

ABSTRAKSI

Peningkatan kualitas kehidupan kerja atau yang disebut *quality of worklife* (QWL) diupayakan untuk mewujudkan kehidupan kerja yang berkualitas, dapat mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan bisa mencapai kepuasan diri dalam lingkungan kerja, karena dengan cara ini perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya., serta peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung terciptanya komitmen karyawan pada perusahaan.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, serta mengetahui faktor yang dominan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Bank "X" Divisi Operasional Regional Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5. Hasil analisis model analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.324 + 0.255 X_1 + 0.162 X_2 + 0.191 X_3 + 0.119 X_4 + 0.166 X_5$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 42.161, dengan nilai signifikansi lebih kecil atau kurang dari 0,05 sehingga ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja pengembangan karyawan, partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pengawasan dan pengakuan dan manfaat terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja meliputi pengembangan karyawan, partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pengawasan dan pengakuan dan manfaat terhadap komitmen organisasi karyawan Bank "X" Divisi Operasional Regional Surabaya diterima kebenarannya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua faktor-faktor kualitas kehidupan kerja meliputi pengembangan karyawan (3.951), partisipasi karyawan (2.731), lingkungan kerja (2.782), pengawasan (2.083) dan pengakuan dan manfaat (2.507), dengan nilai signifikansi lebih lebih kecil dari 0,05 mempunyai pengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi karyawan. Sedangkan faktor pengembangan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh dominan dengan nilai beta terbesar yaitu 0,324. Hal ini berarti Hipotesis kedua yang menyatakan variabel pengembangan karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank "X" Divisi Operasional Regional Surabaya terbukti kebenarannya.

Nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan adalah 0,844 berarti bahwa sebesar 84 % komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu faktor-faktor kualitas kehidupan kerja pengembangan karyawan, partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pengawasan dan pengakuan dan manfaat, sedangkan 16 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja (QWL), komitmen organisasional