa hasil yang dinyatakan sebagai berikut (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka diharapkan perusahaan dapat terus mempertahankan penerapan nilai-nilai budaya organisasi seperti, memberi ruang partisipasi lebih dalam pengambilan keputusan dan melibatkan karyawan dalam setiap pencapaian tujuan dan nilai organisasi agar budaya organisasi tersebut dapat dipersepsikan dengan lebih baik lagi oleh karyawan sehingga budaya tersebut dapat semakin terinternalisasi di dalam diri karyawan. Budaya organisasi dapat menjadi faktor dalam kelangsungan hidup atau kegagalan suatu organisasi. Oleh karena itu harus dikembangkan secara terus menerus melalui kebersamaan antar anggota organisasi menuju pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat mencegah niat keluar dari pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, variabel ini berkontribusi terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan kesediaan menjalin hubungan dengan organisasi untuk waktu yang lebih lama. Komitmen organisasi sangat penting ada dan diupayakan dengan cara melakukan analisis terhadap perihal kebutuhan dan harapan para karyawannya. Hal apa saja yang menjadi kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan, H. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal of Engineering*, 4(5), 33- 41.
- Allen, N. J., & J. P., Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publication.
- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Byars, Lloyd L. dan Leslie W. Rue. (2000). *Human Resource Management*. McGraw-Hill. Boston.

- Cardoso Gomes, Faustino. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. New York. Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Cavanagh., R. Neuman., & P. Pande. (2002). *The Six Sigma*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Salemba Empat.
- Censidine, G. & R. Callus. (2001). *The quality of work life of Australian employees. The development of an index*, university of Sydney.
- Denison & Mishra. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture*. Institute for Operations Research and the Management Sciences, 6 (2), 204-223.
- Darmawan, D. (2007). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kebebasan Pengambilan Keputusan Manajerial*, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 40-53.
- Darmawan, D. (2010). *Budaya Organisasi*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2010). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja*, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D. (2013). *Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Keterikatan Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1-8.
- Darmawan, D. (2016). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmawan, D. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 22-28.
- Darmawan, D. *et al.* (2020). *The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty*, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M Hariani, & M. Irfan. (2020). *Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai*, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D. (2021). *Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan*, *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53
- Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2021). *Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Denison. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. England. John Wiley.
- Dessler, G. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Erlangga.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2016). *Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. (2021). *Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance*, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.

- Dyne, V., & J. Graham. (2005). *Organizational citizenship behavior*. New York. Nova Science Publishers, Inc.
- Farjad, H R., & S. Varnous. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9), 449-456.
- Fatehi, B., I. Amini., A. Karimi., & B. Azizi. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia). *Research Journal of Sport Sciences*. 3 (1), 15-22.
- Francis, D & M. Woodcock. (1994). *Un blocking your organiation. A revised and expanded edition of people at work: A practical guide to organizational change*. USA California: University Associates.
- Gibson. J., J. Ivancevich, J., & J. Donnelly. (2003). *Organizations Behavior Structure Processes*. New York. McGraw Hill.
- Hariani, M., S. Arifin, A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hariani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Metromedia.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Kermansaravi, F., A. Navidian, S. N. Rigi & F. Yaghoubinia. (2015). The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Sciences*, 7 (2), 228-234.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. 12th ed. New York. The Mc Graw Hill Companies.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (2), 286-295.

- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2020). *Sistem Pengendalian Mutu*, Metromedia, Surabaya.
- Mardikaningsih, R & M. Munir. (2021). Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2 (1), 17-21.
- Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. (2021). Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (2), 79-83.
- Martins, E., & N. Martins. (2002). An organisational culture model to promote creativity and innovation. *South African Journal of Industrial Psychology*. 28 (4), 58-65.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley., L. Herscovitch., & L. Topolnytsky. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Michael. (2007). *Industrial/organizational psychology an applied approach*. 5th ed. USA. Thomson Wadsworth.
- Mohebali, D. (1994). Better working life; a factor for increased productivity. *Magazine of Management Studies*, 13-14.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Nayak T., & C.K. Sahoo. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *J. Health Manag*, 17, 263–273.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5 (10), 75-82.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja. Tesis: Universitas Diponegoro.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Owens, R.G. (1991). *Organization Behavior in Education*. Allyn & Bacon. Boston.
- Palembeta, Thoriq & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23- 32.
- Putra, Arif Rahman., D. Darmawan, E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), Desember 2017, 12-24.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc.

- Sajjad, N. K., & B. Abbasi. (2014). Studying the relationship between quality of work life and organizational commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, 3 (2), 92-99.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Fransisco. Jossey-Bass. A Wiley Imprint.
- Setyaningdyah, E., U. M. Kertahadi., & A. Thoyib. (2013). The Effect of Human Resource Competence, Organizational Commitmen and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employes Performance. *Interdisciplinary Journal of Contermporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123- 136.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sjamsi, N. & D. Darmawan. (2004). Peran Startegis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83- 95.
- Steers, R. M. (2005). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United Stated of America.
- Subekti, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Tesis Manajemen. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Vadivel S., & R. Velmurugan. (2017). Quality of work life of employees in private companies with reference to Coimbatore. *Int. J. Multidiscip. Res. Dev.*, 4, 128–131.
- Wahyudi, Ikhsan., D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.