

Christian Murwidiandyah ( 5130296 ). **Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Komitmen Organisasi Pada Fakultas X** . Skripsi. Sarjana Strata 1, Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi (2017)

## INTISARI

Individu yang bekerja di perusahaan maupun organisasi, harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja karena apabila komitmen individu tersebut rendah, maka tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen organisasi menurut (Gibson,1997 dalam Astuti, Subagyo, Adriyanto,2010) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dan *quality of work life* adalah perilaku organisasi yang sangat mendasar saat ini.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, yang terdiri dari 33 dosen dan 20 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non – random sampling*. Dengan kriteria subjek sebagai pegawai tetap. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* untuk komitmen organisasi dan skala *quality of work life* yang diadaptasi dari EWON, Brooks & Anderson (2005) dan ICIEOM untuk *quality of work life*.

Hasil yang didapatkan adalah, nilai signifikansi korelasi antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada dosen dan karyawan sebesar 0,007 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen afektif memiliki korelasi sebesar 0,003 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan memiliki korelasi sebesar 0,407 ( $p>0,05$ ) dan *quality of work life* dengan komitmen normative memiliki korelasi sebesar 0,009 ( $p>0,05$ ). Kemudian hasil yang didapatkan pada responden dosen, nilai signifikansinya adalah sebagai berikut *quality of work life* dengan komitmen organisasi 0,122 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen afektif 0,077 ( $p>0,05$ ) *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan 0,838 ( $p>0,05$ ) dan *quality of work life* dengan komitmen normatif sebesar 0,060 ( $p>0,05$ ). Kemudian untuk responden karyawan, didapatkan hasil sebagai berikut *quality of work life* dengan komitmen organisasi 0,010 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen afektif 0,020 ( $p>0,05$ ), *quality of work life* dengan komitmen berkelanjutan 0,022 ( $p>0,05$ ), dan *quality of work life* dengan komitmen normative 0,025 ( $p>0,05$ ). Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen adalah dengan mengadakan pelatihan secara berkala sesuai kebutuhan.

Kata kunci : *quality of work life*, komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.