

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, (2015:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

MSDM sesuai dengan fungsi MSDM yaitu *staffing* dan personalia dalam organisasi, yang mencakup analisis tugas/jabatan, *recruitment* dan seleksi calon tenaga kerja, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan pengembangan SDM. Karena sebagian atau seluruh tugas tentang penempatan personalia yang tepat untuk tugas yang tepat, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, promosi, pendisiplinan serta penilaian kerja untuk perbaikan kinerja yang merupakan tugas setiap manajemen organisasi “*Every Manager is a Human Resources Manager*” maka MSDM mencakup seluruh tugas tentang SDM yang diemban oleh setiap organisasi.

Dan aspek manajemen serta SDM demikian strategis dan demikian luasnya, maka MSDM melibatkan banyak aspek, terutama dengan faktor-faktor

lingkungan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman). Tantangan manajemen organisasi masa kini adalah merespon perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif.

2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, (2015:14) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*)

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Menurut (Hermawati dan Mas, 2016:2) Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan *Quality of Work Life* adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Gibson, 2003 (dalam Soetjipto, 2017:35) kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pribadi karyawan. Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

2.1.2.2 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*)

Konsep *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Hermawati dan Mas, 2016:18). Dengan demikian peranan penting program *Quality Of Work Life* adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan dan

komitmen kerja sebagai pemicu semangat dalam bekerja. Syarat-syarat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang memadai dan wajar
2. Kondisi yang amat dan sehat
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia
4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman
5. Ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab termasuk dalam suatu kelompok
6. Hak-hak karyawan tidak terabaikan
7. Kerja dan ruang kerja keseluruhan memadai
8. Relevansi sosial kehidupan kerja

2.1.2.3 Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerja/buruhnya masih minimal dan setiap tahunnya berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun sistem QWL di setiap perusahaan dan industrinya. Tujuan dari pembangunan sistem QWL (Hermawati dan Nasharuddin, 2016 :16-17) adalah :

- a) Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja.
- b) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. QWL mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

- c) Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari QWL adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
- d) Menciptakan pembelajaran organisasi. QWL membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- e) Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan perusahaan harus di dukung oleh para pekerja dan akan memengaruhi kehidupan mereka.

2.1.2.4 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Sementara menurut (Harsono, (2015:78) kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat antara lain ialah sebagai berikut:

- Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan *turn over*.
- Meningkatkan motivasi.
- Meningkatkan kebanggaan kerja.
- Meningkatkan kompetensi.
- Meningkatkan kepuasan.
- Meningkatkan komitmen.
- Meningkatkan produktivitas.

2.1.2.5 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Ada sembilan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (Dalam Hermawati dan Mas, (2016:19-20) yaitu :

1) Partisipasi Pekerja

Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, keritik, pendapat, kreativitas, inisiatif,dll.

2) Pengembangan Karir

Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para pekerja yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

3) Penyelesaian Konflik

Konflik terbagi menjadi dua, pertama konflik yang tidak fungsiaonal dapat berdampak kinerja menjadi rendah, contohnya konflik antar pekerja, pekerja dengan manajer dan antar manajer setingkat.

4) komunikasi

Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam proses pertukaran informasi, agar setiap pekerja memperoleh informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Kesehatan kerja

Penyelenggaraan poliklinik atau rumah sakit atau sekedar menyediakan dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan pekerja maupun keluarganya,

merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.

6) Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi

7) Keamanan kerja

Program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pensiun.

8) Kompensasi yang layak

Penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif dan bonus yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

9) Kebanggaan

Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para pekerja dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan social kemasyarakatan untuk kepentingan masyarakat, seperti program *Corporate Social Responsibility* (CSR).

2.1.3 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.1.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Employee engagement adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan

pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja Kahn, 1992 (dalam Nugroho dan Fitriana, (2018:4). Sedangkan menurut Macey dan Schneider, 2008 (dalam Priono, 2018:68) *Employee engagement* adalah karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusias tinggi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Keterikatan (*Engagement*)

Menurut (Wiley dan Blackwell, (2018:53) *engagement* adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Pada dasarnya, *engagement* dibagi menjadi dua jenis, yaitu perasaan untuk memiliki *engagement* dan perilaku *engagement* itu sendiri. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut.

a) *The Feel of Engagement* (Merasakan Keterikatan)

Ada 4 komponen penting dalam diri karyawan agar memiliki *engagement*. Kombinasi dari empat elemen ini adalah yang membuat *engagement* menjadi baik yaitu:

1. Urgensi

Urgensi adalah suatu determinasi dan energi yang mengarah kepada satu tujuan. *Engagement* tidak bisa muncul hanya karena suatu energi biasa, tetapi energi yang sudah mengarah kesatu tujuan.

2. Fokus

Karyawan yang memiliki *engagement* akan merasa fokus ketika bekerja. Pada kondisi yang normal, mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar, seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya.

3. Intesitas

Diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Hal ini diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan karyawan yang bersangkutan.

4. Antusias

Rasa antusias adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai *positive well-being* yang kuat.

b) *The Look of Engagement* (Memperlihatkan Keterikatan)

Ada empat perilaku utama yang menunjukkan karyawan yang memiliki perasaan *engagement*. Perilaku karyawan yang termasuk *engagement* dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat tidak hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari lingkungan kerja. Perilaku tersebut yaitu:

1) *Persistence* (Ketekunan)

Persistence diartikan sebagai suatu ketekunan. Bentuk perilaku mengenai ketekunan paling jelas yang dapat diperlihatkan oleh seorang karyawan adalah

penyelesaian tugasnya, contohnya adalah karyawan yang bekerja keras, dalam jangka waktu yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja.

2) *Proactivity* (proaktif)

Satu karakteristik penting dari karyawan yang memiliki *engagement* adalah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan pasif. Menjadi proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri karyawan, seperti memperbaiki *performa* kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan penurunan, dari pada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan, atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok pada saat anggota kelompok yang lain masih bersantai.

3) *Role Expansion* (Perluasan Peran Kerja)

Role Expansion diartikan sebagai perluasan peran kerja. Karyawan yang memiliki *engagement* cenderung akan memperlihatkan peran mereka secara lebih luas dan menyeluruh.

4) *Antusiasme* (Antusias)

Rasa antusias adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai *positive well-being* yang kuat.

2.1.3.3 Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut (Finney, (2010:56) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu :

1. Mempercayai misi organisasi mereka
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
6. Menghormati manajer mereka
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
8. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
9. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

2.1.3.4 Komponen *Employee Engagement*

Konsep *Employee Engagement* merupakan pengembangan dari konsep pemahaman perilaku individu dalam organisasi. Dalam organisasi, terdapat tiga hal yang mempengaruhi perilaku individu dan prestasi (Nugroho dan Fithriana, 2018:42) yaitu :

1. Variabel individu berupa kemampuan dan keterampilan
2. Variabel keorganisasian
3. Variabel psikologis berupa persepsi, sikap dan perilaku

Employee Engagement termasuk dalam variabel psikologis, seperti komponen pembentuk sikap, komponen utama dalam *Employee Engagement* terdiri atas 3 yaitu :

1. Komponen Kognitif

Berisi hal-hal yang dipikirkan karyawan tentang perusahaan tempat mereka bekerja. Dari komponen ini perusahaan memiliki kecocokan level pemikiran, artinya apakah karyawan mempercayai tujuan organisasi serta mendukung nilai-nilai yang dianut perusahaan.

2. Komponen Afektif

Merupakan hal-hal yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan, yang memperlihatkan ikatan emosional antara karyawan dan perusahaannya, seperti rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

3. Komponen Perilaku

Merujuk pada 2 hal yaitu pertama apakah seorang karyawan berusaha maksimal dalam bekerja, dan kedua, apakah karyawan tersebut bersedia bertahan dalam perusahaan.

2.1.3.5 Indikator Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Menurut Anita J (dalam Handoyo dan Setiawan, 2017:168), menyebutkan beberapa indikator dari *employee engagement* (keterikatan karyawan) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja

4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

2.1.4 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017:27) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Sedangkan menurut (Wahyudi dan Salam, (2020:15). Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) merupakan suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya

2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw, 2001 (dalam Yusuf dan Syarif, 2017:32) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Wahyudi dan Salam, (2016:55) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen Organisasi karyawan, yaitu:

- 1) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*Job Related Factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

- 2) Kesempatan para anggota (*Employee Oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya.

3) Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter).

4) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi.

5) Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6) Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

7) Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi.

2.1.5 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Cascio, 1991 (dalam Soetjipto, 2017:17) Kualitas Kehidupan Kerja adalah bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasional yaitu kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

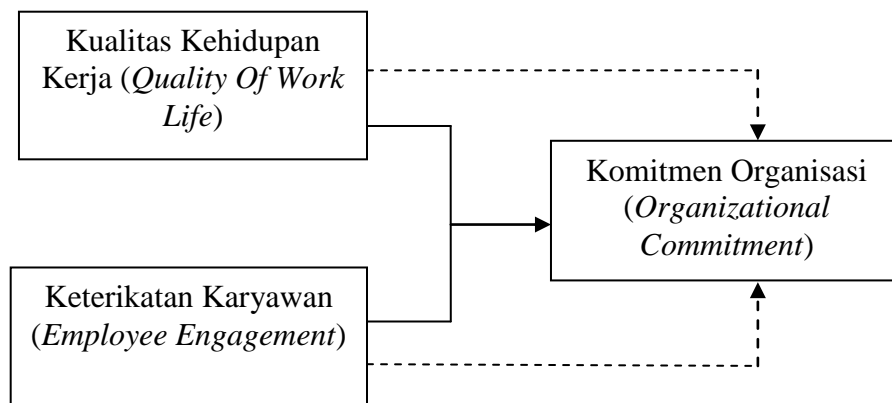
Dinamika psikologis dari kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah ketika kualitas kehidupan kerja seorang karyawan baik maka komitmen organisasinya akan tinggi. Sebaliknya jika kualitas kehidupannya rendah maka komitmen organisasinya pun akan rendah pula sehingga menyebabkan *turnover* pada organisasi. Kompensasi atau gaji yang tercukupi dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menumbuhkan keinginan kuat bagi karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat pada anggota suatu organisasi yang mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang utama melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.

2.1.6 Hubungan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Menurut Gallup, 2013 (dalam Nugroho dan Fithriana, 2017:5) *Employee Engagement* adalah karyawan yang telah terengage memiliki karakter selalu ingin terlibat, memiliki antusiasme yang tinggi, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan yang berkontribusi terhadap organisasi tempat bekerja dalam perilaku yang positif. Karyawan yang terikat emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan dan berantusias pada keberhasilan perusahaan, mereka juga bersedia melakukan hal-hal ekstra diluar kontrak kerja. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan membuat mereka memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Dampak:

- : Secara Parsial
- - - -> : Secara Simultan

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) dan variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi *Organizational Commitment*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	PENELITI	JUDUL	METODE	VARIABEL	HASIL
1.	Riska Anggrain dan Winny Puspasari Thamrin (2019)	<i>pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas instrument • Reliabilitas • Analisis regresi linier sederhana • Uji F • Uji T 	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Variabel Terikat : Komitmen Keorganisasian	Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai BMKG. Sehingga partisipasi pada penelitian ini cenderung memiliki tingkat <i>Quality Of Work Life</i> yang tinggi demikian pula pada komitmen keorganisasiannya.
2.	Rara Ayu Silvia dan Dewie Tri Wjayanti (2020)	<i>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji Kausalitas • SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) • Uji T 	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara 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. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara variabel kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap

					variabel komitmen organisasi.
3.	Muhammad Agus Sali (2019)	<i>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji T 	<p>Variabel bebas : Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)</p> <p>Variabel Terikat : Komitmen Organisasi</p>	<p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penerapan <i>Employee Engagement</i> yang sudah dilakukan masih terbilang sangat kuat. Dapat ditarik kesimpulan bahwa <i>Employee Engagement</i> sangat mempengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan ini.</p>
4.	Fariz El Sidiq (2020)	<i>Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Komitmen Organisasi.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Analisis korelasi • Reliabilitas • Uji Normalitas • Uji Linearitas 	<p>Variabel bebas : Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)</p> <p>Variabel Terikat : Komitmen Organisasi</p>	<p>hasil analisis deskriptip menunjukkan bahwa karyawan <i>community ambassador</i> PT. Sunrise Kemilau Indonesia memiliki <i>employee engagement</i> yang sedang dan memiliki komitmen organisasi yang sedang pula. Hal tersebut berarti bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara <i>employee engagement</i> dan komitmen organisasi karyawan <i>community ambassador</i> PT. Sunrise Kemilau Indonesia.</p>

Tabel 2.2
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	PENELITI	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Riska Anggrain dan Winny Puspasari Thamrin (2019)	<i>Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG</i>	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Variabel Terikat : Komitmen Keorganisasian Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Validitas instrument • Reliabilitas • Uji F • Uji T 	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Uji Asumsi Klasik Periode Pengamatan Tahun 2019 Obyek Penelitian : Pegawai BMKG
2.	Rara Ayu Silvia dan Dewie Tri Wjayanti (2020)	<i>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama</i>	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji T 	Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>) Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Metode : <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Uji Asumsi Klasik Periode Pengamatan Tahun 2020 Obyek Penelitian : Karyawan PT Segar Murni

				Utama
3.	Muhammad Agus Sali (2019)	<i>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.</i>	<p>Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>)</p> <p>Variabel Terikat : Komitmen Organisasi</p> <p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji T 	<p>Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>)</p> <p>Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)</p> <p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Uji Asumsi Klasik <p>Periode Pengamatan Tahun 2020</p> <p>Obyek Penelitian : Karyawan PT Indo Putra Harapan</p>
4.	Fariz El Sidiq (2020)	<i>Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Komitmen Organisasi.</i>	<p>Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>)</p> <p>Variabel Terikat : Komitmen Organisasi</p> <p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validitas Instrument • Reliabilitas • Uji Normalitas • Uji Linearitas 	<p>Variabel bebas : Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality Of Work Life</i>)</p> <p>Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)</p> <p>Metode :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda • Uji Asumsi Klasik <p>Periode Pengamatan Tahun 2020</p> <p>Obyek Penelitian : Karyawan PT Sunrise</p>

Dibalik kesamaan variabel dan kesamaan metode yang ada, keempat penelitian tersebut tetap saja memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut terletak pada penambahan metode yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menambahkan pengujian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar mendasar antara keempatnya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016:134). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian dan didukung penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini Diduga Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) di Anita Phoneshop Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

