



# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS**

*Master Plan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024  
Guna Mendukung SDG'S Indonesia 2045*

**Edisi 1  
Desember 2019**

**Penerbit  
STIE BANK BPD JATENG**

# PROSIDING

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS

STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF)

2019

**“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024**

**Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**



**Penerbit**

**STIE Bank BPD Jateng**

Jalan Arteri Soekarno - Hatta No. 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,

Kota Semarang (50196)

[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

## **PROSIDING**

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS  
STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF)  
2019

### **“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024 Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**

#### **ISBN**

9786027436725

#### **Editor**

Fika Azmi, SE, M.Si

#### **Tebal Buku**

574 Halaman

#### **Edisi**

Satu, Desember 2019

#### **Publikasi Online**

[stiebankbpdjateng.ac.id/saf](http://stiebankbpdjateng.ac.id/saf)

#### **Penerbit**

STIE Bank BPD Jateng  
Jalan Arteri Soekarno - Hatta No. 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,  
Kota Semarang (50196)  
[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

**Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seizin tertulis dari penerbit**

**© HAK CIPTA DILINDUNGI OLEH UNDANG-UNDANG**

## PANITIA PELAKSANA

SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS  
STIE BPD ACCOUNTING FORUM (SAF) 2019

### **“Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019 – 2024 Guna Mendukung SDG’s Indonesia 2045”**

Penasehat	:	Dr. E. Siti Puryandani, SE, M.Si.
Steering Committee	:	1. Dr. Taofik Hidajat, SE, M.Si, CRBC. 2. Mekani Vestari, SE, M.Si, Ak.,CA. 3. Himawan Arif Sutanto, SE, M.Si.
Ketua	:	Nugroho Heri Pramono, SE, M.Si.
Sekretaris	:	Suci Atiningsih, S.Pd, M.Si.
Bendahara	:	Khairina Nur Izzaty, SE, M.Si, Ak.
Sie Acara & Protokoler	:	Taufik Andre Setiyono, SE, M.Ak.
Sie Artikel	:	Fika Azmi, SE, M.Si.
Sie Humas	:	Pratomo Cahyo Kurniawan, SE, M.Ak.

#### **Reviewer**

Dr. Taofik Hidajat, SE, M.Si, CRBC.  
Dr. Grace Tianna Solovida, SE, M.Si, Ak, CA  
Ali Mursid, P.hD

#### **Editor**

Fika Azmi, SE, M.Si

#### **Penerbit**

STIE Bank BPD Jateng  
Jalan Arteri Soekarno Hatta No 88, Tlogosari Kulon, Pedurungan,  
Kota Semarang (50196)  
[stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com](mailto:stiebankbpdjateng.publisher@gmail.com)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
PANITIA PELAKSANA .....	iv
DAFTAR ISI .....	v

### A. SUB TEMA: AKUNTANSI KEUANGAN I

1. PENGARUH *CURRENT RATIO* (CR), *RETURN ON EQUITY* (ROE), *DEBT TO EQUITY* (DER), & *NET PROFIT MARGIN* (NRM) TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN  
(Ika Agustina N. & Suyatmin Waskito A.) ..... 1 - 25
2. KENAIKAN HARGA ROKOK TERHADAP KONSUMSI ROKOK DI KOTA SEMARANG  
(Penta Widyartati, Ariyani Indriastuti, & Ira Setiawati) ..... 26 - 35
3. ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS, *FIRM SIZE*, *MEDIA EXPOSURE*, *LEVERAGE*, & UKURAN DEWAN KOMISARIS TERHADAP *CSR DISCLOSURE*  
(Nursiam & Shinta Dwi Rahayu) ..... 36 - 45
4. PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, *LEVERAGE*, & PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Alfiyatul Maziyah & lin Indarti)..... 46 - 59
5. PENGARUH *RETURN ON ASSET*, *DEBT TO EQUITY RATIO*, *CURRENT RATIO*, ARUS KAS OPERASI, & PERTUMBUHAN PENJULAN TERHADAP RETURN SAHAM  
(Nursiam & Silmi Agustin) ..... 60 - 70
6. PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, *AUDIT FEE* & KUALITAS AUDIT TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN BUMN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2014-2018)  
(Titik Purwanti, Nawang Kalbuana, & Fiqi Rahmawati) ..... 71 - 85
7. *FINANCIAL RISK DISCLOSURE* & TATA KELOLA PERUSAHAAN KEUANGAN PERIODE 2016-2018  
(Shinta Permata Sari & Himmatus Sholikhah) ..... 86 - 99

### B. SUB TEMA: AKUNTANSI KEUANGAN II

1. PENGARUH DANA PIHAK KETIGA, MODAL BANK, JUMLAH KANTOR CABANG, TINGKAT SUKU BUNGA & JUMLAH UANG BEREDAR TERHADAP JUMLAH KREDIT UMKM BANK BUMN  
(Ade Onny Siagian)..... 100 - 127
2. PENERIMAAN PAJAK YANG DIMODERASI KUALITAS PELAYANAN FISKUS (STUDI PADA WPOP YANG MEMPUNYAI USAHA & BADAN KPP PRATAMA CANDISARI KOTA SEMARANG  
(Mohklas) ..... 128 - 137
3. PENGARUH LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, & *LEVERAGE* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Athaya Salsabila & Rina Trisnawati)..... 138 - 158

4. PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, RASIO RETENSI SENDIRI, RASIO BEBAN IKLAN, & *RISK BASED CAPITAL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN ASURANSI  
(Dwi Wahyu Pujiharjo)..... 159 - 176
5. FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYALURAN KREDIT PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA SEMARANG TAHUN 2015-2017  
(Wima Nurhidayanto) ..... 177 - 189

### C. SUB TEMA: AKUNTANSI & CORPORATE GOVERNANCE

1. *CORPORATE GOVERNANCE & CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*: TINJAUAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN  
(Shinta Permata Sari & Agustina Maya Sari) ..... 190 - 202
2. PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, UMUR LISTING & *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP *INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE* (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR *FOOD & BEVERAGE* YANG TERDAFTAR PADA PERUSAHAAN DI BEI PERIODE 2014-2017)  
(Mela Susmawati) ..... 203 - 218
3. PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, PROFITABILITAS, *LEVERAGE*, & UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI LQ45 TAHUN 2014-2018)  
(Benny Kurnianto, Nawang Kalbuana, & Umi Rianesa Rusiati) ..... 219 - 232
4. PENGARUH RUANG FISKAL, PERSENTASE PENDUDUK MISKIN, PENDAPATAN ASLI DAERAH, DANA ALOKASI UMUM, & DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP BELANJA FUNGSI PERLINDUNGAN SOSIAL  
(Putriana Indah Budi Astuti & Andi Dwi Bayu Bawono)..... 233 - 269
5. PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* TERHADAP PROFITABILITAS  
(Nindya Ardita Nur Amni, Dwi Intan Susiloningrum, & Iin Indarti)..... 270 - 285
6. ANALISIS PENGARUH *FEE BASED INCOME*, PERTUMBUHAN DANA PIHAK KETIGA, UKURAN PERUSAHAAN, & KONDISI EKONOMI TERHADAP PROFITABILITAS BANK  
(Jihan Okti Amaliah & Widhy Setyowati) ..... 286 - 303
7. PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, & KONTROL PERILAKU TERHADAP KETIDAKPATUHAN WAJIB PAJAK (STUDI EMPIRIS WAJIB PAJAK HOTEL, RESTORAN, & HIBURAN DI KOTA TEGAL)  
(Asrofi Langgeng N. & Ibnun Aslamadin) ..... 304 - 318
8. ANALISIS KEUANGAN & NON KEUANGAN CALON DEBITUR TERHADAP EFEKTIFITAS PEMBERIAN KREDIT PADA PD BPR BKK PURBALINGGA  
(Anggita Ratnaningtyas & Widhy Setyowati)..... 319 - 332
9. PENGARUH DESENTRALISASI FISKAL & PENDAPATAN ASLI DAERAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DENGAN INVESTASI SWASTA SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Febri Rachmawati & Rina Trisnawati)..... 333 - 349

10. PENGARUH *TAX AVOIDANCE*, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, KEPEMILIKAN MANAJERIAL & TRANSPARANSI INFORMASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Fitria Ulfa & Suci Atiningsih) ..... 350 - 358

#### D. SUB TEMA: AKUNTANSI SYARIAH

1. PENGARUH *SHARIA CONFORMITY & ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KESEHATAN FINANSIAL PERBANKAN SYARIAH (Rusmiyatun & Nur Edi Cahyono) ..... 359 - 376
2. IMPLEMENTASI PEMBIAYAAN MUDHARABAH PADA BANK BNI CABANG SYARIAH SEMARANG (Siti Hasanah, Suryani Sri Lestari, Siti Mutmainah, & Iwan Budiyono) ..... 377 - 387
3. PERKEMBANGAN, TANTANGAN, & PERAN *SHARIA ONLINE TRADING SYSTEM (SOTS)* DI PASAR MODAL SYARIAH DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0 (Muhammad Andryzal Fajar) ..... 388 - 400
4. KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR PADA *JAKARTA ISLAMIC INDEX (JII)* PERIODE TAHUN 2016-2018 (Suryakusuma Kholid H & Siti Puryandani) ..... 401 - 409
5. MEKANISME PEMBIAYAAN MURABAHAH PADA NASABAH DI BAITUL MAAL WA TAMWIL SEJAHTERA MANDIRI (Erika Zunita Cahyani & Fika Azmi) ..... 410 - 421

#### E. SUB TEMA: AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK

1. PENGARUH RUANG FISKAL, PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), PERSENTASE KEMISKINAN, DANA ALOKASI UMUM (DAU), DAN DANA ALOKASI KHUSUS (DAK) TERHADAP BELANJA FUNGSI EKONOMI DI INDONESIA (STUDI EMPIRIS DI KABUPATEN/KOTA SE-INDONESIA TAHUN 2018) (Ayustika Isminanda & Andy Dwi Bayu Bawono) ..... 422 - 443
2. PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, *FREE CASH FLOW*, PERTUMBUHAN PERUSAHAAN, & UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Fachriyatul Millah & Mekani Vestari) ..... 444 - 459
3. PENGARUH RUANG FISKAL, PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), DANA ALOKASI UMUM, DANA ALOKASI KHUSUS, DAN PERSENTASE KEMISKINAN TERHADAP BELANJA FUNGSI KESEHATAN DI INDONESIA (Ina Sari Darmastuti & Andy Dwi Bayu Bawono) ..... 460 - 477
4. PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK & KUALITAS PELAYANAN PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI (Wa Ode Aprisilia Zahratul Aziz & Muhammad Yusuf) ..... 478 - 493
5. PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, & *JOB RELEVANT INFORMATION* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKALONGAN (Yustinus Hutama Marianus & Suci Atiningsih) ..... 494 - 506

## F. SUB TEMA: TOPIK LAIN YANG RELEVAN

1. PENGARUH LITERASI KEUANGAN, PENGALAMAN KEUANGAN, & SIKAP MONETER KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN KEPEMILIKAN ASURANSI JIWA PADA ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG PANCORAN MAS DEPOK  
(Syahvira Septiarizk & Nurhidayati Dwiningsih) ..... 507 - 522
2. ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA SDM (STUDI EMPIRIK PADA PT. ADJITAMA PERSADA JAKARTA)  
(Biatmoko Agung Nugroho, Endah Winarti HS, & Harnoto) ..... 523 - 536
3. APAKAH *CELEBRITY ENDORSEMENT* PRODUK HALAL DAN CITRA MEREK BERPENGARUH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN *SKIN CARE* SAFI?  
(Desi Tya Astuti & Francy Iriani) ..... 537 - 549
4. PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL & KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Kertati Sumekar, Sri Mulyani, & Zulfa Deviga Octaviana) ..... 550 - 564
5. PRODUK HALAL DAN MINAT BELI KONSUMEN  
(Budi Suryowati & Irpiani)..... 565 - 574



## Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kertati Sumekar, Sri Mulyani, Zulfa Deviga Octaviana

Email: [kertati.sumekar@umk.ac.id](mailto:kertati.sumekar@umk.ac.id)

### **Abstract**

*One important part of an organization is human resources. Human resources are important actors to determine the existence and success of an organization. Where qualified and competent human resources will have a positive influence on the progress of an organization. The sample of this study amounted to 63 respondents. Data collection uses questionnaires and documentation. The result of the Partial Test (t test), the variable quality of work life partially has not significant effect on organizational commitment. Result of the Partial Test (t test), the variable transformational leadership partially has not significant effect on organizational commitment. Result of the Partial Test (t test), the variable job involvement partially has a significant effect on organizational commitment. Independent variables namely quality of work life, transformational leadership, and job involvement in a double or together have a significant influence on the dependent variable of the organizational commitment Study Sentra Industry of Embroidery and Batik in Karangmalang Kudus. The coefficient of determination from the calculation of 0,365 means that 36,5% organizational commitment is supported by independent variables namely quality of work life, transformational leadership, and job involvement 63,5% is requested by other variables not included in the model.*

*Keywords: Quality of Work Life, Transformational Leadership, Job Involvement, Organizational Commitment*

### **Abstrak**

Salah satu bagian penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aktor penting untuk menentukan keberadaan dan kesuksesan suatu organisasi. Di mana sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan memiliki pengaruh positif pada kemajuan organisasi. Sampel penelitian ini berjumlah 63 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil Uji Parsial (uji t), variabel kualitas kehidupan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil Uji Parsial (uji t), variabel kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil Uji Parsial (uji t), variabel keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dari komitmen organisasi. Studi Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus. Koefisien determinasi dari perhitungan 0,365 berarti bahwa 36,5% komitmen organisasi didukung oleh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja 63,5% diminta oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

## Pendahuluan

Salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk menentukan eksistensi dan keberhasilan organisasi. Di mana sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi akan memberikan pengaruh yang positif bagi kemajuan suatu organisasi. Sebagai hal yang penting, industri membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, serta mampu bekerja sebaik mungkin guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci keberhasilan industri dalam menghadapi persaingan global yang tiada henti bergejolak. Tanggung jawab industri untuk dapat lebih mengerti tentang kebutuhan karyawan adalah suatu hal yang mutlak dilakukan jika industri masih ingin terus bersaing di era global seperti ini.

Menurut Kusuma W *et al* (2015) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 231), kualitas kehidupan kerja digambarkan sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya peningkatan keterampilan, adanya lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, dapat memuaskan kebutuhan karyawan, memiliki relevansi sosial dan integrasi sosial.

Selain kualitas kehidupan kerja, peran pemimpin organisasi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan komitmen organisasional. Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas diri. Salah satu jenis kepemimpinan yang diterapkan suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin serta kebutuhan karyawannya. Pemimpin mengubah karyawan sehingga komitmen organisasional dapat berjalan dengan baik. Menurut Kresnandito dan Fajrianti (2012) dalam Desak Made Lingga Suadnyani dan I Gusti Salit Ketut Netra (2018 : 2290), Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Luthans (2006 : 653) dalam Nehemya (2014 : 175) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya.

Fenomena bisnis yang terjadi seperti pada industri sentra bordir dan batik di Karangmalang Kudus di mana dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan adanya fenomena kualitas kehidupan kerja yang cenderung monoton membuat karyawan jenuh dan tidak bisa menjalankan komitmen organisasional secara maksimal. Tidak jarang banyak karyawan yang cenderung memilih untuk mencari pekerjaan lain atau mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena industri sentra bordir dan batik membutuhkan karyawan yang sabar dalam menjalankan pekerjaannya sehingga sulitnya memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi merupakan masalah yang utama dari industri sentra bordir dan batik di Karangmalang Kudus. Peran pemimpin organisasi juga dibutuhkan untuk menunjang keterlibatan karyawan agar komitmen organisasional dapat tercapai secara maksimal. Pemimpin organisasi lebih dituntut untuk memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini dilakukan oleh pemimpin organisasi agar karyawan tetap mau bekerja sama dengan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Data yang menyatakan adanya fenomena bisnis yang telah dijelaskan di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Fenomena Bisnis yang terjadi di Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus**

No	Nama Industri	Produk Cacat yang dihasilkan (Per Bulan)	Lama Pencapaian Target	Karyawan yang Pindah/mencari Kerja Sampingan
1	Muria Batik Kudus	1 – 3 Potong	3 – 4 Minggu	2 – 3 orang
2	Dahlia Bordir Kudus	1 – 3 Potong	2 – 4 Minggu	3 – 5 orang
3	Djasmine Bordir	2 – 3 Potong	3 – 4 Minggu	3 – 5 orang
4	Raff Bordir	1 – 3 Potong	3 – 4 Minggu	2 – 3 orang
5	Alima Bordir	2 – 3 Potong	4 – 6 Minggu	4 – 6 orang
6	Suparti Bordir	3 – 5 Potong	5 – 8 Minggu	5 – 10 orang
7	Jasminah Bordir	2 – 3 Potong	4 – 6 Minggu	3 – 5 orang
8	Sholikah Bordir	2 – 3 Potong	3 – 4 Minggu	1 – 3 orang
9	Anisia Bordir	3 – 4 Potong	5 – 8 Minggu	3 – 5 orang
10	Yulinas Bordir	2 – 3 Potong	3 – 4 Minggu	1 – 3 orang

Sumber : Hasil Observasi di Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang, 2019

Berdasarkan uraian di atas dan didasari dengan fenomena bisnis yang ada, maka dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Adanya perbedaan hasil penelitian dari jurnal-jurnal peneliti terdahulu mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan masih belum dapat dibuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak begitu besar terhadap komitmen organisasional
2. Sentra Industri bordir dan batik di Karangmalang Kudus dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan adanya fenomena di mana kualitas kehidupan kerja yang cenderung monoton membuat karyawan jenuh dan tidak bisa menjalankan komitmen organisasional secara maksimal serta perlu adanya peningkatan peran kepemimpinan transformasional. Pemimpin organisasi lebih dituntut untuk memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi.

Kualitas kehidupan kerja menurut Kusuma *W el al* (2015) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 231) digambarkan sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam organisasi. Davis dan Newstrom (2008 : 53) mengemukakan kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi orang-orang. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi orang-orang dan juga bagi produksi. Sedangkan menurut Aryansyah dan Kusumaputri (2013) dalam Wenda Chrisienty O (2015 : 484) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka

dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan berkembang selayaknya manusia.

Menurut Luthans dalam Chrisienty O (2015 : 485) mengemukakan bahwa untuk melaksanakan program kualitas kehidupan kerja terdapat beberapa pedoman antara lain.

- 1) Memahami bahwa program kualitas kehidupan kerja bukanlah program jangka pendek, yaitu program yang secara cepat dapat dilaksanakan secara sempurna.
- 2) Organisasi harus membuat definisi baru tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.
- 3) Merelakan orang-orang yang ada dalam organisasi dan berpartisipasi pada semua level organisasi.
- 4) Membangun komitmen sejak dari pimpinan organisasi sampai tingkat bawah dengan memberikan persetujuan dan dukungan yang mencerminkan dengan perilaku sehari-hari.
- 5) Melakukan integrasi tentang tujuan, strategi ke dalam bentuk operasi bisnis sehari-hari.
- 6) Manajemen dan pimpinan karyawan bekerja dengan konsekuensi untuk menguji dan menyelesaikan usul-usul interval sebelum bergerak menuju *corporative problem solving* dalam sebuah komite.
- 7) Pendekatan-pendekatan baru dan proses di dalam organisasi di mana proses tersebut tidak pernah menjadi statis dan perlu perhatian secara konstan dan responsif terhadap perkembangan.

Menurut Faizal (2013) dalam Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016 : 316) menyatakan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

- 1) Tumbuh dan berkembang (*growht and development*)  
Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan.
- 2) Partisipasi (*participation*)  
Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Pengaruh lingkungan (*physical environment*)  
Pegawai merasa nyaman di lingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.
- 4) Supervisi (*Supervision*)  
Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas, tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)  
Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
- 6) Faktor sosial (*social relevance*)  
Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
- 7) Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)  
Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Zin dalam Chrisienty O (2015 :484) antara lain.

- 1) Pertumbuhan dan perkembangan
- 2) Partisipasi
- 3) Lingkungan fisik
- 4) Pengawasan
- 5) Gaji dan tunjangan
- 6) Integrasi kerja

Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor penentu komitmen organisasional karena menurut Ramjad dan Rafique (2013) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 233) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan mempunyai keinginan yang lebih besar untuk tetap tinggal dalam organisasi. Untuk itu, perusahaan harus mampu menawarkan kualitas kehidupan kerja dengan lebih baik untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan di dalam perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara penerapan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasional karyawan (May, Lau dan Johnson 1999) dalam Arieska Ovtaria dan Pantius D. Soeling (2014 : 3)

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2008 : 90) adalah kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan ini menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 231) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai peran pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh secara mendalam terhadap para pengikutnya. Sedangkan pendapat lain yang disampaikan oleh Sarros dan Santora (dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini, 2016 : 232) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan, kesetaraan.

Menurut buku Robbins dan Judge (2008 : 91) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional antara lain.

- a) Pengaruh yang ideal  
Pemimpin memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b) Motivasi yang inspirasional  
Pemimpin mengomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual  
Pemimpin meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.
- d) Pertimbangan yang bersifat individual  
Pemimpin mampu memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

Menurut model Bass dan Avilio dalam Nehemya (2014 : 175) ada empat indikator kepemimpinan transformasional antara lain.

- 1) *Idealized influence*
- 2) *Inspirational motivation*
- 3) *Intellectual stimulation*
- 4) *Individualized consideration*

Suseno (2010) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 232) menjelaskan bahwa karyawan memiliki persepsi sendiri terhadap peran kepemimpinan transformasional. Bagaimana perilaku pemimpin dalam memberikan pengaruh dan motivasi serta pendekatan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat memiliki komitmen organisasional. Sifat dan karakteristik pimpinan sangat berpengaruh pada pembentukan komitmen organisasional melalui kepemimpinan transformasional seperti sifat peduli, mengerti kondisi karyawan, dan berusaha menerima pendapat karyawan mampu untuk memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Kaihatu dan Rini (2007) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 233) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki persepsi positif atas dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan cenderung akan meningkatkan komitmen organisasional.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan untuk meningkatkan komitmen demi mencapai keberhasilan organisasi (Robbins dan Judge, 2008 : 281). Sedangkan menurut buku karangan Robbins dan Coulter (2010 : 40) keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasikan dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif mereka mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaan.

Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai keberpihakan individu pada pekerjaan tertentu, yaitu seperti pendapat yang disampaikan Blau dan Boal (1987) dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) yakni, “tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan”. Hal ini senada dengan pendapat Umam (2010) dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) bahwa keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi atau perusahaan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Menurut Luthans dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) terdapat tiga faktor psikologis yang bisa meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut.

- a) Perasaan berarti
- b) Rasa aman
- c) Perasaan ketersediaan



Menurut Luthans dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) Penyebab utama keterlibatan kerja adalah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu. Sedangkan menurut Walsh dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) penyebab lain dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan antara lingkungan kerja dengan individu.

Sedangkan keterlibatan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Safaria, 2013) dalam Hijrah, *et al* (2014 : 5) antara lain.

- a) Emosional keterlibatan pekerjaan (*emotional job involvement*)  
Berhubungan dengan tingkatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya.
- b) Kognitif keterlibatan kerja (*cognitive job involvement*)  
Berhubungan dengan proses berpikir dengan tekanan khusus kepada rasionalitas dan logika. Ini berarti perwujudan pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang objek tertentu.
- c) Perilaku keterlibatan kerja (*behavioral job involvement*)  
Berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak menghadapi sesuatu dengan cara tertentu.

Indikator dari keterlibatan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017 : 58) sebagai berikut.

- 1) Keaktifan seseorang dalam pekerjaannya
- 2) Rasa memihak terhadap pekerjaan
- 3) Menganggap penting pekerjaan sebagai harga diri

Chungtai (2008) dalam I Made Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana (2017 : 4430) mengatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen diantara karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi dari pekerjaannya. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa karyawan perlu diikutsertakan dalam kegiatan yang menunjang pengetahuan mengenai pekerjaannya sehingga akan muncul komitmen dalam diri setiap karyawan. Keterlibatan kerja telah didefinisikan sebagai internalisasi nilai-nilai kebaikan dan pentingnya bekerja antara orang-orang dalam suatu organisasi (Rahati *et al* 2015) dalam I Made Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana (2017 : 4430).

Kualitas kehidupan kerja sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ramjad dan Rafique dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 233) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan cenderung memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan mempunyai keinginan yang lebih besar untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Chinomora dan Dhurup (2013) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun hipotesis :

**H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional**

Kepemimpinan yang mampu mengartikulasi visi yang menarik akan meningkatkan komitmen para pengikutnya dan pengikut yang berkomitmen tinggi tentunya akan memberikan upaya yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah perilaku yang diperlihatkan melalui kepemimpinan transformasional. Karyawan memiliki persepsi sendiri terhadap peran kepemimpinan transformasional. Bagaimana perilaku pemimpin dalam memberikan pengaruh dan motivasi serta pendekatan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat memiliki komitmen organisasional. Sifat dan karakteristik pimpinan sangat berpengaruh pada pembentukan komitmen organisasional. Melalui kepemimpinan transformasional seperti sifat peduli, mengerti kondisi karyawan dan berusaha menerima pendapat karyawan mampu untuk memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Peran kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dimana komitmen organisasional pada karyawan dapat ditimbulkan karena adanya peran pemimpin yang dapat memberikan semangat, motivasi, dan nilai-nilai yang baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandna dan Krisnan (2015) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 233) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membangun adanya hubungan interpersonal yang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Menurut hasil penelitian oleh Kaihatu dan rini (2007) dalam Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016 : 233) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki persepsi positif atas dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan cenderung akan meningkatkan komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun hipotesis berikut ini :

## **H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional**

Keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen diantara karyawan. karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal tersebut juga berarti bahwa karyawan perlu diikuti sertakan dalam kegiatan yang menunjang pengetahuan mengenai pekerjaannya, sehingga akan muncul komitmen dalam diri setiap karyawan. keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2014) dalam I Made Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana (2017 : 4428) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. Eka Mariyanti (2014) dari hasil penelitiannya juga mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi, semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan tentunya semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap suatu organisasinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun hipotesis berikut :

## **H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional**



Kualitas kehidupan kerja sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasional. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, begitu juga sebaliknya. Peran Kepemimpinan yang mampu mengartikulasi visi yang menarik juga akan meningkatkan komitmen para pengikutnya dan pengikut yang berkomitmen tinggi tentunya akan memberikan upaya yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah perilaku yang diperlihatkan melalui kepemimpinan transformasional. Selain kedua variabel tersebut, keterlibatan kerja juga akan meningkatkan komitmen diantara karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka sudah pasti karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal tersebut juga berarti bahwa karyawan perlu diikuti sertakan dalam kegiatan yang menunjang pengetahuan mengenai pekerjaannya, sehingga akan muncul komitmen dalam diri setiap karyawan.

Hal ini berarti bahwa hubungan variabel kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara bersama-sama. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun hipotesis berikut ini :

**H<sub>4</sub>: Kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional**

#### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi industri sentra bordir dan batik di Karangmalang Kudus. Jumlah populasi dari karyawan bagian produksi adalah sebesar 172 orang. Berikut ini adalah tabel populasi karyawan bagian produksi dari industri sentra bordir dan batik di Karangmalang Kudus:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Karyawan Bagian Produksi**  
**Industri Sentra Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus**

No.	Nama Industri	Jumlah Karyawan Bagian Produksi
1	Muria Batik Kudus	27
2	Dahlia Bordir Kudus	68
3	Djasmine Bordir	15
4	Raff Bordir	19
5	Alima Bordir	5
6	Suparti Bordir	2
7	Jasminah Bordir	20
8	Sholikhah Bordir	4
9	Anisia Bordir	9
10	Yulinas Bordir	3
<b>Jumlah Populasi</b>		<b>172 orang</b>

Sumber : Hasil Observasi di Industri Sentra Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus

Penentuan sampel dapat dengan cara perhitungan statistik dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang ditentukan dengan rumus slovin persentase kesalahan yang ditolerir sebesar 10%.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Error

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{172}{1 + (172 \times 0,01^2)}$$

$$n = \frac{172}{1 + (172 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{172}{1 + (1,72)}$$

$$n = \frac{172}{2,72}$$

$$n = 63,24$$

$$n = 63,24$$

$$n = 63,24$$

$$n = 63,24$$

n = 63,24 (Dibulatkan menjadi 63)

Berdasarkan rumus slovin di atas, maka jumlah responden yang akan diambil sampelnya dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya populasi tersebut.

**Tabel 3.2**

**Perhitungan Jumlah Sampel Proporsional**

NAMA INDUSTRI	BAGIAN	POPULASI	SAMPEL
Muria Batik Kudus	Sekretaris	1	(1:172)x 63 = 0,37 dibulatkan menjadi 0
	Karyawan (Tetap)	26	(26:172)x 63 = 9,52 dibulatkan menjadi 10
Dahlia Bordir Kudus	Karyawan (Tetap)	23	(23:172)x 63 = 8,42 dibulatkan menjadi 8
	Karyawan (Lepas)	45	(45:172)x 63 = 16,48 dibulatkan menjadi 17
Djasmine Bordir	Karyawan (Tetap)	4	(4:172)x 63 = 1,47 dibulatkan menjadi 2
	Karyawan (Lepas)	11	(11:172)x 63 = 4,03 dibulatkan menjadi 4
Raff Bordir	Karyawan (Tetap)	6	(6:172)x 63 = 2,20 dibulatkan menjadi 2
	Karyawan (Lepas)	13	(13:172)x 63 = 4,76 dibulatkan menjadi 5
Alima Bordir	Karyawan (Tetap)	1	(1:172)x 63 = 0,37 dibulatkan menjadi 0
	Karyawan (Lepas)	4	(4:172)x 63 = 1,47 dibulatkan menjadi 2

Suparti Bordir	Karyawan (Tetap)	2	$(2:172) \times 63 = 0,73$ dibulatkan menjadi 1
Jasminah Bordir	Karyawan (Lepas)	20	$(20:172) \times 63 = 7,33$ dibulatkan menjadi 7
Sholikah Bordir	Karyawan (Tetap)	4	$(4:172) \times 63 = 1,47$ dibulatkan menjadi 1
Anisia Bordir	Karyawan (Lepas)	9	$(9:172) \times 63 = 3,30$ dibulatkan menjadi 3
Yulinas Bordir	Karyawan (Tetap)	3	$(3:172) \times 63 = 1,10$ dibulatkan menjadi 1
<b>Jumlah</b>		<b>172</b>	<b>63 orang</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

### Hasil dan Pembahasan

#### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) dengan menggunakan uji koefisien regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik penerapan kualitas kehidupan kerja yang diukur berdasarkan indikator perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, gaji dan tunjangan, serta integrasi kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang merasa sudah memegang komitmen organisasional sebelum adanya pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja sehingga kualitas kehidupan kerja dirasakan tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

Dilihat dari segi indikator kualitas kehidupan kerja, terdapat indikator yang skor responden menjawab setuju paling tinggi yaitu indikator pengawasan dimana pemilik usaha berusaha memberikan arahan jika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan yaitu sebesar 4,22. Dan skor terendah yaitu sebesar 3,17 yaitu indikator partisipasi, dimana karyawan diberi kesempatan berpartisipasi dalam hal yang menyangkut pekerjaan di tempat mereka berkerja. Dengan demikian, penerapan kualitas kehidupan kerja belum bisa dikatakan dapat meningkatkan secara signifikan komitmen organisasional dalam diri karyawan. Bisa dikatakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan secara signifikan komitmen organisasional pada Sentra Industri Bordir dan Batik Karangmalang Kudus seperti tingkat kepuasan kerja, iklim organisasi, minat karyawan, motivasi kerja karyawan, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arieska Ovtaria dan Pantius D. Soeling (2014) dimana dalam penelitian ini sama-sama menggunakan objek yang bergerak di bidang industri jasa. Dimana dalam sentra industri bordir dan batik di Karangmalang mayoritas bergerak di bidang industri jasa dan hanya sebagian kecil bergerak di bidang industri dagang. Penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional namun tidak begitu besar pengaruhnya. Dimana variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel kualitas kehidupan kerja namun hanya sedikit pengaruhnya dan lebih besar pengaruhnya terhadap variabel lain seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap manajemen partisipatif, iklim organisasi, dan sebagainya.

Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenda Chrisienty O (2015). Penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang diukur berdasarkan indikator *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* belum bisa dikatakan mampu meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini disebabkan karena Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus merasa sudah memegang komitmen organisasional sebelum adanya penerapan kepemimpinan transformasional sehingga kepemimpinan transformasional dirasakan tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dari para karyawan.

Dilihat dari segi indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel kepemimpinan transformasional, terdapat indikator yang memiliki skor tertinggi responden menjawab setuju yaitu indikator *Individualized consideration* dimana pemimpin menghargai setiap hasil pekerjaan karyawannya sebesar 4,37. Dan skor terendah sebesar 2,92 dicapai oleh indikator *Intellectual Stimulation*, dimana pemimpin berusaha mencari cara kerja baru ketika karyawan merasa kesulitan mengikuti cara kerja yang diinginkannya. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional belum bisa dikatakan dapat meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan. Berdasarkan indikator yang ada, penerapan kepemimpinan transformasional pada Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus belum bisa dikatakan mampu meningkatkan komitmen organisasional disebabkan oleh pemimpin yang belum bisa mencari cara kerja baru ketika karyawan merasa kesulitan mengikuti cara kerja yang diinginkan oleh pemimpinnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum bisa meningkatkan komitmen organisasional karena belum bisa mengikuti cara kerja yang dibuat oleh atasannya. Sehingga pemimpin perlu menaruh perhatian yang besar terhadap penerapan cara kerja yang dibuatnya agar dapat meningkatkan komitmen organisasional terhadap karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eny Purnawati, dkk (2017). Dimana indikator *Individualized consideration* tidak mampu menambah komitmen organisasional. Sehingga hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Desak Made Lingga Suadnyani dan I Gusti Salit Ketut Natra (2018). Dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nehemya (2014). Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus. Hal ini memberi makna bahwa semakin baik keterlibatan kerja

yang diukur berdasarkan indikator keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap penting pekerjaan sebagai harga diri dapat meningkatkan komitmen organisasional Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus.

Dilihat dari segi indikator keterlibatan kerja, skor tertinggi dari responden menjawab setuju dicapai oleh indikator keaktifan seseorang dalam pekerjaannya dimana karyawan berusaha bertanya apabila pekerjaan yang dikerjakan kurang dimengerti sebesar 4,37. Dan skor terendah adalah indikator keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, dimana karyawan berkontribusi aktif dalam memberikan ide-ide baru yang menyangkut pekerjaannya. Dengan demikian, semakin aktif karyawan dalam bertanya dapat meningkatkan komitmen organisasional Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Novarinda dan Mohammad Iqbal (2017). Dari hasil penelitian menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayman Bahjat, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberi makna bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja yang diukur berdasarkan indikator dengan jawaban responden menjawab setuju tertinggi dicapai oleh indikator keterlibatan kerja yaitu keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, kemudian dilanjutkan oleh indikator kualitas kehidupan kerja yaitu indikator pengawasan dan yang terakhir adalah indikator kepemimpinan transformasional yaitu *Individualized consideration* dimana pemimpin menghargai setiap hasil pekerjaan karyawannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keaktifan seseorang, tingkat pengawasan dan pemimpin yang berusaha menghargai setiap hasil pekerjaan akan mampu meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan Sentra Industri Bordir dan Batik di Karangmalang Kudus.

Hal ini didukung oleh penelitian Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016) dimana dari hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional. Selain penelitian tersebut, ada penelitian lain yang juga mendukung penelitian di atas yaitu I Made Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana (2017) dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan skripsi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Kepemimpinan transformasional terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Keterlibatan kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
4. Kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional, dan keterlibatan kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara berganda.

## Saran

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini diketahui dari skor rata-rata tertinggi yaitu pada butir pertanyaan ketujuh yaitu pemilik usaha berusaha memberikan arahan jika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dan skor rata-rata terendah yaitu pada butir pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa karyawan diberi kesempatan berpartisipasi dalam hal yang menyangkut pekerjaan di tempat mereka bekerja. Hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja belum bisa mempengaruhi komitmen organisasional pada industri sentra bordir dan batik yang disebabkan karena kurangnya pemberian kesempatan. Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian dengan tema komitmen organisasional diharapkan mengembangkan atau menambahkan variabel yang belum diteliti misalnya motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

## Referensi

- Bahjat, Ayman Abdallah *et.al.* 2017. *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. Communication and Network.* Desember 2016. Nomor 9. Hlm. 28-53.
- Birjandi, Masoud *et.al.* 2013. The Relationship Between The Quality of Work Life and organizational Commitment of The Employees of Darab Cement Company: Case Study In Iran. *International ournal of economic, Business and Finance.* Agustus 2013. Nomor 7. Hlm. 154-164.
- Chrisienty, Wenda O. 2015. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo. *AGORA.* Nomor 2. Hlm: 483-490.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
- Eny Purnawati *et al.* 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* September 2017. Nomor 2. Hlm 36-54.
- Fitinline. 2013. Batik Kudus. <https://fitinline.com/article/read/batik-kudus.html>. (27 April 2013).
- . 2014. Daerah Penghasil Bordir di Indonesia <https://fitinline.com/article/read/daerah-penghasil-bordir-di-indonesia.html>. (05 Agustus 2014)
- Haris, Henry. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Desember 2017. Nomor 2. Hlm 135-141
- Hijrah, *et al.* 2014. Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makasar. *Jurnal E-Library STIE YPBUP Bongaya.* Oktober 2014. Hlm : 5
- Nur, Diah Fadlilah. 2012. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Studi Kasus di Sentra Industri Kecil Ikan Asin di Kota Tegal. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang*
- Made, Desak Lingga Suadnyani dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Journal Manajemen Unud.* Nomor 4. Hlm: 2289-2322.



- Made, I Pasek Ardiana Putra dan I Gede Riana. 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. E-journal Manajemen Unud. Nomor 6. Hlm 4422-4451.
- Nehemya. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Bahana Prestasi. Jurnal MIX. Juni 2014. Nomor 2. Hlm: 174-186.
- Novarinda, Rizky dan Mohammad Iqbal. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Desember 2017. Nomor 2. Hlm:56-65.
- Nur, Lilis Aisyah dan Sri Wartini. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. Management Analysis Journal. Nomor 3. Hlm: 229-243.
- Ovtaria, Arieska dan Pantins D. Soeling. 2014. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Tetap Kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (PERSERO) Tbk. Hlm: 1-24.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
2008. Perilaku Organisasi edisi 12 buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sembiring, Marisha et al. 2015. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja. Hlm : 41
- Wildan, Yusuf Setiyadi dan Sri Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. April 2016. Hlm : 316-317.