

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Konsep

##### 2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

##### 2.1.1.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Qurbani & Solihin (2021) menjelaskan bahwa :

“Sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan tersebut.”

Adapun pendapat menurut Oktafien & Yuniarsih (2017) mengatakan “Kualitas kehidupan kerja organisasi merupakan upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan”. “kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, mendapatkan kepuasan kerja, dan situasi kerja yang mendukung mereka untuk mampu berkembang” (Cascio,2010). Menurut Walton (1974) dalam Januar *et.al* (2016) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja. “*Quality of work life (QWL) is a multifaceted variable which shows a worker’s feeling about various dimensions in regards to his/her job.*” Atau dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah variabel yang menunjukkan perasaan pekerja tentang berbagai dimensi dalam

pekerjaannya (Raeissi *et.al* 2019). “*Quality of work life is defined as a process by which organizations respond to employee needs by developing mechanisms to allow employees to provide full advice and participate in making decisions and managing their work lives in m a company*” (Robbins (2002) dalam Rizal & Sumarsi, 2022), atau dapat diartikan proses dimana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan memberikan saran penuh dan berpartisipasi dalam membuat keputusan dan mengelola kehidupan kerja mereka di sebuah perusahaan. Sahni (2019) kualitas kehidupan kerja mengacu pada suka atau tidak sukanya karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Kualitas Kehidupan Kerja**

Nama	Definisi
Qurbani & Solihin (2021)	sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan tersebut.
Raeissi <i>et.al</i> (2019)	kualitas kehidupan kerja adalah variabel yang menunjukkan persaan pekerja tentang berbagai dimensi dalam pekerjaannya
Cascio (2010)	kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, mendapatkan kepuasan kerja, dan situasi kerja yang mendukung mereka untuk mampu berkembang
Oktafien & Yuniarsih (2017)	Kualitas kehidupan kerja organisasi merupakan upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan
Sahni (2019)	kualitas kehidupan kerja mengacu pada suka atau tidak sukanya karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah nyaman atau tidaknya interaksi antara pekerja dengan kondisi lingkungan kerja mereka. yang terkait dengan pengembangan diri, pemenuhan kebutuhan, dan partisipasi seorang karyawan.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Hanefah dalam Gunawan & Fauzianingsih (2018) mengatakan terdapat faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Tumbuh dan berkembang : Keinginan seseorang untuk dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam kinerjanya dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
- b. Partisipasi : Kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab terkait dengan pekerjaannya.
- c. Pengaruh lingkungan : Keamanan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap produktivitas seorang karyawan.
- d. Supervisi : Terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
- e. Upah dan kompensasi : Upah atau kompensasi yang diberikan pada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan.
- f. Faktor sosial : Terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- g. Penyelarasan fungsi di tempat kerja : Dapat membuat sebuah tim kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

### **2.1.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja ini memiliki indikator sebagai acuan dalam sebuah organisasi menurut Cascio (2010) Mengungkapkan terdapat sembilan indikator dalam penerapan Quality of Work Life yaitu:

1. Partisipasi karyawan, yakni keinginan seorang karyawan untuk dapat ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi dan jabatan mereka.
2. Pengembangan karir, yakni seorang karyawan membutuhkan pengembangan karir untuk mereka agar terdapat kejelasan dalam karir mereka dimasa yang akan datang.
3. Penyelesaian konflik, yaitu setiap karyawan memerlukan adanya pemecahan konflik bersama perusahaan, dengan terbuka, jujur dan adil.
4. Komunikasi, setiap karyawan mengharapkan terjalinnya komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang yang ditetapkan dan tanggung jawab masing-masing pekerja.
5. Kesehatan kerja, yakni perhatian seorang atasan dalam struktur organisasi untuk memperhatikan kesehatan karyawannya, agar mampu bekerja secara efisien, efektif dan produktif.
6. Keselamatan kerja, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan memerlukan adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya.
7. Keamanan kerja, keselamatan kerja adalah sebuah kebutuhan yang diperlukan oleh semua karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan aman.

8. Kompensasi yang layak, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja adalah harapan semua karyawan.
9. Kebanggaan, setiap karyawan harus ditumbuhkan dan dikembangkan rasa bangga terhadap tempat mereka bekerja.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2018) “mendefinisikan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti”. Menurut Gaol (2014) dalam Setiawan (2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. Pendapat lain dari “stress kerja adalah sebuah keadaan emosi karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dari tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, jam kerja dan faktor konflik individu yang dimiliki oleh karyawan tersebut” (Setiawan, 2017), sedangkan Badu & Djafri (2017) mengatakan bahwa “stress pada hakekatnya adalah tekanan yang disebabkan oleh beban pekerjaan dan berbagai hal lain terhadap seorang individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diembannya”. Stres kerja didefinisikan “sebagai kecemasan atau kegugupan yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki berdampak pada emosi dan perilaku kerja karyawan” (Sharfras Navas & Vijayakumar, 2018). “*Job stress is derived from excessive demands and pressure that exceeds an employee’s ability to perform the given tasks*” (Elsafty & Shafik,

2022). Selanjutnya Ehsan & Ali (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah sebuah penolakan untuk datang bekerja dan perasaan tertekan yang terus menerus.

**Tabel 2.2**  
**Definisi Stres Kerja**

Nama	Definisi
Robbins & Judge (2018)	kondisi yang dinamis dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.
Ehsan & Ali (2019)	stres kerja adalah sebuah penolakan untuk datang bekerja dan perasaan tertekan yang terus menerus
Elsafty & Shafik (2022)	Stress kerja adalah sebuah keadaan emosi karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dari tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, jam kerja dan faktor konflik individu yang dimiliki oleh karyawan tersebut
Badu & Djafri (2017)	Stress pada hakekatnya adalah tekanan yang disebabkan oleh beban pekerjaan dan berbagai hal lain terhadap seorang individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diembannya.
Sharfras Navas & Vijayakumar (2018)	Stres kerja didefinisikan sebagai kecemasan atau kegugupan yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki berdampak pada emosi dan perilaku kerja karyawan.

*Sumber : Hasil olah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 2.3 diatas disimpulkan bahwa stres kerja yaitu sebuah kondisi dimana seorang pekerja mengalami atau merasakan adanya sebuah tekanan pada dirinya baik dari internal atau eksternal perusahaan sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Badu & Djafri (2017) mengemukakan bahwa stres kerja dapat dipicu karena beberapa faktor di antaranya yaitu:

1. Fisik-biologis, faktor ini merupakan faktor yang muncul karena karyawan memiliki kekurangan dalam dirinya, seperti memiliki cacat fisik, penyakit sulit disembuhkan dan merasa tidak menarik.
2. Psikologis, faktor ini muncul karena adanya sebuah permasalahan dengan seseorang yang bisa muncul karena adanya permusuhan maupun iri hati.
3. Sosial, faktor ini muncul dari kehidupan karyawan sendiri seperti misalnya:
  - Kehidupan keluarga yang kurang harmonis
  - Iklim lingkungan
  - Faktor pekerjaan

Terdapat faktor lain yang muncul bukan dari pekerjaan yang mampu menyebabkan stres kerja yaitu:

1. *Time based conflict*, konflik yang muncul ketika seorang karyawan berusaha menyeimbangkan waktu bekerja dan rumah tangga.
2. *Strain based conflict*, rasa stres ini muncul dan melebihi kemampuan seseorang seperti misalnya kematian istri atau suami.
3. *Role behavior conflict*, faktor yang muncul karena adanya hal bertentangan antara lingkungan diri seorang karyawan dengan tuntutan pekerjaan.
4. Karena adanya perbedaan individu

### 2.1.2.3 Mengelola Stres Kerja

Dalam buku Badu & Djafri (2017) dijelaskan bahwa ada beberapa cara dalam mengelola stres yaitu seperti:

#### 1. Coping

Lazarus mendefinisikan bahwa coping merupakan sebuah proses dalam mengelola tuntutan baik internal atau eksternal yang diduga sebagai beban dikarenakan melebihi kemampuan seorang individu, coping adalah upaya-upaya yang berorientasi pada sebuah kegiatan dan intrapsikis (menuntaskan, tabah, mengurangi atau meminimalkan) baik dari tuntutan internal atau eksternal, coping sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu:

- Dukungan sosial, dukungan dalam hal ini dapat berupa seperti tempat curahan kasih (*emotional support*), menginisialisasi dan meningkatkan kesadaran atas masalah yang ada (*appraisal support*), memberi sebuah nasehat atau masukan (*informational support*), memberikan bantuan materil misalkan uang, tempat tinggal dan lainnya (*instrumental support*)
- Kepribadian, terdapat beberapa tipe manusia dalam mengatasi stres, (*hardines*) ketabahan yang kuat yang dilandasi dengan komitmen dan sadar akan sebuah tantangan, (*optimisme*) cenderung berharap mengharapkan hasil yang baik, dan humoris

#### 2. Selalu berfikir positif (*positif thinking*)

Memberikan dukungan pada orang lain untuk berpikir positif untuk mengurangi tingkat stres, agar tidak berlebihan.



#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2018) dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

1. Tuntutan tugas, Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

#### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Mulyani (2021) mengatakan bahwa “komitmen organisasi merupakan upaya konsisten yang ditunjukkan pekerja untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai anggota dalam suatu organisasi dan menunjukkan perilaku yang memberi dampak positif bagi organisasi”. Menurut Sai (2018) “komitmen organisasi adalah sikap loyalitas individu sebagai anggota organisasi untuk tetap bertahan dan memihak tujuan-tujuan organisasi sehingga mencapai keberhasilan yang

berkelanjutan untuk organisasi”, pendapat lain menurut Busro (2018) “komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama”. Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Dahri & Aqil (2018) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Komitmen organisasi adalah bukan hanya sekedar keanggotaan formal, namun tetapi sikap ketegasan dan kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan (Vizano *et.al* 2020).

**Tabel 2.3**  
**Definisi Komitmen Organisasi**

Nama	Definisi
Mulyani (2021)	Mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan upaya konsisten yang ditunjukkan pekerja untuk mempertahankan keanggotaannya sebagai anggota dalam suatu organisasi dan menunjukkan perilaku yang memberi dampak positif bagi organisasi
Sai (2018)	Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas individu sebagai anggota organisasi untuk tetap bertahan dan memihak tujuan-tujuan organisasi sehingga mencapai keberhasilan yang berkelanjutan untuk organisasi,
Busro (2018)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Vizano <i>et.al</i> (2020)	Komitmen organisasi adalah bukan hanya sekedar keanggotaan formal, namun tetapi sikap ketegasan dan kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan
Robbins & Judge (2018)	suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2.5 diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas seorang karyawan terhadap sebuah karyawan dan akan memberikan usaha yang paling maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

### 2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat komitmen organisasi sendiri yaitu dikemukakan oleh Juniarari dalam Wahab (2021) yaitu:

1. Para karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi pada sebuah organisasi, memiliki potensi lebih besar keinginan untuk menunjukkan rasa keikutsertaan dalam sebuah organisasi.
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi lebih kuat dan dapat terus memberikan sumbangan yang besar dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Terlibat secara penuh dalam sebuah pekerjaan karena merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sebuah sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porters dalam Wahab (2021) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya:

1. Karakteristik pribadi yang didalamnya terkait dengan perihal usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang erat berkaitan dengan peran, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai sebuah kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam hal pembentukan ikatan psikologi dalam organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

### 2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
  - a. identifikasi dengan organisasi  
menjelaskan bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut.
  - b. keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

Karyawan selalu terlibat dengan kegiatan yang diadakan oleh sebuah organisasi/perusahaan.

2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:

a. Loyalitas dalam organisasi

Karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berada dalam sebuah organisasi, meski terdapat sebuah tawaran yang lain.

b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Adanya sebuah rasa kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi, baik dari tujuan yang dicapai atau hal lainnya.

3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:

a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan

Berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang ada dalam sebuah perusahaan.

b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Selalu berfikir sebelum mengambil langkah yang lebih jauh dalam mengambil sebuah keputusan.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

Penulis	Judul	Variable	Kesimpulan	Persamaan dan Perbedaan
Siamto (2018)	Pengaruh Stress Kerja, Promosi Dan Turnover Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor	Stress kerja Komitmen organisasi Promosi Turnover karyawan	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, stres dikarenakan peran individu yang terlalu besar, pembagian tugas yang adil dirasa akan dapat meningkatkan komitmen organisasi,	<b>Persamaan :</b> Jurnal sama-sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi  <b>Perbedaan:</b> Kota penelitian berbeda, meneliti pengaruh promosi dan turnover karyawan
Helmy (2021)	Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja	LMX QWL Komitmen organisasi Kepuasan kerja	Penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian QWL(insentif, motivasi dll) dan juga LMX yang baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang semakin membaik.	<b>Persamaan:</b> Sama-sama meneliti Pengaruh QWL/kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi  <b>Perbedaan:</b> meneliti variable LMX(Leader Member Exchange)
Mulyani (2021)	Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi Guru	Kualitas kehidupan kerja Stres kerja Komitmen organisasi	Dalam penelitian ini, disimpulkan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh pada komitmen organisasi seorang karyawan	<b>Persamaan:</b> Meneliti variabel kualitas kehidupan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi.  <b>Perbedaan:</b> Tempat penelitian berbeda meneliti kepuasan kerja
Lorensa <i>et.al</i> (2020)	Pengaruh Stress Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Samarinda Pos	Stres kerja Kesempatan Promosi Komitmen organisasi Turnover karyawan	Kesempatan promosi memberikan dampak yang baik bagi komitmen organisasi karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, dengan mengendalikan	<b>Persamaan:</b> Sama menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi  <b>Perbedaan:</b> Memakai turnover intention dan kesempatan promosi Tempat penelitian berbeda

			stres kerja akan membuat tingkat stres menurun dan turnover intention tidak akan terjadi	
Kaunang <i>et.al</i> (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado	Kualitas kehidupan kerja Komitmen organisasi	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	<b>Persamaan:</b> Sama menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi  <b>Perbedaan:</b> Tidak menggunakan variabel stres kerja
Sai (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Bank Bpd Diy Cabang Sleman	Kualitas kehidupan kerja Stres kerja Kinerja karyawan Komitmen organisasi	Terdapat pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi secara signifikan di Bank DIY cabang Sleman	<b>Persamaan :</b> Sama menggunakan variabel stres kerja, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.  <b>Perbedaan:</b> Memakai komitmen organisasi sebagai variabel intervening, berbeda tempat penelitian.
Permatasari & Rahyuda (2020)	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan The Grandsanthi Hotel	Kepuasan kerja Stres kerja Komitmen organisasi	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi di The grand hotel.	<b>Persamaan:</b> Meneliti pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.  <b>Perbedaan:</b> Memakai variabel kepuasan kerja untuk variabel intervening, dan perbedaan tempat penelitian.

Qurbani & Solihin (2021)	Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen organisasi Kualitas kehidupan kerja Efikasi diri	Efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja yang semakin baik berpengaruh secara positif terhadap peningkatan komitmen organisasi	<b>Persamaan:</b> Memakai variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. <b>Perbedaan:</b> Memakai variabel efikasi diri sebagai variabel bebas.
Muhammad Harunan Rumoring (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Stres Kerja Komitmen Organisasi Kinerja	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi secara positif di RSUD Kabupaten Asmat sedangkan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen organisasi memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> Memakai variabel Stres kerja dan komitmen organisasi. <b>Perbedaan:</b> Memakai Variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja dan berbeda tempat penelitian
Andi Zulfakar Muraga, Bernhard Tewel, Lucky O H Dotulong (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado	Kualitas Kehidupan Kerja Motivasi Kepemimpinan Komitmen organisasi	Kualitas kehidupan kerja, Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bank Sulutgo Cabang Utama Manado	<b>Persamaan:</b> Memakai Kualitas Kehidupan kerja dan komitmen organisasi. <b>Perbedaan:</b> Memakai Variabel Motivasi dan Kepemimpinan dan berbeda tempat penelitian

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berusaha menjelaskan secara teoritis mengenai hubungan antara variabel yang dibahas dalam sebuah penelitian, berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya terdapat



permasalahan pada setiap variabel yang menjadi bahan untuk penelitian ini. PT. Dekatama Centra Bandung sendiri merupakan pabrik garmen yang memproduksi pakaian, dengan sumber daya manusia yang perusahaan miliki, perusahaan dapat memproduksi lebih dari 10.000 potong pakaian setiap bulannya, dengan kuantitas produksi yang dimiliki oleh PT. Dekatama Centra Bandung. sudah seharusnya perusahaan memperhatikan dengan baik para sumber daya yang ada di dalam internal mereka. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset atau modal utama dalam berbagai aspek keberlangsungan sebuah organisasi, sudah seharusnya bahwa sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang baik dan menjadi hal utama, kegiatan sebuah perusahaan erat kaitannya dengan sumber daya manusia dan tentu lingkungan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Kualitas kehidupan kerja adalah interaksi antara seorang karyawan dengan kondisi lingkungan kerja mereka yang di dalamnya mencakup partisipasi, pengembangan diri dan pemenuhan kebutuhan, kualitas kehidupan kerja harus menjadi salah satu faktor yang diperhatikan bagi para pendiri usaha, karena kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan menuju tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kehidupan kerja dapat diukur, dengan indikator seperti partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan terhadap perusahaan tempat bekerja.

Stres kerja merupakan sebuah kondisi para karyawan merasakan adanya tekanan secara psikis sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, keadaan stres kerja sendiri dapat berpengaruh dari dalam

lingkungan kerja maupun lingkungan luar, faktor internal yang mempengaruhi tingkat stres kerja di antaranya faktor tugas yang dibebankan terlalu berlebih, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan juga kepemimpinan organisasi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi stres kerja dapat berasal dari lingkungan keluarga dan juga lingkungan luar.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap loyalitas yang diberikan seorang karyawan pada perusahaan mereka, usaha yang diberikan oleh karyawan maksimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang akan mereka capai. Indikator atau alat ukur dari komitmen organisasi sendiri terdapat 3 aspek yaitu afektif, kontinu dan normatif. Komitmen organisasi diindikasikan dapat dipengaruhi oleh faktor kualitas kehidupan kerja dan juga meningkatnya tingkat stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pemberian kualitas kehidupan kerja yang baik oleh sebuah perusahaan akan membuat karyawan yang mereka miliki akan merasakan nyaman dengan lingkungan dan juga tingkat pemenuhan/kebutuhan mereka di perusahaan terpenuhi. Maka hal ini akan membuat karyawan untuk berusaha tetap berada dalam sebuah organisasi dan hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik dengan sebuah organisasi atau perusahaan.

Tingkat stres yang sudah tidak dapat dikendalikan akan berinteraksi langsung dengan hal komitmen organisasi seorang karyawan, karena jika rasa stres kerja dalam diri karyawan meningkat akan memunculkan rasa ketidaknyamanan dari seorang karyawan karena adanya sebuah tekanan yang muncul dari lingkungan

internal perusahaan, hal ini akan membuat seorang karyawan menjadi bekerja dengan tidak baik dan menghambat visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan, atau bahkan dapat membuat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaannya.

Pemberian kompensasi, sarana prasarana dan lainnya yang sesuai dengan karyawan dan juga pembagian tugas yang berimbang antara karyawan akan membuat meningkatnya rasa nyaman karyawan dan menurunkan potensi stres kerja yang dirasakan karyawan dengan begitu akan berdampak baik pada komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada sebuah karyawan, tentu dengan meningkatnya komitmen organisasi akan membuat perusahaan dapat mempertahankan karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang baik untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.

Ketiga hal ini tentunya sering dapat terjadi di pabrik dengan jumlah karyawan yang banyak dengan produksi yang dilakukan setiap hari, berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan masih terdapat masalah terkait dengan kualitas kehidupan kerja dan stres kerja serta komitmen organisasi pada karyawan di PT. Dekatama Centra Bandung, tujuannya agar perusahaan lebih memperhatikan mengenai kualitas kehidupan kerja dan stres kerja karyawannya agar mereka dapat menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik.

### 2.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) salah satu hasil dari penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja dalam hal indikator kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Muraga *et.al* (2019) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan meningkatkan komitmen organisasional di Bank Sulutgo cabang utama Manado. Hal ini juga sejalan pada penelitian Kaunang *et.al* (2017) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi di PT. Hasjrat Abadi Manado.



Mulyani (2021) ; Muraga *et.al* (2019) ;  
Kaunang *et.al* (2017)

*Sumber : hasil olah peneliti (2022)*

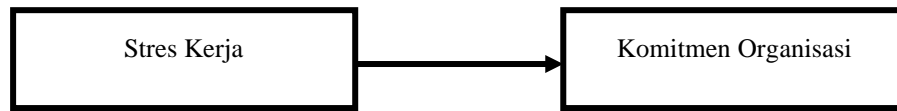
### Gambar 2.1

#### Pengaruh Parsial X1 Terhadap Y

### 2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada penelitian Rumoning (2018) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di RSUD Kabupaten Asmat. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Siamto (2018) bahwa stres kerja diakibatkan oleh pemberian tugas yang berlebihan, maka pembagian tugas yang berimbang akan meningkatkan komitmen organisasi para karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Rahyuda (2020) yang dilakukan di The Grand Santhi Hotel Bali, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, menunjukkan arah negatif,

yang mengartikan stres kerja berdampak negatif bagi komitmen organisasional karyawan.



Siamto (2018) ; Permatasari & Rahyuda (2020) ; Muhammad Harunan Rumoning (2018)

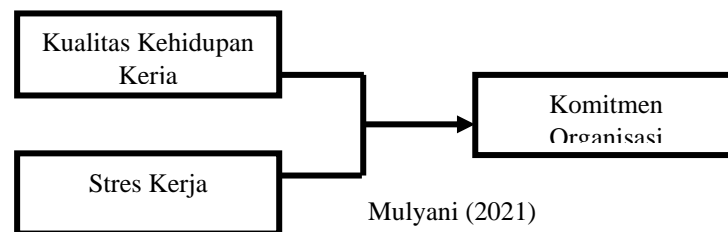
Sumber : hasil olah peneliti (2022)

**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Parsial X2 Terhadap Y**

#### **2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Perbaikan kualitas kehidupan kerja di SD XYZ dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi. Kedua, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru di SD XYZ. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sai (2018) menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional di bank BPD DIY cabang Sleman, jika kualitas kehidupan kerja baik, dan jika tingkat stres kerja rendah maka akan membuat komitmen organisasional tinggi.



Mulyani (2021)  
Sai (2018)

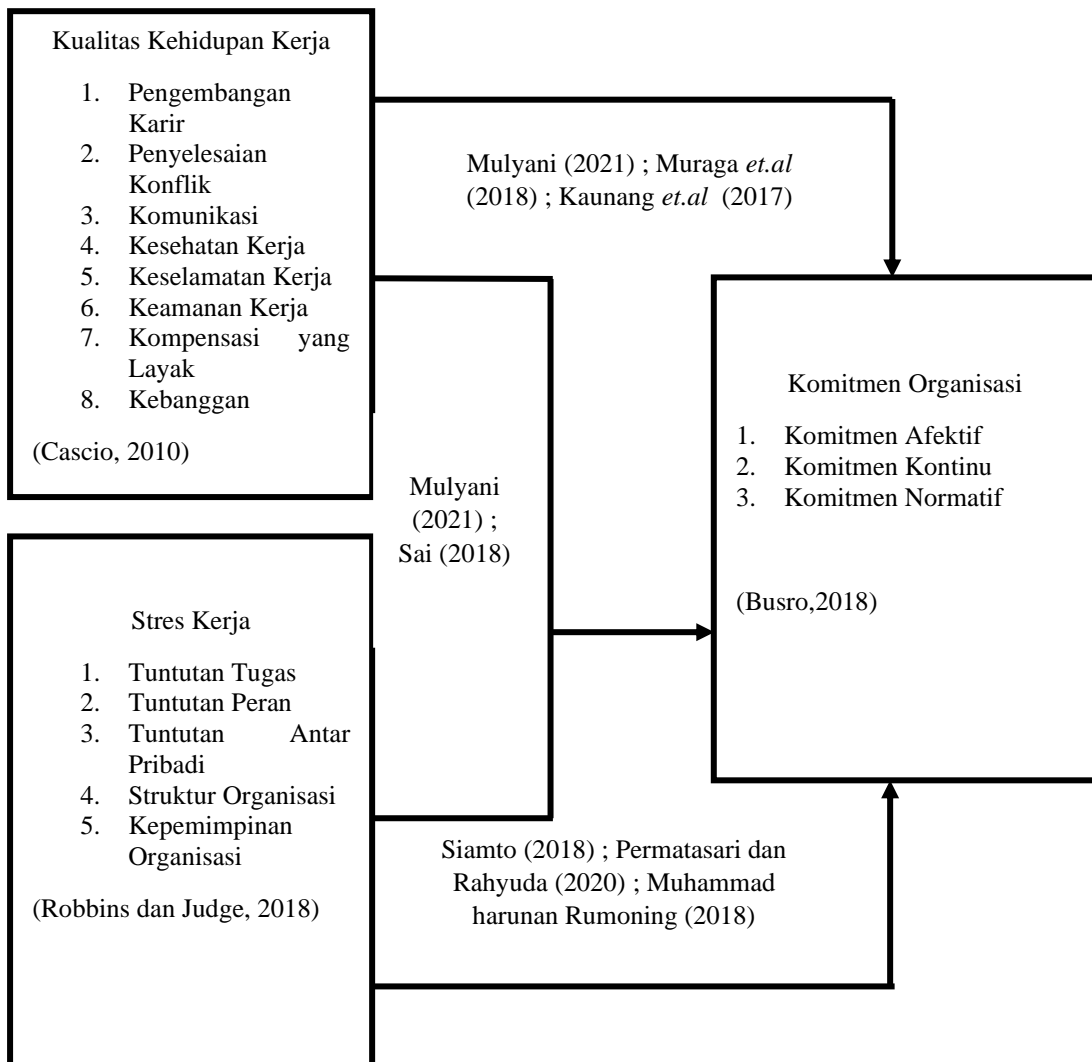
Sumber : hasil olah peneliti (2022)

**Gambar 2.3**

### **Pengaruh Simultan X1 dan X2 Terhadap Y**

### 2.3 Paradigma Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki model penelitian sebagai berikut:



Sumber : hasil olah peneliti (2022)

**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang sebelumnya sudah dijelaskan dalam kajian pustaka dan kerangka pemikiran serta premis dalam kerangka pemikiran, maka dari itu dibentuklah sebuah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis sendiri yaitu sebuah kesimpulannya yang masih bersifat sementara, maka dari itu perkiraan ini dapat benar maupun salah, sedangkan penerimaan atau penolakan hipotesis tergantung pada hasil penelitian. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
- H2 : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.
- H3 : Kualitas kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di PT. Dekatama Centra Bandung.