

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis sudah melakukan kajian pustaka dengan mencari teori-teori yang bisa dijadikan sebagai landasan dalam penelitian, gunanya untuk mendukung penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Berikut ini adalah definisi, indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Menurut Cascio (2015) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Menurut Nawawi (2016:23) mengemukakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat

menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.

Menurut pendapat Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja Berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. secara singkatnya, Anggarini (2019) *Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya. Menurut pendapat Ayal (2019) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan/pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. sedangkan menurut **Lita Wulantika (2018)** Quality of Work Life merupakan teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi berfungsi dengan memanusikan tempat kerja, sehingga itu lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta

memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kualitas Kehidupan Kerja pada tabel 2.1 dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Kualitas Kehidupan kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1.	2015	Cascio	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.
2.	2016	Narwawi	Kualitas Kehidupan Kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.
3.	2018	Lubis	Kualitas Kehidupan Kerja merupakan dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan
4.	2019	Anggraini	Kualitas Kehidupan Kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan nyaman terhadap kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.
5.	2019	Ayal	Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan/pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Sumber: Hasil olah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat Cascio (2015) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka ditempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan..pendapat ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality work of life* memiliki 3 variabel bebas yang akan dibahas penulis, yaitu :

a. Lingkungan kerja

Menurut sadarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Partisipasi

Menurut Sajogyo (artikel:2022) “partisipasi” adalah suatu proses dimana sejumlah pelaku bermitra punya pengaruh dan membagi wewenang di dalam prakarsa “pembangunan” termaksud mengambil keputusan atas sumberdaya.

c. System imbalan (kompensasi)

Menurut Hasibuan (1994), dalam irawan dkk (2000) kompensasi adalah semua pendapatan pegawai yang berbentuk uang atau barang langsung/tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Swammy, Nanjundeswaraswamy dan Rashmi (2015) mengemukakan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan , menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal initerdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

2. Budaya Organisasi dan Iklim

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain. Peluang promosi, dan evaluasi penghargaan yang digunakan keduanya berada di bawah kendali langsung dari sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

3. Hubungan dan Kerjasama

Hubungan dan kerjasama adalah hubungan antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan kemampuan dan potensi tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, memiliki kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan pribadi.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan Penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu.

6. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas dimaksud layanan makanan, transportasi, keamanan dan sebagainya.

7. Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan.

8. Otonomi Kerja

Karyawan diberi kebebasan pengambilan keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan terkait pekerjaan.

2.1.1.3 Karakteristik Kualitas Kehidupan Kerja

Bernardin dan Russel (1993:520) mengemukakan bahwa karakteristik kualitas kehidupan kerja memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

- Kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik)
- Pemberian upah dan reward
- Keamanan kerja
- Interaksi sosial
- Kemandirian

- Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan)
- Kepuasan kerja
- Kecukupan pendapatan
- Keikutsertaan karyawan
- Pelatihan yang diberikan pada karyawan, manajer dan staf untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran.

2.1.1.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terdiri dari beberapa indikator dan secara keseluruhan menjadikan kualitas kehidupan kerja sangat penting di dalam penciptaan produktivitas organisasi.

Menurut **Cascio (2015)**, terdapat sembilan indikator dalam penerapan kualitas kehidupan kerja yaitu: partisipasi kerja karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, dan pengembangan karir.

Berikut ini penjelasan dari indikator-indikator kualitas kehidupan kerja (QWL) di atas :

1. Partisipasi Kerja Karyawan

Yang dimaksud dengan partisipasi karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Partisipasi itu dapat diwujudkan melalui: kerja sama

karyawan, partisipasi karyawan dalam rapat dan peningkatan kualitas tim (Cascio 2006).

2. Penyelesain konflik

Penyelesaian konflik merupakan suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama. Beberapa hal yang harus dilakukan adalah: keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat (Cascio 2006).

3. Komunikasi

Komunikasi sangat penting perannya dalam hubungan di dalam organisasi, baik antar rekan kerja atau juga dengan pimpinan. Proses komunikasi yang baik melibatkan para komunikator, dalam hal ini para bawahan ke atasan atau sebaliknya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan dapat menciptakan motivasi kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja dari karyawan. Menurut Cascio (2006) komunikasi di dalam organisasi/perusahaan dapat dilaksanakan melalui: pertemuan tatap muka, pertemuan kelompok, dan publikasi.

4. Kesehatan kerja

Dalam pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem

manajemen perusahaan. Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitas (Santoso, 2004).

5. Keselamatan kerja

Penting pula diperhatikan oleh perusahaan bahwa faktor keselamatan kerja harus mendapat perhatian serius dari semua pihak. Menurut Cascio (2006) keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu: komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

6. Keamanan kerja

Keamanan disini maksudnya bahwa karyawan yang akan dapat bekerja dengan perasaan yang tenang, karena tidak terancam oleh PHK secara sepihak dari perusahaan. Oleh karena itu harus ada kesepakatan antara pihak terkait mengenai gaji, kontrak kerja dan sebagainya. Cascio (2006) mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah: jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap dan program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.

7. Kompensasi yang layak

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi

meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

8. Kebanggaan

Rasa bangga karyawan atas pekerjaan dan juga tempat bekerja dapat membuat mereka betah dan merasa nyaman untuk bekerja dengan baik. Rasa ikut “memiliki” perusahaan dapat timbul bila karyawan bangga akan tempat kerja dan pekerjaannya. Cascio (2006) mengungkapkan rasa bangga itu dapat tercipta atau dipengaruhi oleh: identitas perusahaan, partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan dan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan.

9. Pengembangan karir

Para karyawan yang bekerja di perusahaan tentunya membutuhkan jaminan atas karir yang mereka harapkan akan berkembang. Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2003). Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka dapat disusun indikator Kualitas kehidupan kerja karyawan, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1.	2015	Cascio	Partisipasi Kerja Karyawan, Penyelesaian Konlik, Komunikasi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Keamanan Kerja, Kompensasi yang Layak, Kebanggaan, dan Pengembangan Karir.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.2 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Cascio (2015), yaitu (1) Partisipasi Karyawan (2) Penyelesaian Konflik (3) Komunikasi (4) Kesehatan Kerja (5) Keselamatan Kerja (6) Keamanan Kerja (7) Kompensasi yang Layak (8) Kebanggaan dan (9) Pengembangan Karir.

Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Cascio (2015), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen dapat diartikan sebagai janji yang muncul dari dalam diri untuk melakukan sesuatu, janji terhadap diri sendiri maupun orang lain yang tercermin melalui tindakan.

Menurut Lubis (2018) Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Ayal (2019) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut pendapat Nurlaila (2019) Komitmen Organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adapun menurut para ahli lainnya yang mendefinisikan Komitmen Organisasi Menurut pendapat dari Durkin (2018: 71) mengemukakan bahwa komitmen organisasi ini memperlihatkan bahwa karyawan telah memiliki komitmen pada organisasi. sebagai suatu perasaan yang kuat dan erat dari individu terhadap tujuan dan nilai dari organisasi dalam kaitanya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan serta nilai-nilai tersebut. Karyawan yang menghindari pengunduran diri lebih cenderung memiliki komitmen organisasional yang baik, sekalipun merasakan perasaan tidak puas, hal ini disebabkan karena karyawan memiliki rasa kesetiaan. Begitu pula dengan adanya keterikatan terhadap suatu gagasan yang diwujudkan dalam bentuk komitmen pada organisasi dan juga satuan kerja akan membuat karyawan bertahan dalam satuan kerja tersebut menjadi lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memiliki rasa keterikatan pada satuan kerja tersebut. dalam dunia kerja komitmen organisasional sangat penting dimiliki oleh karyawan karena dengan komitmen akan membuat mereka menjadi lebih produktif. Namun komitmen tidak hadir begitu saja, komitmen akan muncul dikarenakan organisasi berusaha memenuhi aspek-aspek yang dapat mendorong memunculkan komitmen organisasional. Oleh karena itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan menetap di sanubari para karyawan.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson dalam Samsuddin (2018: 63) mengatakan bahwa Komitmen organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan yang dimiliki oleh organisasi dan mempunyai keinginan untuk bertahan di organisasi tersebut. Komitmen organisasional dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlihat antusias dalam segala kegiatan yang dilakukan yang menyangkut organisasi, dan mereka akan lebih menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang dimiliki oleh karyawan yang memperlihatkan keberpihakan terhadap organisasi dan berusaha untuk mempertahankan keanggotaan dengan diwujudkan untuk selalu terlibat aktif dalam mewujudkan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Komitmen Organisasi pada tabel 2.2 dibawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Definisi Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Komitmen Organisasi
1.	2018	Lubis	Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu
2.	2018	Mathis dan Jackson dalam Samsuddin	Komitmen organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan

			yang dimiliki oleh organisasi dan mempunyai keinginan untuk bertahan di organisasi tersebut.
3.	2018	Durkin	Komitmen Organisasi memperlihatkan bahwa karyawan telah memiliki komitmen pada organisasi. sebagai suatu perasaan yang kuat dan erat dari individu terhadap tujuan dan nilai dari organisasi dalam kaitannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan serta nilai-nilai tersebut.
4.	2019	Nurlaila	Komitmen Organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sumber: Hasil olah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SD Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan dipengaruhi faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Lubis (2018) komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

- 1) Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan juga dibentuk oleh sejumlah faktor. Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menjadi empat kategori yaitu:

- 1) Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan.

- 3) Karakteristik struktural, mencakup drajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
- 4) Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi karyawan karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

2.1.2.3 Karakteristik Komitmen Organisasi

Porter et al. dalam Meiyanto dan Santhoso (2009:33) mengemukakan konsep komitmen organisasi paling tidak memiliki tiga karakteristik yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karakteristik ini mencerminkan beberapa perilaku seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Organisasi dapat memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi sehingga akan dapat menciptakan suasana yang saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi.

- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha untuk melebihi darinstandar minimal pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan juga akan terdorong untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimiliki apabila dibutuhkan oleh organisasi dengan bekerja sama

dengan pimpinan maupun rekan kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan agar karyawan terlibat adalah dengan memberikan kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

3) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kesediaan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi, sehingga karyawan memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Nurlaila (2019), indikator Komitmen Organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut

Meliputi :

(a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi

(b) loyalitas terhadap organisasi, dan

(c) kerelaan menggunakan upayademi kepentingan organisasi.

2. Indikator Komitmen Kontinue (Continue Commitment)

Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment) Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

Meliputi :

- (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
- (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen Normatif (Normative Commitment) Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Meliputi:

- (a) kemauan bekerja dan
- (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator Komitmen Organisasi, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.4 berikut :

Tabel 2.4
Indikator Komitmen Organisasi

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1.	2019	Nurlaila	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif

Sumber: Hasil olah peneliti, (2023)

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan Nurlaila (2019) yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan Nurlaila (2019), adalah indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1. Definisi Kinerja Guru

Menurut Gibson, dkk. dalam Wibowo (2017: 176) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan seperti terkait kualitas, efisiensi serta hal-hal yang mencakup efektivitas. Kinerja dapat dijadikan ukuran tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Manajemen yang dimiliki oleh sebuah perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan merekayasa sumber daya perusahaan

sedemikian rupa sehingga akan muncul sinergi di dalam perusahaan untuk mencapai target. Afandi (2018:83) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum”.

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *Job Performance* atau yang bisa disebut dengan kata lain suatu prestasi kerja yang sudah dicapai oleh seseorang, ataupun sekelompok banyak orang. Kinerja disini menggambarkan sebuah tingkat atas apa yang telah dicapainya dalam melaksanakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan dengan landasan tujuan, visi dan misi yang strategis dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut pendapat dari Mahmudi (2019:45) menyatakan bahwa sebuah kinerja terutama kinerja dalam diri sendiri atau individu bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan tingkat pengalaman kerja. Menurut pendapat dari **Isniar Budiarti (2021)** mengatakan bahwa kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus dalam melakukan tugas seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi dan tingkat pengalaman kerja.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) yaitu sebuah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Terdapat anggapan bahwa hasil kinerja dapat ditentukan dari sikap perusahaan dalam menghargai dan memperlakukan para karyawan perusahaan, semakin baik perusahaan

menerapkan kedua perlakuan tersebut kepada mereka maka dampaknya, karyawan akan berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya ketika bertugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kinerja pada tabel 2.5 dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Guru

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2017	Gibson, dkk	Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan seperti terkait kualitas, efisiensi serta hal-hal yang mencakup efektivitas. Kinerja dapat dijadikan ukuran tingkat
2.	2018	Afandi	Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar

			pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum.
3.	2019	Mahmudi	Kinerja terutama kinerja dalam diri sendiri atau individu bisa dipengaruhi oleh sebuah keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan tingkat pengalaman kerja.
4.	2021	Isniar Budiarti	Kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistic semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target yang telah diputuskan keseluruhan.

Sumber : Hasil olah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka pendapat dari Afandi (2018:83) yang mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dicapai oleh individu atau kelompok tentunya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing individu agar pencapaiannya secara ilegal tidak melanggar aturan maupun hukum, sesuai dengan permasalahan yang terjadi di SD Badan Perguruan Indonesia.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal karyawan, Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan.

Menurut Gibson (2003) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan demografi.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi.

Terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, maupun imbalan.

Ketiga faktor di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor berasal dari internal karyawan. hal tersebut dapat ditunjukkan pada dua dari tiga faktor tersebut berasal dari dalam diri individu, faktor tersebut adalah faktor individu dan psikologi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (1998) yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi empat faktor sebagai berikut:

1. Faktor Individu meliputi: keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen organisasi.
2. Faktor Kepemimpinan meliputi: kualitas keberanian/ semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi.

3. Faktor Kelompok meliputi: sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
4. Faktor Situasional meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.

2.1.3.3 Karakteristik yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah karakteristik kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa ia memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko yang di hadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki jadwal kerja yang lengkap dan berusaha untuk mencapai tujuannya
5. Menggunakan umpan balik dalam semua aktivitas kerja yang ia lakukan
6. Mencari cara untuk membuat rencana

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Afandi (2018:89) berpendapat bahwa indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja para guru. Berikut indikator-indikator untuk mengukur kinerja guru sebagai berikut:

1. Perilaku kerja

perilaku kerja adalah ketika kita bisa disiplin dalam bekerja, mempunyai rasa inisiatif dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

2. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang harus kita miliki dalam melakukan pekerjaan seperti sifat kepemimpinan, kreativitas dan tentunya kejujuran.

3. Dimensi hasil kerja

Dimensi hasil kerja merupakan apa yang sudah dilakukan yang menjadi sebuah hasil, seperti kualitas dalam diri, kuantitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut pendapat dari Robbins, *et.,al* (2018:351) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas

kuantitas adalah sebuah angka atau berapa banyak jumlah yang harus dihasilkan, contohnya seperti jumlah barang, jumlah aktivitas yang telah diselesaikan dan juga jumlah unit yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas adalah sebuah pandangan pimpinan yang mengharuskan menghasilkan suatu kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas terhadap sebuah kemampuan dan juga keterampilan seorang .

3. Efektifitas

Efektivitas adalah memaksimalkan semua sumber daya, seperti sumber daya manusia atau tenaga kerja, penggunaan mesin mesin teknologi dan juga bahan baku produksi yang gunanya untuk menaikkan kuantitas dalam setiap penggunaan unit sumber daya.

4. Kemandirian

Kemandirian adalah sebuah sifat dalam diri sendiri yang dimana salah satunya terdiri dari komitmen dan tanggung jawab seorang dalam menjalankan sebuah tugasnya yang harus mencakup komitmen dengan perusahaan, tanggung jawab dengan instansi dan tanggung jawab dengan organisasi.

5. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu adalah sebuah aktivitas, tugas pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang tentunya sudah ditetapkan oleh standar perusahaan.

Menurut pendapat dari Lutfitasari, *et.al.* (2021) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran

yaitu seorang yang kepribadiannya menjadi baik ketika selalu masuk kerja.

2. Banyaknya Pekerjaan

yaitu suatu banyak nya kuantiti pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang kedepannya karyawan tersebut kinerja na sudah dilatih akan banyaknya tekanan pekerjaan dan bisa relative mengatur waktu.

3. Terjalannya Kerjasama

yaitu rekan kerja yang bisa diajak kerjasama maka akan terjalin juga kerjasama yang baik dan seterusnya akan mendapatkan hal-hal yang baru dalam lingkungan pekerjaan itu tersebut.

4. Hadir Tepat Waktu

yaitu dengan adanya kebiasaan hadir tepat waktu maka secara perlahan-lahan bisa membentuk kinerja menjadi meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator Kinerja Guru, sebagaimana terdapat dalam tabel 2.6 berikut :

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Guru

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1.	2018	Afandi	Perilaku Kerja, Sifat Pribadi dan Dimensi Hasil Kerja

Sumber : Hasil olah Peneli, 2023

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.6 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh Afandi (2018) yaitu (1) Perilaku Kerja (2) Sifat Pribadi dan (3) Dimensi Hasil Kerja. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis

dalam penelitian ini, seperti yang di ungkapkan oleh Afandi (2018), adalah indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, selanjutnya penulis membaca dan mempelajari penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, guna nya untuk menjaga sebuah keaslian atau keoriginalisasian penelitian. Maka dari itu, dapat dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.7

**Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Kualitas Kehidupan Kerja,
Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru**

NO	Penulis/ Tahun	Judul/Metode /Sampel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Penelitian
1.	Kevin Claudio Langoy, Greis M. Sendow, Lucky O.H. Dotulong (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.	Hasil analisis diketahui tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rompis, Tumbel, Sendow (2017) bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Ristiani, Dihan (2016) dimana Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan tiga variabel yang sama yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja

		<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 77 Responden</p>		<p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menggunakan empat variabel, sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel saja</p>
2.	Desy Ariani, Ika Puji Saputri, Indri Astiana Suhendar (2020)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru</p> <p>Metode: Analisis <i>Component/Variance Based</i></p> <p>Sampel: 56 Responden</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan berdasarkan tabel dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada gambar hasil Pengujian Convergent Validity, sudah dikatakan baik karena sudah melebihi realibilitas yang baik dengan nilai melebihi 0,70 sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan satu variabel yang sama yaitu:</p> <p>Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menggunakan 4 variabel, sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel.</p>
3.	Anggi Yuhista, Nyoman Ariana, Ni ketut Arismayanti (2017)	<p>Analisis Pengaruh Kualitas Kerja Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada Cottage di Pantai Tanjung Setia</p>	<p>Hasil Berdasarkan karakteristik karyawan yang bekerja di Cottage Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah dilihat dari jenis kelamin yaitu responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 41 orang atau 57 persen, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 31 orang atau 43 persen, jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Cottage Luxury Sumatra, Ujung Bocor, Sumatra Surf Resort dan Ombak Indah didominasi oleh laki-</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan dua variabel yang sama yaitu:</p> <p>Kualitas Kehidupan</p>

		<p>Pesisir Barat Lampung</p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 72 Responden</p>	<p>laki ini jika dilihat berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 40 persen dan kelompok usia terendah yakni berusia lebih dari >50 tahun sebanyak 5 responden atau 7 persen.</p>	<p>Kerja dan Kinerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel.</p>
4.	<p>Natalia R. Tilaar, Greis M. Sendow, Rotinsulu Jopie Jorie (2017)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 75 Responden</p>	<p>Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r^2) adalah 0,430 yang menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Kualitas kehidupan kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) 43,0 % , sementara sisanya 43 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan satu variabel yang sama yaitu:</p> <p>Kualitas Kehidupan kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Yang membedakan hanya posisi penempatan di setiap variabel, dan lokasi tempat penelitian yang berbeda</p>
5.	<p>Kendra S.Mawu, Bernhard Tewel, Mac Donals Walangitan (2018)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap</p>	<p>Hasil Penelitian analisis data secara simultan (uji F) dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan satu variabel</p>

		<p>Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 62 Responden</p>	<p>kerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Artinya jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja naik maka produktivitas kerja pegawai juga akan ikut naik. Apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>yang sama yaitu:</p> <p>Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini menggunakan satu variabel lagi yang berbeda yaitu pelatihan sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel Kinerja</p>
6.	<p>Friendly Friski Kaunang, Riane Johnly Pio, Mieke Roring (2019)</p>	<p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado</p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 58 Responden</p>	<p>Hasil Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 21,928 + 0,575 X$ menggambarkan bahwa variable bebas (independen) Kualitas Kehidupa Kerja (X) dalam model regresi tersebut dapat diyataka jika satu variable independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya kostan, maka perubahan variable terikat (dependen) Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variable independen tersebut.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan dua variabel yang sama yaitu:</p> <p>Kualitas Kehidupan kerja dan Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel.</p>

7.	Adi Surya Pranata (2020)	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru</p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 150 Responden</p>	<p>Hasil Penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui adanya hubungan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru. Hasil ini di dukung oleh penelitian Kusumaningtyas (2019) yang membuktikan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas hidup dengan kinerja guru. Hasilnya adalah semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam sebuah organisasi/sekolah. Komitmen seorang guru dapat mempengaruhi kinerjanya. Seseorang yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi dalam organisasi. Sebaliknya jika seseorang cenderung memiliki komitmen yang rendah, maka kinerja dan loyalitasnya terhadap organisasi pun akan rendah.</p>	<p>Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Komitmen Organisasi dan Kinerja</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja, sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel</p>
8.	Joao Leitao, Dina Pareira, and Angela Goncalves (2019)	<p><i>Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity</i></p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 514 Responden</p>	<p><i>Regarding the results of the OLS regression for the sample considered (see correspondent column of Model 1, in Table 3), which used as dependent variable the feeling of contribution to productivity, with the value of 1 when the worker declares they feel they contribute to productivity and 0 otherwise, the LR Chi2 of 14.38 with a p-Value of 0.0000 indicates that the model as a whole is statistically significant. As observed in Table 3 below, three statistically significant variables influence workers' sense of contribution to productivity, namely: (i) professional respect; (ii) having a good work environment; and (iii) feeling supervisors' support. Interestingly, work-life balance and the organization's skills development support do not have any significant</i></p>	<p>Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan satu variabel yang sama yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki satu variabel yang berbeda dengan penelitian penulis</p>

			<i>influence on the feeling of contribution to the organizations' productivity.</i>	
9.	<i>Diar Estiwinengku, Zunaidah and Bambang Bemby Soebyakto (2019)</i>	<p><i>Employee The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera</i></p> <p>Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner</p> <p>Sampel: 132 Responden</p>	<p><i>According to the results, the correlation coefficient (r) is 0.855 or range of numbers in the interval (0.80 to 1.00), thus, it means the relationship of the independent variable (X) and dependent variable (Y) is in the category of strong intervals. Then, the coefficient of determination (R²), the coefficient of determination (R²) is 0.732 or 73.2%. It explains 73.2% of the dependent variable are used, while the remaining 26.8% is influenced by other variables which are not included in this research model, such as environmental organizations, the ability of individuals and other people.</i></p>	<p>Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan satu variabel yang sama yaitu: Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini menggunakan 2 variabel yang berbeda dengan penelitian penulis</p>

10.	<i>Jolly Sahni (2019)</i>	<i>Role Of Quality Of Work Life In Determining Employee Engagement And Organizational Commitment In Telecom Industry</i> Metode: Menyebarkan sebuah kuesioner Sampel: 312 Responden	<i>The findings suggest that there exists a significant and positive relationship between quality of work life, organizational commitment and employee engagement and therefore, to increase commitment and engagement among employees, organizations must enhance the quality of work life by providing stress free, supportive, satisfying workplace in addition to growth opportunities and cohesive interpersonal relationship. Every employee is crucial for organization and contributes to the organizational effectiveness. Taking into account employee's skills, experience, motivation, some play a better role than others. Thus, efforts to improve QWL are required for the overall organizational development. In the result of data analysis, we find consistency that there exists a positive and significant relationship between each dimension as well as overall QWL and employee commitment.</i>	Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Perbedaan: Penelitian ini menggunakan 1 variabel yang berbeda dengan penelitian penulis
-----	---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Hasil olah peneliti, (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Teori Keterkaitan

Berdasarkan landasan teori dan penelitian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru sebagai variabel terkait. Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan teori yang saling berkaitan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja merupakan latar belakang dari seseorang yang bekerja, sesuai kebutuhan seseorang serta sikap seseorang individu ditempat pekerjaan, kemampuan seseorang baik dari bakat dan minat seseorang. indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Kualitas Kehidupan Kerja sebagai adalah partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, keamanan kerja dan kompensasi yang layak.

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan atau pegawai kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. dinamika psikologis dari kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah ketika kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasinya tinggi. sebaliknya jika kualitas kehidupan kerjanya rendah maka komitmen organisasinya pun akan rendah pula sehingga menyebabkan turnover pada organisasi.

Kinerja merupakan hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target yang telah diputuskan keseluruhan. Indikator atau alat ukur dari Kinerja sendiri terdapat 3 aspek yaitu Perilaku kerja, Sifat Pribadi dan Dimensi Hasil Kerja

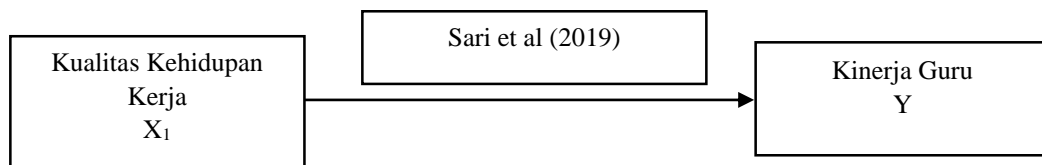
Berdasarkan urain di atas, maka dapat dikatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja

Karyawan, uraian dari kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antara variabel dengan variabel lainnya.

2.2.1.1 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kualitas Kehidupan Kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan termaksud kebutuhan sosial, harga diri, perealisasiian akan setiap keahlian (Velayudhan & Yamnei, 2017).

Menurut penelitian Irawati (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan” menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian Sari *et al.* (2019) menyimpulkan bahwa *quality work of life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian Rai & Tripathi (2015) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian Indrasari *et al.* (2018) dalam penelitiannya menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian Karno & Indrawati (2016) menyatakan qwl berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian Yuhista *et al.* (2017) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru

2.2.1.2 Pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasional juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bernaung, maka dengan senantiasa pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan turn over.

Menurut penelitian Planer (2019), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nathania (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian Vipraprastha et al. (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Asharini & Irham (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian Wahyudi & Indrawati (2017) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Basalama & Piartrini (2019) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan juga hasil penelitian Archita & Sintaasih (2016) komitmen

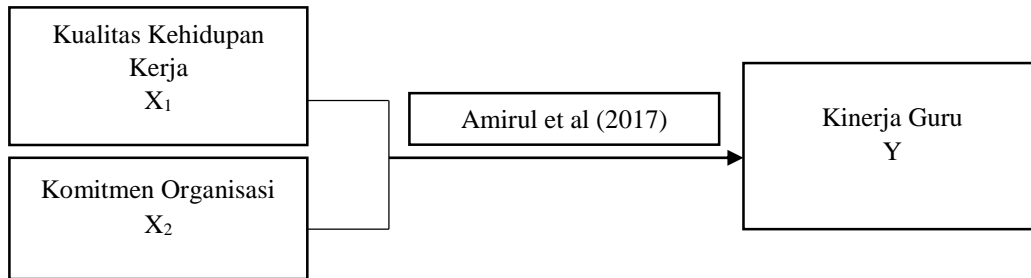
organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



2.1.1.3 Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

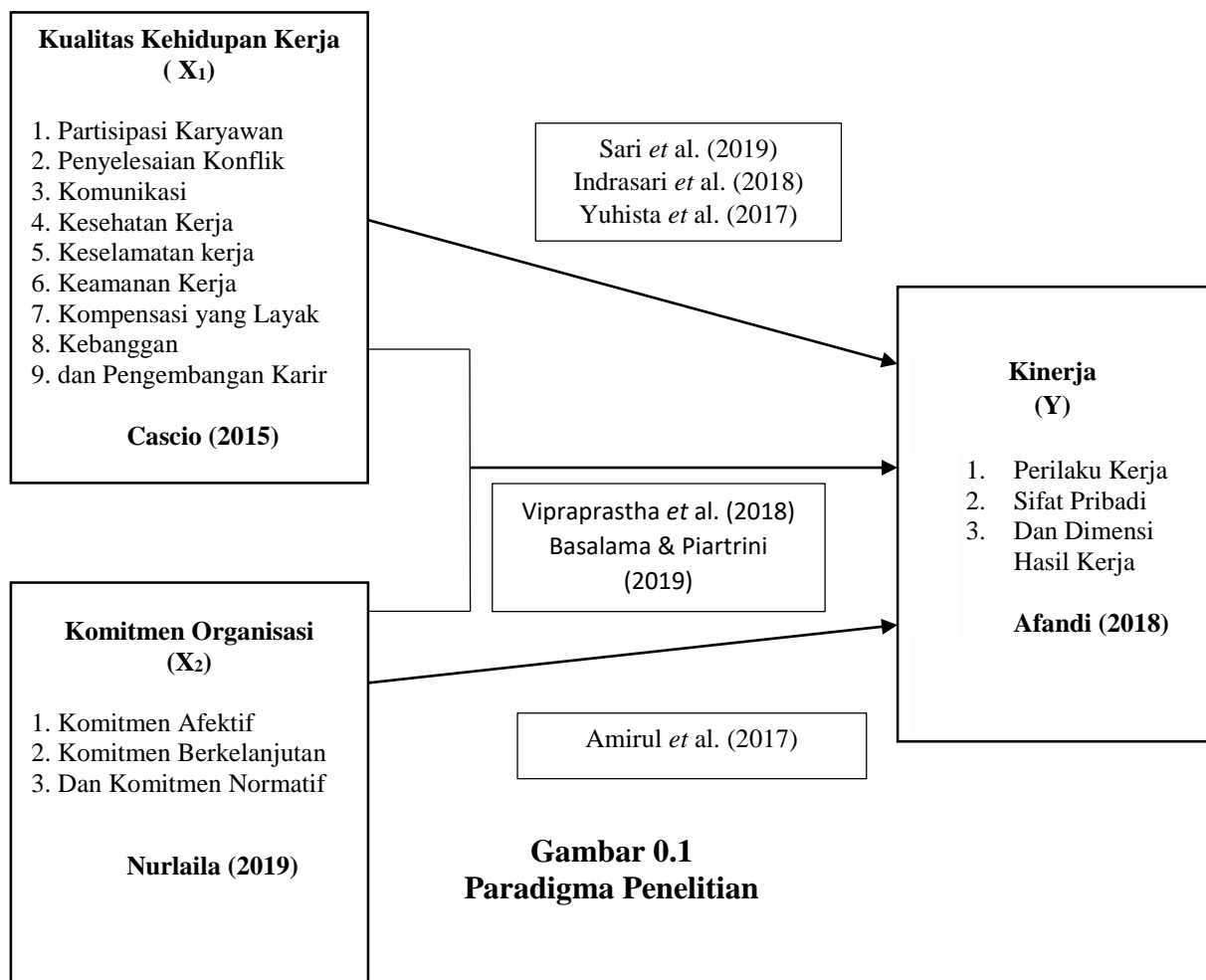
Menurut penelitian Amirul et.al, (2017) menghasilkan penelitian bahwa Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukkan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 0.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Dari hasil pembahasan kerangka teori diatas maka peneliti ini diperlukan adanya sebuah hipotesis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Menurut pendapat dari Sugiyono (2018:93) menyatakan bahwa hipotesis merupakan sebuah riset atau simpulan yang bersifat kontemporer yang menjelaskan mengenai perumusan sebuah problem, yang disusun pada deskripsi pertanyaan.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan diuraikan secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

Sub Hipotesis

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja.

H2: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.

H3: Diduga Komitmen Organisasi pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.

H4: Diduga Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Sekolah Dasar Badan Perguruan Indonesia (BPI) Bandung berpengaruh Terhadap Kinerja Guru baik Secara Parsial maupun Simultan.