

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. ANGKASA PURA SUPPORT CABANG KUPANG

The Influence of Quality Of Work Life and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT. Angkasa Pura Support Kupang Branch

Chatarine Agatini Roy^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Yoga Salean^{3,c)}, Clarce Sarlina Maak^{4,d)}

^{1,2,3,4)} (Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia)

Koresponden : ^{a)} roychaty@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} debriana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 30 responden pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat saat ini menuntut sebuah perusahaan atau organisasi agar serba cepat dan efisien dalam menghadapi era globalisasi sehingga mampu bersaing secara global dan bertahan dalam persaingan. Keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang sangat penting yaitu menjadikan sumber daya yang layak khususnya sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Sutrisno (2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). SDM yang berkualitas harus memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan menjadi pendorong dalam membantu mengelola organisasi dengan semaksimal mungkin. SDM merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengembangan terhadap SDM sangat diperlukan. Pengembangan terhadap SDM bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja tinggi yang dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan sendiri. Komitmen ini juga dapat menjadi upaya dalam mewujudkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasional menunjukkan upaya seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, setia kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi (Anwar et al., 2014).

Menurut Allen & Meyer (2011), komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan memengaruhi situasi kerja yang profesional. Selain itu Mangkunegara (dalam Permadi, 2022) mengungkapkan komitmen kerja merupakan keterikatan karyawan dengan organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja dan sikap positif karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dibandingkan dirinya sendiri (Puryana, 2021). Berbagai faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional diantaranya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2001) yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, kualitas kehidupan kerja mempunyai peranan yang penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Begitu pula dengan komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja berperan sebagai pondasi bagi terbentuknya komitmen. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka merasa terikat dan loyal terhadap perusahaan.

Setiap karyawan mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang dapat mendukung kenyamanan kerja sehari-hari. Budiarti (2007) menyatakan bahwa karyawan lebih memilih perusahaan dan berada di sana jika mereka percaya bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan menghadirkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi, meningkatkan percaya diri dalam melakukan pekerjaan serta kerjasama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional. Mathis & Jackson (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Bagi karyawan yang sudah merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari suatu organisasi/perusahaan maka karyawan mengupayakan usahanya melebihi dari apa yang perusahaan harapkan dengan meningkatkan komitmennya serta selalu berusaha mengevaluasi untuk bekerja lebih baik dalam kinerjanya. Karyawan yang merasa puas juga cenderung akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan (Hamali, 2016). Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik karena hal tersebut merupakan tanda organisasi telah dikelola dengan baik. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat ditingkatkan seperti kerjasama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura Support yang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dibidang penyediaan barang

dan/atau jasa yang secara umum dan secara khusus terutama kepada perusahaan induk dalam rangka meningkatkan *quality services* pengelolaan bandar udara yang modern. Salah satunya PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang yang terletak di Jalan Adisucipto, Penfui, Kec. Maulafa, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang dengan menggunakan metode wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2024, diketahui bahwa beberapa karyawan merasa sudah mendapatkan dukungan yang cukup baik dari atasan ataupun rekan kerja. Bentuk dukungan yang diperoleh yaitu saling percaya, pemberian informasi yang lengkap, dan kerja sama yang baik. Namun, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang mendapatkan dukungan dan hubungan yang baik dari rekan kerja dan atasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk melihat kecenderungan karyawan yang bertahan sebagai anggota dari organisasi. Menurut Allen & Meyer (2011), komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan keanggotaannya dalam berorganisasi. Luthans (2002) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasional juga diartikan sebagai sikap mengenai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi yang telah menerima dirinya untuk jangka waktu yang lama (Wagner & Hollenbeck, 2010). Robbins (dalam Mataram & Handriyono, 2018) mengungkapkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertarik dengan tujuan dan nilai-nilai dari organisasinya serta tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Kualitas Kehidupan Kerja

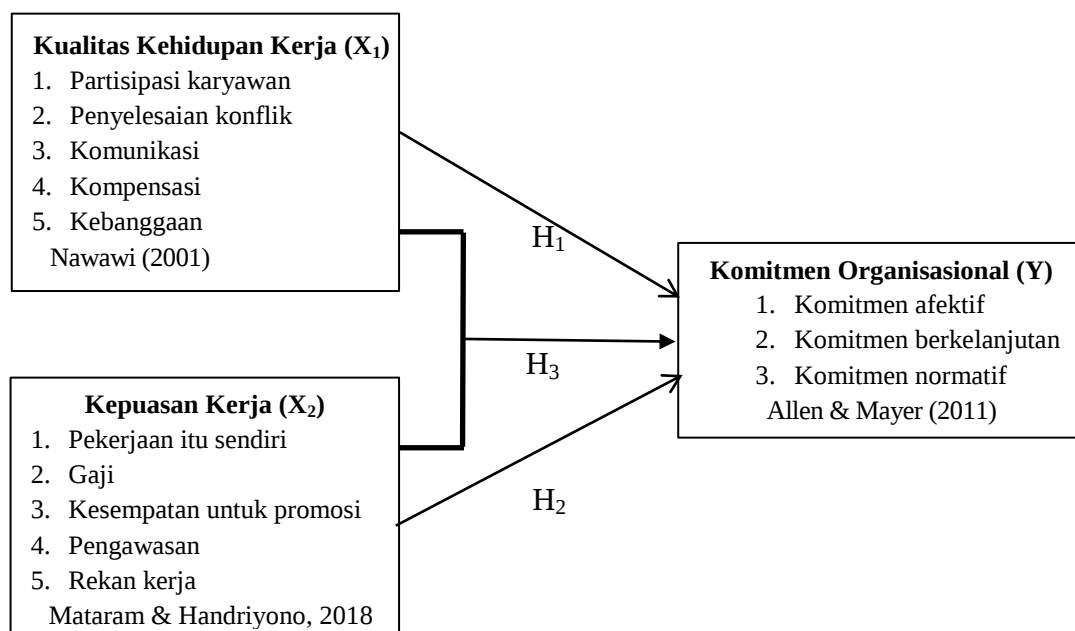
Kualitas kehidupan kerja menggambarkan suatu proses bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme sedemikian rupa sehingga para karyawan tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupannya di dalam lingkup pekerjaan (Robbins, 2002). Menurut Siagian (2015) aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis didalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Disamping itu, menurut Walton (dalam Hasan, 2017) kualitas kehidupan kerja mencakup seberapa efektif lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilai personal karyawan ketika bekerja, yaitu dimana anggota dari suatu organisasi mampu untuk memuaskan kebutuhan personal mereka yang penting melalui pengalaman mereka dalam suatu organisasi. Nawawi (2001) juga mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan

rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kewajiban bagi organisasi agar dapat membuat karyawannya merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja guna untuk meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Azhari et al., 2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai setiap pekerjaannya, karakter ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Handoko (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Luthans (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja akan datang dikarenakan seseorang merasakan suatu perasaan yang positif dari suatu evaluasi pekerjaan dan juga karakteristik-karakteristik yang terkait tentang kepuasan kerja itu sendiri (Robbins, 2002). Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dari seorang individu (karyawan) terhadap pencapaian atas pekerjaannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang
- H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang
- H₃ : Diduga kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan suatu keadaan yang menggambarkan suatu keadaan atau fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui hasil perhitungan setiap item pertanyaan variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dikatakan valid jika, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361). Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Sedangkan pada hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.066	4.396		.006
	Kualitas Kehidupan Kerja	.209	.086	.394	.022
	Kepuasan Kerja	.151	.067	.361	.034

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai konstanta (a) sebesar 13,066, untuk nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (b_1) sebesar 0,209 dan untuk nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) sebesar 0,151. Sehingga dapat diperoleh sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,066 + 0,209X_1 + 0,151X_2$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,066 yang berarti bahwa jika variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 13,066.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) adalah sebesar 0,209 yang berarti bahwa jika nilai variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,209.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) adalah sebesar 0,151 yang berarti bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,151.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional
Berdasarkan Tabel 1, disimpulkan bahwa $t_{hitung} (2,438) > t_{tabel} (2,048)$ dan nilai signifikansi ($0,022 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional
Berdasarkan tabel 1, $t_{hitung} (2,236) > t_{tabel} (2,048)$ dan nilai signifikan ($0,034 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.

Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.105	2	59.052	8.695	.001 ^b
	Residual	183.362	27	6.791		
	Total	301.467	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa $F_{hitung} (8,695) > F_{tabel} (3,35)$ dan nilai signifikansinya ($0,001 < \alpha (0,05)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja mampu memengaruhi variabel komitmen organisasional dalam indikator yang digunakan (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qurbani & Solihin (2021) serta Sudiq & Wijayanti (2020) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa apabila perusahaan mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik kepada karyawan, maka akan tercipta ikatan emosional yang positif dari karyawan dengan perusahaan dan kepedulian karyawan terhadap keberhasilan perusahaan. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kesetiaan karyawan pada perusahaan dimana tidak akan ada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial didapati nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha, sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan (2017) dan Ellys & Ie (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja (pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) yang diukur dalam penelitian ini telah dikelola dengan baik sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut didukung oleh Hasibuan (2011) yang menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan mempunyai dorongan yang kuat dalam diri untuk tetap setia dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang. Artinya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang telah dikelola dengan baik sehingga karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hasan (2017) dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan telah tercapai maka akan menimbulkan peningkatan keinginan pada karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan dan lebih setia dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 34,7% walaupun relatif lemah sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang diduga turut memengaruhi komitmen organisasional diantaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, keterampilan dan kemampuan (Hasibuan, 2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diperoleh variabel kualitas kehidupan kerja berada pada kategori tinggi, variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan komitmen organisasional berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) membuktikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang, namun hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi komitmen organisasional relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut;

1. Bagi PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang
Diharapkan manajemen PT. Angkasa Pura Support Cabang Kupang untuk memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, serta dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam perusahaan agar komitmen organisasional dapat terus meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang mana memengaruhi komitmen organisasional seperti keterampilan, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N., & Meyer, J. (2011). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar, M., Jindong, Y., Hussain, N., & Anjum, Z. (2014). *Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan*.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Budiyarti. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.

- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE, Yogyakarta (Edisi Kedua).
- Hasan, Z. M. (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mataram, A. S., & Handriyono. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda Di Kecamatan Summersari Kabupaten Jember*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resources Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning, Ohio.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Permadi, A. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Survei Pada Karyawan Pelaksana di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya)*.
- Puryana, P. P. (2021). *Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi* (Vol. 6681, Issue 4).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Robbins, P. S. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. In *Penerbit Erlangga, Jakarta (Edisi Kelima)*.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. In *Kencana Prenada Media Group*.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 70.