

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi UKM

Sampai saat ini definisi UKM belum disepakati oleh berbagai pihak yang terkait, misalkan kriteria yang digunakan bank adalah berdasarkan jumlah kredit yang diberikan dan Biro Pusat Statistik berdasarkan jumlah tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam Daftar Pertanyaan perlu dijelaskan tentang kriteria UKM yang digunakan. Klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Instruksi Presiden No. 10 tahun 1999 tentang pemberdayaan Usaha Menengah. Dalam Inpres tersebut ditetapkan bahwa suatu usaha digolongkan skala kecil dan menengah jika memiliki kekayaan bersih sama atau di bawah Rp 10 miliar

2.2 Ergonomi Makro

Makro ergonomi adalah suatu cabang ilmu yang pertama kali diperkenalkan oleh W. Hendrik pada tahun 80-an. Pengertian ergonomi makro merupakan pendekatan sistem keseluruhan sosioteknikal pada sistem kerja dan aplikasi dari keseluruhan sistem perancangan kerja pada manusia, operator mesin dan manusia *software*. Hendrick (1986) menjelaskan bahwa ergonomi makro sebagai pendekatan dari keseluruhan sistem sosioteknikal dan perancangan sistem kerja dan perancangan alat yang berhubungan dengan manusia dan sistem. Dimana makro ergonomi itu sendiri berhubungan dengan struktur organisasi, yang mencakup kompleksitas struktur, formalitas pekerjaan dan deskripsinya dan pemusatan pengambilan keputusan.

Pendekatan ergonomi makro menyertakan cakupan yang lebih luas, seperti organisasi, teknologi dan juga faktor manusia. Pendekatan ini dapat mengenali pekerjaan, seperti aktivitas manusia. Secara konsep, implementasi program ergonomi makro diintegrasikan dengan

menggunakan pendekatan ergonomi pada level mikro. Desain ergonomi makro yang efektif akan menggerakkan aspek-aspek desain ergonomi mikro dari sistem kerja sehingga diperoleh kesesuaian komponen-komponen sistem kerja dengan struktur sistem kerja keseluruhan (Hendrik & Kleiner, 2001). Secara teoritis, penerapan ergonomi makro terlebih dahulu dalam organisasinya. Selanjutnya dilakukan pendekatan ergonomi mikro pada perancangan pekerjaan, perancangan manusia-mesin dan juga perancangan manusia-*software interface* sehingga desain sistem kerja keseluruhan menjadi harmonis.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal, dimana seringkali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan (Cherrington, 1994). Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan/hubungan antara karyawan dan orang. Motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen didasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan mneguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dan mengurangi *turn over* dan meningkatkan kinerja (Mowday, 1998).

Porter dkk (dalam Meyer, 1989) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi tertentu, sedangkan Becker (dalam Meyer, 1989) mendeskripsikan komitmen sebagai suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengikatkan diri dalam garis dan aktivitas yang konsisten. Robbin (1998) mendefinsikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (dalam Luthans, 1995) dikatakan bahwa Komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

3. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Ketiga karakteristik ini menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar loyalitas yang pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana para karyawan mempunyai kemampuan untuk memberikan diri mereka dan membuat suatu kontribusi personal untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan (Cherrington, 1994).

Dalam review mereka tentang literatur –literatur mengenai komitmen organisasi, Allen dan Meyer (1991) mengidentifikasi tiga tema yang berbeda dalam pendefinisian komitmen, yaitu *affective commitment* atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung (*perceived cost*) jika memutuskan keluar dari organisasi, *normative commitment* adalah perasaan karyawan untuk berkewajiban tetap bergabung dengan organisasi. Oleh Allen dan Meyer, ketiga bentuk komitmen ini disebut sebagai:

- a. *Affective commitment*, didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, terikat dan sepakat dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi individu tersebut dengan organisasi.
- b. *Continuance commitment*, mengacu pada suatu kesadaran tentang biaya yang diasosiasikan dengan meninggalkan organisasi. Kontinuen komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi mereka. Dengan kata lain individu

dengan komitmen yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka perlu akan hal itu.

c. *Normative commitment*, adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Dalam hal ini menurut Brown dan Gaylor (2002) komitmen normatif dikarakterisasikan dengan keyakinan dari karyawan bahwa dia berkewajiban untuk tinggal/bertahan dalam suatu organisasi tertentu karena suatu loyalitas personal. Dengan kata lain karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa harus melakukan hal tersebut. Komitmen organisasi menurut Meyer dkk (1989) adalah suatu kualitas yang diinginkan yang harus dipelihara di kalangan karyawan. Dalam hal ini harus dilihat hal yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang. Cherrington (1994) mengidentifikasi beberapa faktor yang kemudian dirangkum dalam 4 kategori:

1. Faktor personal, dimana komitmen organisasi secara general lebih besar antara karyawan yang telah tua dan lama bekerja dalam organisasi. Mereka yang mempunyai nilai kerja intrinsik lebih mempunyai komitmen. Dalam kelompok, karyawan wanita cenderung untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan yang berpendidikan rendah cenderung untuk mempunyai komitmen lebih tinggi daripada karyawan yang berpendidikan tinggi.
2. Karakteristik peran, dimana komitmen akan cenderung lebih kuat bagi karyawan yang memiliki *enriched jobs* dan pekerjaan yang melibatkan tingkatan yang rendah dari konflik peran dan ambiguitas.
3. Karakteristik struktural, komitmen akan lebih kuat pada karyawan yang berada dalam organisasi yang terdesentralisasi dan dalam kerjasama antara pemilik kerja dimana karyawan tersebut lebih terlibat dalam pembuatan keputusan organisasi.

4. Pengalaman kerja, komitmen akan kuat untuk karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti sikap positif dalam kelompok seseorang terhadap orang lain, perasaan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memenuhi komitmennya terhadap personil yang ada di dalamnya dan perasaan bahwa individu yang ada dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi.

Riset Fields dan Thacker (1992) menyatakan bahwa komitmen harus dipandang secara strategis bagi perusahaan. Oleh karena itu banyaknya perusahaan yang dihabiskan waktu, tenaga dan dana untuk menggali komitmen sehubungan dengan aktivitasnya. Perusahaan membutuhkan identifikasi awal apa yang dibutuhkan para pekerja mereka. Perusahaan seharusnya tidak beranggapan bahwa keseluruhan tenaga kerja mereka pada semua tingkat mempunyai kebutuhan yang sama. Komitmen karyawan mungkin merupakan sebuah refleksi dari perekonomian sosial atau pengaruh kebudayaan. Teoritisi mengambil pendekatan hubungan manusia atau sumber daya manusia memberikan saran bahwa pekerja yang memiliki komitmen merupakan pekerja yang lebih produktif (Wyaat dan Wah, 2001).

Luthans (1996) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasional terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja serta berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja.

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker (1992) menunjukkan bahwa suksesnya impelentasi program kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan. Sementara penelitian Zin (2004) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gorden dan Infante (dalam Zin 2004).

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Menurut Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.4.1 Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

- a. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi
- c. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai.

Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009) mengatakan bahwa perasaan aman tersebut terdiri dari berikut. (i) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya; (ii) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya. (iii) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

- b. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara: (i) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat

diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan; (ii) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai; (iii) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku; (iv) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human *relations* sebaik-baiknya. Karena itulah, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu Robbins (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (1995) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. As'ad (1995) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (per jam). Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan/atau pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan

berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standard kinerja. Hersey dan Blanchard (1993) dalam Dharmawan (2011) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997)

Kinerja dapat diukur melalui empat indikator:

- a Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- b Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi

d Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.6 Kualitas Hidup Kerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 1999). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995 dalam Noor Arifin, 1999).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan

kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995).

2.7 Structural Equation Modeling (SEM)

2.7.1 Definisi SEM

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik didalam statistik yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel didalam sebuah model. Sebuah model berdasarkan teori tertentu, kemudian melalui *SEM* model tersebut diuji apakah model bisa diterima atau ditolak. Pada penelitian kali ini, model yang dibuat sudah didasarkan atas teori tertentu, sehingga *SEM* tidak digunakan untuk membuat suatu model baru tanpa dasar teori yang sebelumnya sudah ada.

2.7.2 Konsep Dasar SEM

1 Variabel Laten dan Manifes

Variabel laten disebut juga dengan *unobserved variable*, konstruk atau konstruk laten. Singgih (2011) pada bukunya mengatakan bahwa variabel laten merupakan variabel yang tidak bisa diukur secara langsung kecuali diukur dengan beberapa variabel manifes. Variabel manifes adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan variabel laten atau mengukur variabel laten. Variabel ini juga disebut dengan *observed variable*, *measured variable* atau indikator.

2 Variabel Laten Eksogen dan Endogen

Didalam model *SEM*, variabel laten bisa berfungsi sebagai variabel endogen atau eksogen (Singgih, 2011). Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh independen atau eksogen. Variabel eksogen merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen atau endogen. Variabel endogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju ke variabel tersebut.

3 Hubungan antar variabel

Hubungan ini dinyatakan dalam bentuk garis, berarti jika tidak ada garis tidak ada hubungan langsung yang dihipotesiskan. Bentuk hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Garis dengan anak panah satu arah, dimana variabel yang dituju oleh anak panah merupakan variabel dependen
- b. Garis dengan anak panah dua arah, garis ini menunjukkan hubungan variabel yang tidak dianalisis. Digunakan untuk menghubungkan kedua variabel independen untuk menguji bahwa tidak ada korelasi antara variabel-variabel independen tersebut.

2.7.3 Perangkat Lunak Pemodelan SEM

Proses pengerjaan *SEM* akan sangat rumit dan membutuhkan ketelitian yang tinggi bila dikerjakan secara manual, oleh karena itu proses pengerjaan *SEM* pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan *software* AMOS. Pengerjaan *SEM* dapat dibantu dengan menggunakan *software Analysis of Moment Structural* (AMOS). AMOS merupakan salah satu generasi terbaru untuk mengolah model-model penelitian yang multidimensi dan berjenjang. AMOS merupakan produk *co-brand* dari SPSS. Oleh karena itu, pengerjaan pengolahan data menggunakan AMOS akan menjadi lebih mudah jika data mentah yang sebelumnya telah diolah dengan menggunakan *software* SPSS

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Fields dan Thucker (1992) menunjukkan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional dan komitmen pada Serikat Pekerja serta kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan terhadap 293 pekerja ini mengukur variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja, komitmen pada Serikat Pekerja, serta kualitas kehidupan kerja. Menggunakan *multivariate analysis of variance* (MANOVA), ditemukan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja dan komitmen meningkat dengan adanya program kualitas kerja.

Dalam penelitian yang lain tentang hubungan komitmen dengan kualitas kerja, Zin (2004) menemukan adanya hubungan antara program kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang menggunakan sampel insinyur profesional di Malaysia ini mengukur 8 dimensi dalam kualitas kehidupan kerja yang diadaptasi dari penelitian Walton (1974) yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, integrasi tempat kerja. Dengan alat faktor analisis diperoleh hasil ada 3 dimensi dalam kualitas kerja yang mempengaruhi *affective commitment*, yaitu pengawasan, upah dan keuntungan, serta integrasi tempat kerja. Sementara variabel yang secara signifikan mempengaruhi *normative commitment* adalah pengawasan, upah dan keuntungan serta hubungan sosial. Variabel partisipasi, pengawasan, upah dan keuntungan serta hubungan sosial secara signifikan memengaruhi *continuance commitment*.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian

Peneliti	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
Mitchell W Fields James W Thacker, 1992	Kualitas kehidupan kerja, Komitmen organisasi, Komitmen serikat pekerja, Kepuasan kerja	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja akan meningkat hanya jika praktek kualitas kehidupan kerja dilaksanakan dengan baik, tetapi komitmen terhadap serikat pekerja meningkat terlepas dari sukses tidaknya implementasi kualitas kehidupan kerja
Cheri Ostroff, 1992	Kepuasan (Kepuasan kerja, komitmen, Penyesuaian, Stress), Karakteristik sekolah, Kinerja Organisasional	Hubungan kepuasan kerja dengan Kinerja lemah pada level individual, tetapi menunjukkan hubungan yang kuat pada level organisasional. Hubungan yang kuat terhadap kinerja juga ditunjukkan oleh komitmen
Dean Elmuti, 2003	Internet self-aided teams, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan	Program IASM mengembangkan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan
Razali Mat Zin, 2004	Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen	Praktek kualitas kehidupan kerja mempengaruhi besarnya komitmen

Peneliti	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
		organisasional, terutama pada dimensi supervision, upah, hubungan sosial dan partisipasi
Ari Husnawati, 2006	Kualitas kehidupan kerja, Komitmen organisasi, dan Kepuasan kerja	Hasil analisis Structural Equation Model (SEM) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.
Frida Agasti Indaswari, 2014	Kualitas hidup kerja, Komitmen organisasi, dan Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Aloys Nyagechi Kiriago Prof. Henry M. Bwisa, 2013	Lingkungan kerja, <i>Quality Work-life</i>	Kondisi kesehatan yang buruk, tekanan kerja maupun stress serta kondisi lingkungan kerja serta tools di lokasi kerja dapat mewujudkan QWL yang tidak cukup baik, bagi perusahaan maupun pekerja
Gunasundari, K Muthumani, M, 2013	Lingkungan kerja, <i>Quality Work-life</i>	Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja dan QWL. Peningkatan kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi pekerja dalam organisasi tersebut
Mahardikawanto, 2013	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kualitas kehidupan kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, lingkungan kerja serta kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Intan Rachmadhani Mochammad Al Musadieq Gunawan Wko Nurtjahjono, 2014	Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Ayudyah Eka Apsari, 2015	Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kualitas Hidup Kerja Karyawan	