

## HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN BEKERJA DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. INALUM

*Hendri Syahputra  
Nini Sri Wahyuni*

Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**Abstract ---** This study aims to see the relationship between the quality of work life and employee commitment at PT. INALUM (Persero), a quantitative research method, which is a research method that aims to see the relationship between one variable and another variable, the number of sample in this study is 56 people. This research proposes the following hypothesis: there is a relationship between the quality of work life and the quality of employees with the assumption that the higher the quality of work life, the higher the commitment of employees. This study uses a scale of quality of work life which consists of 6 aspects, namely: compensation, working conditions, opportunities for development, work health insurance, no suspicion of employees, employee rights. And employee commitment which consists of 3 aspects, namely: identification, involvement, loyalty. The factors which have not been examined are: personal characteristics, job characteristics, roles in the organization. In proving the above hypothesis, the Product Moment analysis method is used, where the independent variable is the quality of work life and the dependent variable is organizational commitment. Based on the results of the analysis with the product moment correlation technique, it is known that: 1) there is a positive relationship between the quality of work life and employee commitment, where the correlation coefficient obtained is  $r_{xy} = 0.522$ ;  $p = 0.00 < 0.050$ . This means that the higher the quality of work life, the higher the commitment of employees; therefore, the hypothesis proposed in the study is accepted. 2) this study gave significant results in the significance level of 0.050, with the accepted coefficient ( $r^2$ ) = 0, 273 and the BE was (27.3). 3) in general, the results of the study on the employees of PT INALUM located in Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, North Sumatra show that they have a high quality of work life, because its empirical mean value (238.20) is greater than its hypothetical mean value (197.5). In addition, the organizational commitment is also stated in a high level where the mean empirical value (119.59) is greater than the hypothetical mean value (95).

**Key Words :** *The Quality of Work Life, Employee Commitment.*

**Abstrak---** Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan pada PT. INALUM (Persero), metode penelitian kuantitatif, yaitu

---

metode penelitian yang bertujuan melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, sampel penelitian ini berjumlah 56 orang. Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut : terdapat hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan kualitas karyawan dengan asumsi semakin tinggi kualitas kehidupan bekerja maka akan tinggi komitmen karyawan. Penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan bekerja yang terdiri dari 6 aspek yaitu : kompensasi, kondisi kerja, kesempatan untuk berkembang, jaminan kesehatan kerja, tidak adanya kecurigaan terhadap karyawan, hak-hak karyawan. Serta komitmen karyawan terdiri dari 3 aspek yaitu : identifikasi, keterlibatan, loyalitas. Adapun faktor yang belum diteliti yaitu : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, peran dalam organisasi. Dalam upaya membuktikan hipotesis diatas maka digunakan teknik *product moment*. Dalam membuktikan hipotesis diatas, maka digunakan metode analisis product Moment, dimana yang menjadi variabel bebas adalah kualitas kehidupan bekerja dan variabel terikat adalah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dengan teknik Korelasi *product moment*, diketahui bahwa: 1) terdapat hubungan positif antara Kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan, dimana angka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar  $r_{xy} = 0,522$  ;  $p = 0.00 < 0,050$ . Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan bekerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan, dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima. 2) penelitian ini member hasil yang signifikan dalam taraf signifikansi 0,050, dengan koefisien diterima ( $r^2$ ) = 0, 273 dan BE nya sebesar (27.3). 3) secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan PT INALUM yang berada di Kuala Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, karena nilai rata-rata empiriknya (238,20.) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (197,5.). Kemudian untuk komitmen organisasi juga dinyatakan dalam taraf yang tinggi dimana nilai rata-rata empirik (119,59) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetiknya (95).

**Kata kunci : Kualitas Kehidupan Bekerja, Komitmen Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Manusia yang bisa disebut karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan yang beraneka ragam yang harus dipenuhi oleh seorang manusia atau pun karyawan secara layak di pandang secara kemanusiaan. Karyawan harus di perlakukan secara layak sebagai manusia agar terjalin hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Jika hubungan terjalin dengan baik dan tidak membedakan bawahan dengan pimpinan maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Manusia merupakan karyawan, juga di perlukan suatu integrasi antara tujuan yang di miliki perusahaan dengan tujuan karyawan. Integrasi antara tujuan perusahaan dan tujuan

---

karyawan, yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis, R. L. dan Jackson, 2001).

Komitmen karyawan terhadap organisasi didefinisikan oleh (Meyer, J. P., & Allen, 1991) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan individu untuk melanjutkan keanggotanya dalam berorganisasi.

Mowday, R., Porter, L., & Steers (1982) menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama yaitu: (a) Identifikasi yaitu diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan cara memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau pun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dan tujuan organisasi, (b) Keterlibatan yaitu partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk di perhatikan karena adanya keterlibatannya pegawai menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau pun dengan sesama teman kerja, (c) Loyalitas yaitu organisasi memiliki makna keadilan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Menurut Lau & May (1998) kualitas kehidupan bekerja di definisikan sebagai strategi tempat kerja, oprasi dan lingkungan yang mempromosikan serta memelihara kepuasan karyawan dengan satu tujuan meningkatkan kondisi kerja untuk karyawan dan organisasi serta efektivitas untuk pemberi kerja.

Wirawan (2015) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai tinggi randahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di

lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan bekerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1986) kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Walton (dalam Kossen, 1986) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerjaan terhadap suasana dan pengalaman pekerjaan di tempat kerja mereka. suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan kriteria, yaitu: (a) kompensasi yang mencukupi adanya dan adil, (b) kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, (c) kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga di beri tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang mereka lakukan, (d) peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan suatu pekerjaan dapat member sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kepastian individu, (e) integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, (f) hak-hak karyawan, (g) pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, (h) tanggung jawab sosial organisasi.

Adapun hal yang terjadi di perusahaan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 11-15 Agustus 2016 maka diketahui bahwa karyawan PT. Inalum merasa tidak masalah dengan adanya jam tambahan yang mengakibatkan karyawan pulang larut malam dan karyawan juga merasa baik-baik saja jika harus pulang malam dikarena perusahaan sudah menyediakan trasport antar jemput bagi setiap karyawan jadi karyawan tidak harus khawatir dengan keselamatan saat pulang larut malam.

Komitmen karyawan merupakan suatu sikap keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan. Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen karyawan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Beberapa faktor yang menentukan komitmen karyawan antara lain: kepuasan akan kondisi kerja, kepuasan akan gaji dan tunjangan, supervise atau atasan, kesempatan untuk berkembang,

---

dan hubungan sosial baik internal maupun eksternal. Selain merupakan faktor yang menentukan komitmen karyawan, ternyata kepuasan akan kondisi kerja, kepuasan akan gaji dan tunjangan, supervisi atau atasan, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan sosial baik internal maupun eksternal juga merupakan elemen-elemen yang harus diperhatikan dalam menciptakan kualitas kehidupan bekerja yang baik.

Kualitas kehidupan bekerja merupakan usaha sistematis dari organisasi di mana pekerja diberikan kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan dirinya dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kontribusi pekerja terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## **METODE**

### ***Partisipan***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu-individu yang dapat dijadikan generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Pada penelitian ini populasi pada karyawan PT. Inalum sebanyak 500 orang. Akan tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini atau yang mewakili populasi berdasarkan karakteristik yang telah disebutkan berjumlah 56 orang.

### ***Desain***

Penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional yaitu metode penelitian yang bertujuan melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (kepercayaan diri) dengan satu variabel tergantug (loyalitas terhadap pengembangan karir).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

### ANALISIS DAN HASIL

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa Komitmen Karyawan dan Kualitas Kehidupan Bekerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Komitmen Karyawan	119.59	14.011	0.574	0.896	Normal
Kualitas Kehidupan Bekerja	238.20	21.868	0.953	0.324	Normal

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (Kualitas Kehidupan Bekerja) tidak mempunyai hubungan yang linearitas terhadap variabel bebas (Komitmen Karyawan).

Sebagai kriterianya, apabila p beda < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Sujarweni, 2014). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F Beda	P Beda	Keterangan
X – Y	20.237	.000	Linier

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen Karyawan, dimana  $R_{xy} = 0,522$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Semakin Tinggi Kualitas kehidupan bekerja maka semakin tinggi komitmen karyawan dinyatakan diterima. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan Analisis r Product Moment.

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment

Statistik	Koefisien ( $R_{xy}$ )	Koef. Det. ( $R^2$ )	P	BE%	Ket
X – Y	0.522	0.273	0.000	27.3%	Signifikan

Selanjutnya untuk variabel Kualitas Kehidupan Bekerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Bekerja tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa individu memiliki Kualitas Kehidupan Bekerja yang rendah, sedangkan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya tidak melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi maka dinyatakan bahwa individu memiliki Kualitas Kehidupan Bekerja yang tinggi. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komitmen Karyawan	14.011	95	119.59	Tinggi
Kualitas Kehidupan Bekerja	21.868	197.5	238.20	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan empiric), maka dapat dinyatakan bahwa subjek memiliki kualitas kehidupan bekerja yang tergolong tinggi dan komitmen karyawan subjek penelitian ini tinggi.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif atau tinggi antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen karyawan ( $r_{xy} = 0,522$  ;  $p = 0.00 < 0,050$ ). Artinya ada hubungan antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen Karyawan, di mana semakin tinggi Kualitas Kehidupan Bekerja, maka semakin tinggi Komitmen, dinyatakan hipotesis diterima. Hal ini sebagaimana pernyataan Neyhan (1999) yang menyatakan bahwa seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah

Selanjutnya diketahui koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $R^2 = 0,273$ . Ini menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan berkontribusi dengan Kualitas Kehidupan Bekerja sebesar 27.3%. Hal ini dikarenakan Adanya hubungan yang mengatur antara komitmen, kinerja dan kualitas kehidupan bekerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kualitas kehidupan bekerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk, dan tanpa memperhatikan kualitas kehidupan bekerja yang memadai maka komitmen karyawan akan menurun dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Dikuatkan juga dengan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan Kualitas Kehidupan Bekerja yang diperoleh oleh para karyawan PT. INALUM yang berada Kuala Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara pada kategori positif dengan skor mean hipotetik 95 dan mean empirik 119.59 serta standar deviasi nya 14.011. Kualitas Kehidupan Bekerja yang diperoleh oleh para karyawan PT. INALUM yang berada di Kuala

Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara pada kategori positif dengan skor mean hipotetik 197.5 dan mean empirik 238.20 serta standar deviasi nya 21. 868. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Bekerja para karyawan PT. INALUM yang berada Kuala Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara meningkatkan timbulnya Komitmen Karyawan PT. INALUM yang berada Kuala Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah perasaan yang di miliki seorang karyawan untuk tetap bertahan di organisasi serta karyawan diminta ikut serta atau terlibat dalam suatu organisasi sehingga karyawan tetap berada di dalam organisasi dan jika di butuhkan karyawan tersebut bersedia dan tidak ada unsur paksaan dari perusahaan serta mencapai visi dan misi perusahaan dan tujuan perusahaan. Adapun gambaran komitmen dalam perusahaan dari hasil observasi dan wawancara maka diketahui bahwa karyawan PT. Inalum merasa tidak masalah dengan adanya jam tambahan yang mengakibatkan karyawan pulang larut malam dan karyawan juga merasa baik-baik saja jika harus pulang malam dikarena perusahaan sudah menyediakan traspot antar jemput bagi setiap karyawan jadi karyawan tidak harus khawatir dengan keselamatan saat pulang larut malam.

Dengan demikian dapat disimpulkan betapa pentingnya kehadiran kualitas kehidupan bekerja dalam diri karyawan. Hal ini karena secara umum kualitas kehidupan kerja dapat membangkitkan rasa aman, rasa kesejajaran, rasa bangga, rasa kekeluargaan, kebermilikan, otonomi, tanggung jawab dan fleksibilitas pegawai, sehingga membuat karyawan akan memiliki komitmen kerja terhadap organisasi.

Karyawan akan merasa lebih baik dengan pekerjaan mereka dan lebih menyukai pekerjaan yang berkualitas tinggi. Dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas kehidupan bekerja.

Sebagai fenomena yang terjadi di PT. Inalum yang karyawannya dituntut untuk memberikan suatu ide-ide serta dituntut untuk memegang peranan penting dalam meningkatkan hasil produksi suatu perusahaan dan bila karyawan tidak dapat memegang peranan tersebut sehingga akan menimbulkan masalah-masalah yang seharusnya dapat diatasi namun menjadi suatu masalah general yang sulit untuk diatasi seperti munculnya fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan perusahaan, di antaranya adalah: Karakteristik pribadi, Karakteristik

---

pekerjaan, Peran dalam organisasi, Lingkungan kerja, faktor personal, karakteristik struktur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin.

Hal ini karena perusahaan yang bergerak dibidang proyek PLTA dan Aluminium Asahan ini sangat diharapkan perannya mengingat bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seorang dalam suatu organisasi tertentu. Namun pelayanan kerja yang baik bagi perusahaan ini tidak akan terwujud bila masing-masing karyawannya tidak memiliki komitmen kepada perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu dari hasil observasi dan wawancara maka diketahui bahwa karyawan PT. Inalum merasa tidak masalah dengan adanya jam ta mbahan yang mengakibatkan karyawan pulang larut malam dan karyawan juga merasa baik-baik saja jika harus pulang malam dikarena perusahaan sudah menyediakan traspot antar jemput bagi setiap karyawan jadi karyawan tidak harus khawatir dengan keselamatan saat pulang larut malam.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### ***Simpulan***

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Bekerja dan Komitmen Karyawan, dimana ( $r_{xy} = 0,522$  ;  $p = 0.00 < 0,050$ ). Artinya semakin Tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Bekerja, maka semakin tinggi Komitmen Karyawan. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,273$ . Ini menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan dibentuk oleh Kualitas Kehidupan Bekerja sebesar 27.3%. Dimana perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukan Kualitas Kehidupan Bekerja yang diperoleh oleh para karyawan PT. INALUM yang berada Kuala

Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara pada kategori Positif dengan skor mean hipotetik 95 dan mean empirik 119.59 serta standar deviasi nya 14.011. Kualitas Kehidupan Bekerja yang diperoleh oleh para karyawan PT. INALUM yang berada Kuala Tanjung Kec. Sei Suka, Kab. Batu Bara, Sumatra Utara dengan skor mean hipotetik 197.5 dan mean empirik 238.20 serta standar deviasi nya 21.868.

### ***Saran***

#### ***Bagi karyawan***

Bagi karyawan lebih mampu mempertahankan Komitmen terhadap perusahaan dengan apa yang telah diberikan perusahaan, dengan bekerja secara disiplin dan berhati-hati serta mengikuti prosedur yang telah diberikan perusahaan, dan sering bekerja sama dan memberi dukungan antara sesama karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman disaat bekerja serta diharapkan dapat terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

#### ***Bagi Perusahaan***

Disarankan kepada atasan, bahwa dengan adanya kualitas kehidupan bekerja yang tinggi yang dirasakan karyawan merupakan peranan penting untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Maka atasan hendaknya lebih memperhatikan kualitas kehidupan bekerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka, seperti menjalani komunikasi yang lebih baik lagi dengan karyawan, sehingga karyawan tidak sungkan untuk bertukar pikiran. Memberikan evaluasi terhadap pekerjaan karyawan dan memberikan masukan dan saran kepada karyawan.

### **REFERENSI**

Kossen, S. (1986). *Aspek Manusiawi dalam Organisasi* (Ketiga). Jakarta: Erlangga.

Lau R.S.M & May, E. . (n.d.). A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No.

- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *Commitment In The Worplace Theory Research And Application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages. In P. Warr (Ed.), Organizational and occupational psychology*. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T., Porter, R.W and Steers, R. . (1983). *Employee Organization Linkages The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia: Tiori Psikologi, Hukum Ketenaga Kerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.