

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, bisnis bersaing satu sama lain di segala bidang. Untuk tetap hidup di pasar global, perusahaan dan industri harus berubah. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan baik di dalam maupun di luar perusahaan dan terus berinovasi untuk tetap hidup. Sehingga perusahaan dapat mencapai skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan kompetitifnya, perusahaan harus berusaha untuk menggunakan setiap sumber dayanya secara efektif dan efisien. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing (Mardiansyah & Rusdiah, 2022).

Perusahaan memiliki sumber daya yang berbeda untuk mendukung operasinya, seperti sumber daya manusia (karyawan), modal, mesin produksi, infrastruktur, dll. Dari sumber daya yang dimiliki perusahaan, karyawan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya utama, sebagian besar orang berpartisipasi dan terlibat dalam mengelola berbagai kegiatan perusahaan. Karyawan berperan dalam mempromosikan kegiatan yang ada di perusahaan, seperti menetapkan rencana dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa karyawan, sumber daya lain tidak dapat digunakan, apalagi mengelola untuk menghasilkan suatu produk atau layanan (Wenda, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subjek utama atau suatu hal penting di dalam organisasi atau dunia kerja yang akan dihadapkan pada berbagai macam masalah yang menyangkut tentang kerja dan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan yang berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan memotivasi tenaga kerja untuk bersedia

berkontribusi dan dioptimalkan untuk mencapai tujuan bisnis (Panjaitan, 2022). Hal ini dikarenakan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa perilaku sumber daya manusia (Wenda, 2015). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kualitas hidup di tempat kerja dan komitmen pada organisasi (Panjaitan, 2022).

PT. Langgeng Buana Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dengan mainan anak-anak, kegiatan usaha PT. Langgeng Buana Jaya telah mengembangkan teknik untuk pengendalian kualitas produksi. PT. Langgeng Buana Jaya tepatnya di Jl. Veteran Madya No 8, Segoromadu, Kebomas Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini menggunakan ISO 9001: 2008 sebagai pedoman bagi Perusahaan. perusahaan juga memastikan kualitas yang baik sesuai dengan standar kinerja kualitas perusahaan. Berbagai metode pengendalian kualitas telah diterapkan di perusahaan untuk dapat menciptakan produk yang baik dan sesuai dengan standar kualitas SNI 0135532006. Produk PT. Langgeng Buana Jaya terdiri dari mainan part plastik seperti set mainan figurine, berbahan PVC dengan semprotan warna dan fungsi perakitan, hingga produk mainan peralatan elektronik besar.

PT. Langgeng Buana Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur mainan yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur. PT. Langgeng Buana Jaya telah beroperasi selama kurang lebih 12 tahun, dengan harapan besar bisa semakin baik ke depannya di dalam bisnis tersebut, Untuk itu memerlukan banyak tenaga kerja yang professional untuk bagian produksi, serta penempatan posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan tiap karyawan. PT. Langgeng Buana Jaya dibagi menjadi 6 (enam) yaitu: divisi assembly 1-4, divisi inject, divisi spray, divisi ekspor, divisi rotocash, dan divisi sewing. Tiap divisi memiliki lingkungan kerja yang berbeda sehingga membutuhkan skill karyawan yang berbeda, oleh sebab itu penentuan posisi karyawan yang tepat sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan (PT. Langgeng Buana Jaya, 2012).

Setiap divisi memiliki jumlah yang berbeda karena tugas yang dikerjakan juga berbeda. Divisi assembly 1-4 memiliki 176 karyawan, bertanggung jawab atas beberapa tugas utama dalam proses produksi yaitu : perakitan komponen, control kualitas, pengemasan produk, penyelesaian dan *finishing*, dan manajemen inventaris. Divisi inject memiliki 138 karyawan yang bertugas terkait dengan proses injeksi plastik yaitu : operasi mesin injeksi, pengelolaan bahan baku, kontrol kualitas, perawatan mesin, pencatatan produksi, dan kerjasama dengan divisi lain. Divisi spray memiliki 187 karyawan yang bertanggung jawab untuk proses pewarnaan atau pelapisan komponen yaitu : penerapan cat atau pelapis, persiapan permukaan, kontrol kualitas, pengelolaan bahan, pemeliharaan peralatan, serta keamanan dan kesehatan kerja. Divisi ekspor memiliki 109 karyawan yang bertanggung jawab atas berbagai tugas yang terkait dengan pengiriman produk ke pasar internasional. Divisi rotocash memiliki 129 karyawan yang tugasnya berfokus pada proses *rotomoulding*, yaitu teknik pencetakan plastic untuk membuat komponen atau produk dengan bentuk berongga. Terakhir divisi sewing (penjahitan) memiliki 161 karyawan yang bertanggung jawab dalam penjahitan produk, perakitan tekstil, kontrol kualitas, pemeliharaan alat, dan pengelolaan bahan. (PT. Langeng Buana Jaya, 2012).

Sebagai sebuah organisasi, PT. Langeng Buana Jaya membutuhkan komitmen anggota agar tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki komitmen dari anggota/karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk kepentingan perusahaan, sehingga apa yang dikerjakan bertujuan untuk kemajuan perusahaan (Yusuf & Syarif, 2017). Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi serta pengaruhnya terhadap keputusan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, Griffin (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan tingkat pengenalan dan keterikatan individu terhadap organisasinya. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kreitner & Kinicki (2014), bahwa

karyawan dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila menunjukkan perilaku berupa kesediaan untuk bekerja lebih keras, bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta memiliki keinginan yang besar untuk tetap berada dalam perusahaan. Diperkuat lagi oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (1987) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas serta kedisiplinan yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Badrianto & Ekhsan (2021) saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya penting bagi perkembangan organisasi. Menjadi perhatian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah adanya komitmen karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi pada karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan di organisasi. Menurut Hersanti dan Rahmatika (2020) komitmen organisasi adalah bentuk kuat dari keterlibatan seseorang dengan organisasi ditunjukkan dengan kesediaan seseorang untuk bekerja menyelesaikan tugas dan beroperasi secara adil dan bertanggung jawab. Komitmen yang kuat terhadap organisasi memungkinkan karyawan untuk memberikan dukungan maksimal kepada organisasi, ingin mengatasi tantangan dan tekanan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen juga merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Mulyadi, 2007).

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor pendorong yang terpenting, hasilnya adalah seseorang menemukan identitasnya di dalam organisasi, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, berintegrasi dengannya dan menikmati anggota. Tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa penerimaan internal dan upaya tak henti-hentinya karyawan, komitmen dan spontanitas (Hersanti & Rahmatika, 2020). Menurut Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif (2017) membedakan bentuk komitmen organisasi yang dibagi menjadi tiga komponen yaitu: Komponen Afektif (*Affective Commitment*), Komponen Normatif (*Normative Commitment*), dan Komponen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan pada karyawan PT. Langgeng Buana Jaya, ditemukan bahwa segala bentuk kebijakan di perusahaan ini telah diatur berdasarkan peraturan pemerintah dan disesuaikan dengan kondisi internal perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan. Salah satu bentuk dukungannya adalah dengan menyediakan berbagai fasilitas penunjang, seperti insentif, bonus, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, *extrafooding*, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan potensi diri selama bekerja di perusahaan.

Namun, pada kenyataannya, kebijakan tersebut belum sepenuhnya diterapkan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini memicu timbulnya konflik internal yang berdampak negatif pada hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Konflik ini mengakibatkan karyawan merasa kurang memiliki ikatan emosional dengan organisasi, sehingga mengindikasikan lemahnya komitmen afektif. Selain itu, meskipun perusahaan telah memiliki kebijakan pengembangan karir yang jelas, implementasi di lapangan belum optimal. Akibatnya, banyak karyawan bertahan di perusahaan hanya karena kebutuhan finansial, tanpa merasakan dukungan kesejahteraan psikologis maupun peluang pengembangan karier yang memadai.

Lebih jauh, kebijakan perusahaan cenderung membatasi kesempatan karyawan untuk mengembangkan kapasitas diri. Sebagian besar karyawan bekerja secara otomatis mengikuti mekanisme yang sudah ada, sehingga partisipasi mereka dalam memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan menjadi sangat terbatas. Hal serupa juga ada pada cara evaluasi kinerja, yang hanya berdasarkan penilaian atasan. Pendekatan ini sering kali memicu konflik dan kesenjangan antar rekan kerja, serta menciptakan ketidakpuasan di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) di PT. Langgeng Buana Jaya masih kurang memadai, khususnya jika ditinjau dari aspek kesejahteraan sosial dan peluang pengembangan diri karyawan. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan untuk manusia dalam lingkungan kerjanya (Hermawati & Mas, 2016). Fokus usaha bukan hanya tentang bagaimana orang dapat melakukan pekerjaannya lebih baik atau bukan hanya sekedar peningkatan dari produktifitas belaka, tetapi bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja dapat memperoleh pemenuhan atas kesejahteraan baik secara materi, spiritual maupun secara sosial (Hermawati & Mas, 2016). Kualitas kehidupan kerja diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Quality of work life menurut pendapat Cascio (2003) adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Apabila karyawan mendapatkan kesejahteraan baik secara mental maupun fisik maka diyakini kinerja yang ditunjukkan juga akan lebih baik. Cascio (2003) juga menyebutkan bahwa *quality of work life* memiliki sembilan indikator, antara lain: fasilitas yang tersedia, keterlibatan karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang seimbang, rasa bangga, dan pengembangan karir. Menurut Cascio, kualitas kehidupan kerja (QWL) dapat dipahami dari dua perspektif. Pertama, QWL mencakup berbagai kondisi dan praktik yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi, seperti keamanan kerja, pengayaan tugas, keterlibatan karyawan, dan kebijakan promosi. Kedua, QWL

juga melibatkan persepsi karyawan terhadap aspek-aspek seperti keamanan, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan diri yang sesuai. QWL diartikan sebagai proses organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan, khususnya melalui penyediaan fasilitas yang nyaman dan aman di lingkungan kerja (Syamsuddin, 2020).

Karyawan dengan *Quality of Work Life* (QWL) yang rendah cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, kesulitan dalam menunjukkan kinerja optimal, kurang memiliki komitmen terhadap atasan dan organisasi, sering terlambat, serta cenderung berganti pekerjaan. Menurut Sirgy dkk. (2001), semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seseorang, semakin positif pula persepsi dan emosinya terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Wenda (2015) yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo” menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen organisasi karyawan di CV Sinar Plasindo. Dengan demikian *Quality of Work Life* sangat penting untuk menciptakan komitmen organisasi karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas hidup di tempat kerja karyawan, semakin besar komitmen karyawan organisasi. Di dalam perusahaan, karyawan diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan akan selalu ingin bertahan dan bertahan dalam organisasi atau perusahaan tersebut karena karyawan sudah merasa nyaman dengan organisasi tersebut, sehingga agar karyawan bekerja secara ekstrim agar tetap dapat dipertahankan oleh manajemen di dalam perusahaan.

Penelitian lain, Sudiq & Wijayanti (2020) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerjaterhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerjapada PT. Segar Murni Utama” menunjukkan hasil bahwa *Quality Work Of Life* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, *Quality Work Of Life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak memengaruhi organisasi komitmen. Jadi, kepuasan kerja tidak menjadi

intervensi berbagai kualitas pekerjaan kehidupan pada komitmen organisasi. Penelitian ini menghasilkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi atau semakin rendah variabel kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan.

Daud dalam Wenda (2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan komitmen organisasional. Karyawan yang mampu merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik didalam perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi, yang berarti hal tersebut mampu meningkatkan. Meningkatkan komitmen organisasi karyawan diperlukan adanya pemenuhan kebutuhan akan *Quality of Work Life* karyawan tersebut. Pentingnya *Quality of Work Life* dalam suatu perusahaan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu yang berhubungan dengan kehidupan karyawan di tempat kerja.

Pujianto dan Solikhah (2022) mengemukakan *Quality of work life* bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik atau hanya meningkatkan produktifitas saja, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik dalam hal pemenuhan kesejahteraan maupun martabatnya. Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 di Indonesia tentang *quality of work life* yang secara minimal terpenuhi dengan dilaksankannya yang diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan karyawan, serta hubungan industrial. *Quality of work life* sebagai salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Sumber daya manusia dilingkungan kerja menjadi kompetitif, apabila setiap perusahaan mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Daniel dalam Trimurni dan Henny (2021) *Quality of Work Life* adalah kualitas dilihat dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerjanya, dengan memperhatikan dimensi manusia, teknik dan ekonomi. Perusahaan atau tempat kerja menawarkan kesempatan bagi pekerja untuk membuat keputusan

tentang desain tempat kerja, branding kerja dan memastikan kehidupan profesional yang adaptif bagi karyawan. Ketika *Quality of Work Life* yang berkualitas yang memenuhi harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena karyawan merasa bahwa semua aspek lingkungan kerja karyawan, baik berwujud dan tidak berwujud, memenuhi harapan karyawan dengan bekerja dan hal ini cenderung membuat karyawan betah dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hersanti dan Rahmatika (2020) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Quality of Work Life*, Motivasi Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru” menunjukkan hasil bahwa *Quality of Work Life* terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru. *Quality of Work Life* dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang berupaya untuk mengkondisikan lingkungan kerja di perusahaan secara optimal sehingga tiap karyawan mampu mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya. *Quality of Work Life* adalah masalah yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan karena QWL dianggap mampu untuk meningkatkan rasa komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Panjaitan (2022) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan” menunjukkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. *Quality of Work Life* juga dapat menjadi faktor yang menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Melalui *Quality of Work Life* karyawan dapat menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan pada dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, faktor lain di antaranya harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *Quality of Work Life* (QWL).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Trimurni dan Henny (2021) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan yang dimediasi komitmen organisasi, adalah positif dan signifikan. Bagi karyawan, penerapan *Quality of Work Life* yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk perusahaan bermanfaat dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas agar mau bekerja ke perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila penerapan *Quality of Work Life* tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan sehingga mengakibatkan tingginya turnover.

Menurut Kaunang dan Roring (2017) peningkatan kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas, dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, produktivitas yang tinggi dan dapat mencapai kepuasan diri di lingkungan kerja. Peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam membantu menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Jika perusahaan mengabaikan faktor kualitas hidup maka karyawan tidak akan memiliki sikap komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena karyawan merasa pekerjaan tidak mendatangkan kepuasan, sehingga karyawan cenderung bekerja sesuai dengan kebutuhannya, kenyamanan, otomatisasi kualitas. pekerjaan akan berkurang dan selanjutnya dapat merugikan usaha. Dengan demikian, komitmen organisasi karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan itu sendiri, karena komitmen organisasi menggambarkan situasi di mana seorang karyawan memilih organisasi tertentu, organisasi dan tujuannya, dan berniat untuk terus menjadi anggota organisasi itu.

Arthur dalam Wenda (2015) ketika sebuah organisasi berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawan, maka kemampuan karyawan mencari pekerjaan di tempat lain akan berkurang karena *Quality of Work Life* di

perusahaan berjalan sesuai rencana. Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga organisasi dapat terus eksis dan meningkatkan layanan dan produk telah dibuat. Karyawan yang berkomitmen organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan karena karyawan merasa *Quality of Work Life* yang lebih baik di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini penting dilakukan karena komitmen karyawan merupakan faktor krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi, meningkatkan loyalitas, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Langgeng Buana Jaya, Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap komitmen organisasi pada Karyawan di PT. Langgeng Buana Jaya Gresik?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Langgeng Buana Jaya Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu psikologi industri, serta diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian terdahulu dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih tentang proses Komitmen Organisasi dengan *Quality of Work Life* (QWL) pada Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini hendaknya memberikan saran, komentar atau timbal balik dan menjadi pertimbangan perusahaan mengenai gambaran pengembangan perilaku karyawan dengan menggunakan variabel komitmen organisasi dengan *Quality of Work Life* (QWL) pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan dan dijadikan sebagai tolak ukur atau alat ukur yang dapat dijadikan menjadi acuan ketika melakukan sebuah penelitian serupa di masa yang akan datang.