

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, BUDAYA ORGANISASI DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO MEDAN

Ahmad Ardhani Lubis¹⁾, Teguh Setiawan²⁾, Lyza Tahura Chairunnisa^{3)*}

1)2)3) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan

*Corresponding Email: tengkulyza@gmail.com

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh quality of work life, budaya organisasi dan affective commitment secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 118 orang, dan dengan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh diperoleh sampel sebesar 118 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Affective commitment tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Quality of work life, budaya organisasi dan affective commitment berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.

Kata kunci: *Quality of Work Life, Budaya Organisasi, Affective Commitment, Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT - *This study aims to determine the effect of quality of work life, organisational culture and affective commitment simultaneously on job satisfaction at PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. The total population in this study was 118 people, and using the saturated sampling technique, a sample of 110 people was obtained. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the Quality of work life significantly affects team members' job satisfaction at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Organisational culture considerably impacts team members' job satisfaction at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Affective commitment does not affect team member job satisfaction at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Quality of work life, organisational culture and affective commitment has a significant impact on team member job satisfaction at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.*

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Culture, Affective Commitment, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut untuk membuat strategi yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bisa terjadi kapan saja. Kondisi yang demikian sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan faktor kunci berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah karyawan. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia perusahaan harus ditangani secara intensif agar karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan suatu perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karya kerja seseorang memberikan kontribusi pada pekerjaan karyawan lainnya dan perusahaan.

Integritas dan keterkaitan antara berbagai faktor yang saling mendukung suatu proses pencapaian kinerja merupakan konsep dasar dari mutu kehidupan kerja (quality work of life). Kehidupan kerja yang berkualitas adalah suatu bentuk tatanan dari keseluruhan proses kerja, sehingga pencapaian hasil kerja yang berkesinambungan, seimbang, dan bersifat manusiawi. Kehidupan kerja yang berkualitas pada akhirnya menjadi perhatian penting bagi pengelolaan manajemen perusahaan, yang menginvestasikan tenaga kerja, sistem dan prosedur kerja sebagai rangkaian dari proses produksi. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan prioritas utama, yang membentuk sistem dan prosedur serta mengelola semua sarana yang terkait dengan proses pekerjaan.

Ayal et al (2019) quality of work life merupakan sebuah proses di mana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberi sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Lubis dan Zulkarnain (2018) quality of work life berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja

yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Hasil pengelolaan kualitas kehidupan kerja yang bagus akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan adalah ada beberapa karyawan yang tidak berkompeten di bidangnya menyebabkan kinerjanya menjadi menurun. Perusahaan yang kurang dalam memperhatikan kebutuhan para karyawan atas kualitas kehidupan kerja yang baik akan sulit untuk mempertahankan kinerja yang bagus, dan karyawan akan lebih memilih untuk pindah ke tempat yang lebih memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal kualitas kehidupan kerja. Hal ini didukung oleh Dwiguna (2021), Prasetyawati dan Kusnudin (2016) yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain *quality of work life*, maka faktor budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang kuat biasanya selalu memperlihatkan kesepakatan para karyawan yang tinggi, dan tujuan organisasi diantara para karyawannya. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi.” Effendy (2015:8) mengemukakan bahwa budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan adalah perbedaan latar belakang budaya yang dimiliki karyawan menyebabkan komunikasi menjadi terganggu. Ada beberapa karyawan yang kurang memahami instruksi pimpinan sehingga kinerjanya menjadi terhambat dan kurang optimal. Hal ini didukung oleh pendapat Mokodompit (2016), Primasheilaet al (2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Allen dan Meyer dalam Mauna & Safitri (2015) komitmen organisasi adalah suatu karakteristik hubungan pekerjaan dengan organisasi dan memiliki hubungan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Allen dan Meyer dalam Mauna & Safitri (2015) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Selain itu kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap karyawan yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas (full capacity), sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam kerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Fenomena yang terjadi didalam perusahaan adalah pekerjaan yang dilakukan sangat mendukung komitmen kerja karyawan, akan tetapi pengawasan yang sangat ketat dari perusahaan menyebabkan kurangnya keleluasaan dalam berinovasi ketika mengalami permasalahan didalam pekerjaan itu sendiri. Hal ini menyebabkan kerjanya menjadi menurun karena takut salah dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Badiroh dan Azizah (2020), Robbi (2019) yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Sementara itu, Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut (Afandi, 2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, karyawan

cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaannya serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

Sampai saat ini, kepuasan kerja banyak dikaitkan dengan kualitas kehidupan kerja. Oleh sebab itu masyarakat maju banyak yang mencermati dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberi dukungan, memberikan motivasi dan kepedulian, serta dengan memberikan dukungan dari segi material yang memadai.

PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang mempunyai produk utama yaitu spring bed dengan merek dagang ternama yaitu big land. Fenomena yang peneliti amati pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan adalah dalam quality of work life kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya padahal PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan menerapkan budaya organisasi yang tidak mengekang para karyawannya, para karyawan diberikan kebebasan dalam bekerja, tetapi kebebasan yang dimaksud adalah para pegawai boleh memilih apa saja yang ingin mereka kerjakan terlebih dahulu ketika mereka sampai di tempat kerja. Namun dengan adanya kebebasan tersebut bukan berarti para karyawan bisa semena-mena dan tidak mengutamakan pekerjaannya, akan tetapi mereka harus tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sedangkan pada aspek affective commitment menunjukkan gejala-gejala komitmen organisasi yang rendah. Karena masih ada karyawan yang terlambat datang sesuai jadwal kerja dan mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan di dalam maupun di luar jam kerja. Kemudian kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Ultra Polyintraco Medan tergantung pada persepsi mereka terhadap peraturan perusahaan, sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja yang terjalin dengan atasan maupun sesama karyawan. Kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari kemampuan para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka yang masih terjadi penurunan dan peningkatan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: “Pengaruh

Quality Of Work Life, Budaya Organisasi, Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.”

KAJIAN TEORI

Quality Of Work Life

Menurut Nawawi (2016:23) quality of work life merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Sehingga untuk tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi dibutuhkan pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi, yang dimaksud pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi ialah pegawai yang merasa senang berada di lingkungan kerja serta mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Salah satu contoh pekerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah seorang pegawai yang selalu berusaha meraih hasil yang maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Indikator Quality Of Work Life

Menurut Mawu et al (2018), indikator quality of work life, yaitu:

1. Kompensasi yang tepat dan adil
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja
4. Interaksi sosial ditempat kerja
5. Hak-hak pegawai dalam kantor

Budaya Organisasi

Menurut Yuliantarti (2016) budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14) indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Affective Commitment

Affective commitment didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi (Meyer dan Allen, 2013).

Indikator Affective Commitment

Menurut Pathan dkk (2016) ada empat indikator yang dapat menjadi alat ukur, yaitu:

1. Pimpinan Memprioritaskan Kesejahteraan Karyawan
2. Mendalami Pengetahuan Dalam Peningkatan Kinerja
3. Kejujuran Karyawan
4. Kemahiran Dalam Berorganisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Robbins (2015:170) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja.

METODE PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Agar mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (quality of work life, budaya organisasi dan affective commitment) dengan variabel terikat (kepuasan kerja), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

- Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e
- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b1 – b3 = Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X
- X1 = Quality of work life
- X2 = Budaya organisasi
- X3 = Affective commitment
- e = Standard Error.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	14,6525	14,810	,700	,848
VAR00002	14,4322	14,282	,732	,840
VAR00003	14,4746	14,884	,654	,859
VAR00004	14,7034	14,672	,734	,841
VAR00005	14,4831	13,961	,699	,849

Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Quality of Work Life)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR0000 1	15,8983	10,571	,592	,758
VAR0000 2	15,9831	10,136	,624	,747
VAR0000 3	16,0000	11,265	,438	,804
VAR0000 4	16,0000	10,342	,561	,768
VAR0000 5	15,9831	9,555	,700	,721

Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0000 1	20,1271	14,197	,488	,780
VAR0000 2	20,0593	13,868	,502	,778
VAR0000 3	20,0508	14,339	,467	,785
VAR0000 4	20,0169	13,880	,702	,733
VAR0000 5	19,7881	15,194	,503	,775
VAR0000 6	19,9153	13,514	,686	,733

Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Affective Commitment)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0000 1	11,6186	6,563	,416	,647
VAR0000 2	11,6356	5,464	,534	,568
VAR0000 3	11,6864	5,670	,494	,598
VAR0000 4	11,5847	6,706	,422	,644

Tabel menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Quality of Work Life* (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Affective Commitment* (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	4

Berdasarkan pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas Data

Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57786061
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,076
	Positive	,074
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Standardize		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardize d Coefficients	Coefficient s			Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,971	2,389		-,406	,685	
	<i>Quality of Work Life</i>	,216	,098	,181	2,199	,030	,756 1,323
	Budaya organisasi	,571	,082	,539	6,934	,000	,845 1,184
	<i>Affective commitment</i>	,074	,115	,049	,643	,521	,866 1,155

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Tabel, hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedasdisitas

Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,190	1,527		3,400	,001
Quality of Work Life	-,168	,063	-,277	-1,672	,086
Budaya Organisasi	,059	,053	,111	1,130	,261
Affective Commitment	-,039	,073	-,052	-,536	,593

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *quality of work life* (X₁) adalah 0,086, nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya organisasi (X₂) adalah 0,261 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel *affective commitment* (X₃) adalah 0,593. Karena nilai signifikansi ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-,971	2,389	-,406	,685		
	<i>Quality of Work Life</i>	,216	,098	,181	2,199	,030	,756 1,323
	Budaya organisasi	,571	,082	,539	6,934	,000	,845 1,184
	<i>Affective commitment</i>	,074	,115	,049	,643	,521	,866 1,155

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = -0,971 + 0,216 X_1 + 0,571 X_2 + 0,074 X_3$$

- a = -0,971 atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel X_1 (*quality of work life*), X_2 (budaya organisasi) dan X_3 (*affective commitment*) sama dengan 0 (nol) maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang sebesar -0,971.
- $b_1 = 0,216$, yang berarti untuk independen variabel X_1 (*quality of work life*) yang bertanda positif menunjukkan peningkatan *quality of work life* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,216 satuan.
- $b_2 = 0,571$, yang berarti untuk independen variabel X_2 (budaya organisasi) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,571 satuan.
- $b_3 = 0,074$, yang berarti untuk independen variabel X_3 (*affective commitment*) yang bertanda negatif menunjukkan bahwa kenaikan *affective commitment* sebesar 1 satuan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,074 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F

Hasil Uji Simultan Pengaruh *Quality of Work Life*, Budaya Organisasi Dan *Affective Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1076,171	3	358,724	27,304	,000 ^b
	Residual	1497,727	114	13,138		
	Total	2573,898	117			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Affective Commitment, Budaya Organisasi, Quality of Work Life

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,304 > 2,689$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel *quality of work life*, budaya organisasi dan

affective commitment berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Parsial Pengaruh *Quality of Work Life*, Budaya Organisasi Dan *Affective Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,971	2,389		-,406	,685		
<i>Quality of Work Life</i>	,216	,098	,181	2,199	,030	,756	1,323
Budaya organisasi	,571	,082	,539	6,934	,000	,845	1,184
<i>Affective commitment</i>	,074	,115	,049	,643	,521	,866	1,155

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai t-hitung untuk $X_1 > t\text{-tabel}$ ($2,199 > 1,982$) dan nilai Sig. ($0,030 < 0,05$), maka *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t-hitung untuk $X_2 > t\text{-tabel}$ ($6,934 > 1,982$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$), maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t-hitung untuk $X_3 < t\text{-tabel}$ ($0,643 < 1,982$) dan nilai Sig. ($0,521 > 0,05$), maka *affective commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,403	3,62463

a. Predictors: (Constant), *Affective Commitment*, Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh

variabel X_1 (*quality of work life*), X_2 (budaya organisasi) dan X_3 (*affective commitment*) sebesar 40,3% dan sisanya sebesar 59,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthan (1995:132) "konsep dari kepuasan individu dinyatakan dalam *quality of work life*". Konsep *quality of work life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja sumber daya manusia yang lebih baik.

Hal ini kemudian juga didukung oleh Bhavani dan Jegadeeshawaran (2014) yang mengatakan bahwa "*quality of work life* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja". Dapat dikatakan bahwa *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil aktif positif sebuah organisasi. Sebagai contoh, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih rendah tingkat absensi dan keinginan dalam pindah kerja. Mereka juga akan lebih antusias menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan merasa puas dengan kualitas kerja yang mereka lakukan dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan sekaligus dijalankan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut dapat memberi pengaruh positif ataupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi adalah pegangan bagi karyawan perusahaan dalam berperilaku yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Keputusan kerja didapatkan apabila harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dapat dipenuhi. Dengan mengambil pemikiran tersebut, dimungkinkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja

karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indraswari (2013), budaya organisasi diyakini dapat mempengaruhi sikap individu seperti komitmen, motivasi moral dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) yang mengatakan bahwa “ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Pengaruh *Affective Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *affective commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, kepuasan, kinerja tanpa adanya diskriminasi, dengan demikian kepuasan mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, kepuasan merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Poniasih dan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Alparedi dan Toni (2021) juga menyatakan bahwa *affective commitment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life*, Budaya Organisasi dan *Affective Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa *quality of work life*, budaya organisasi dan *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konsep *quality of work life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting dari *quality of work life* adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja sumber daya manusia yang lebih baik.

Budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan sekaligus dijalankan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut dapat memberi pengaruh positif ataupun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, kepuasan, kinerja tanpa adanya diskriminasi, dengan demikian kepuasan

mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, kepuasan merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi..

SIMPULAN

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyntraco Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyntraco Medan.
3. *Affective commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyntraco Medan.
Quality of work life, budaya organisasi dan *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyntraco Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ayal, A., Tewal, B., dan Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA*. Vol 7 Nomor 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209/23895>
Diakses 5 November 2022.
- Badiroh, Umi dan Azizah Siti Nur. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Akuntansi*. Vol, 4 No., 1, 2020: 12-24
- Bhavani, Marturi dan M. Jegadeeshwaran. (2014). Job Satisfaction And Quality Of Work Life-A Case Study Of Women Teachers In Higher Education. *Journal of Management*. 5(2). DOI: 10.18311/sdmimd/2014/2661.
- Dwiguna, Muhammad Arya. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Effendy, Onong Uchjana. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ikhsan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Volume 2, Nomor 1, Maret 2016.
- Lubis, W. U dan Zulkarnain. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 3 (1), 69–97. <https://doi.org/10.30870/jpbk.v3i1.3198>
- Mauna dan Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83-89. <https://doi.org/10.21009/JPPP.042.06>
- Mawu, Kendra S., Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. September Vol. 6 No. 4.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the *Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Mokodompit, Wardiman. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. *Diploma Thesis*. Universitas Negeri Makassar.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(2), 175-186.
- Prasetyawati, Meri dan Kusnudin. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gemala Kempa Daya. Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Jurnal Teknologi*. Volume 8 No. 1 Januari 2016.
- Primasheila, Debitri., Hanafi, Agustina dan Bakrie, Supardi A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No. 1, April 2017.

Robbi, Meita Pragiwani. (2019). Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan [T. Bank Bukopin, Tbk Kantor Pusat). *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*. Volume 2 No. 1 April 2019: 19-24.

Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman: Deepublish. 00000

Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian : *The People Generally Know That Our Employees Have Civil Service Performance (Performance) Is Not So Good In Completing A Task . The Performance Of The Civil Serva*

