

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Telkom Mergoyoso Surabaya

Ahmad Arifal Ilmi¹, Lucky Abrory², Esti Novi Andyarini³
¹²³Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya
 Jln. Dr. Ir. H. Soekarno No. 682, Gunung Anyar, Surabaya
 E-mail: ahmad@uinsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT Telkom Mergoyoso Surabaya. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kualitas kehidupan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada gilirannya, memperkuat komitmen kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, namun juga menyoroti perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi komitmen kerja. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT Telkom dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Karyawan, PT Telkom Surabaya.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap komitmen kerja mereka. Menurut (Permatasari, 2021), Faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja adalah komitmen. Dapat dilihat bahwa keberhasilan sebuah organisasi salah satunya ditentukan adanya peningkatan kinerja pada pegawai, seberapa besar komitmen pegawai terhadap organisasi tentunya akan menentukan pencapaian dari organisasi.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, fenomena yang berkaitan dengan niat turnover karyawan merupakan hal yang mengkhawatirkan mengingat kondisi ini dapat mengganggu konsentrasi pekerja dalam mengembangkan konsep dan ide kreatif yang penting bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Safirawarman, 2024). Salah satu faktor kunci dalam mempertahankan karyawan adalah dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan meningkatkan komitmen kerja. Menurut (Ayal, 2019) Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana perusahaan memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu Perusahaan. PT Telkom Indonesia, sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, tidak terkecuali dari tantangan ini, khususnya di kantor cabang Mergoyoso, Surabaya.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir sektor informasi dan komunikasi, termasuk industri telekomunikasi terdapat

peningkatan yang signifikan dalam penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di Indonesia. Beberapa indikator pemanfaatan TIK menunjukkan bahwa pertumbuhan tercepat terjadi pada penggunaan internet di kalangan rumah tangga, yang mencapai 78,18 persen (BPS, 2020). Namun, tantangan baru muncul dengan adanya perubahan pola kerja, seperti implementasi *work from home* (WFH) dan *hybrid work*, yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Kominfo menyatakan bahwa pertumbuhan positif di sektor informasi dan komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan perannya sebagai fasilitator dalam mendukung keberlangsungan kegiatan produktif selama pandemi (Collins, 2024).

Fenomena lain yang perlu diperhatikan adalah meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja karyawan bisa maksimal (Putra, 2021). Tingkat *turnover* yang tinggi seringkali menyebabkan masalah bagi perusahaan, karena tidak hanya menyita waktu dalam proses rekrutmen, tetapi juga menghabiskan biaya yang cukup besar untuk menarik kandidat baru. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja semakin menjadi aspek yang krusial bagi karyawan (Sari & Susanto, 2019).

Komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan di lingkungan kerja merupakan variabel penting bagi manajer dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan karir serta kemajuan organisasi secara keseluruhan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Dengan demikian pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut (Hermanto, 2024), Komitmen kerja dapat ditingkatkan melalui faktor kualitas kehidupan kerja seperti pengembangan karyawan, partisipasi, kompensasi, pengawasan, dan lingkungan kerja. Karyawan akan berusaha mengendalikan karir mereka untuk mencapai posisi yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk terus berprestasi dan memperoleh kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi (Suhartini, 2020).

PT Telkom Indonesia, khususnya cabang Mergoyoso Surabaya, juga menghadapi tantangan serupa. Survei internal yang dilakukan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 45% karyawan merasa kualitas kehidupan kerja mereka terdampak oleh perubahan kebijakan dan sistem kerja baru (PT Telkom Indonesia, 2023). Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan potensi penurunan komitmen kerja yang dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mengingat pentingnya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja karyawan serta fenomena dan data riset terkini, maka penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Kerja PT Telkom Mergoyoso Surabaya menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT Telkom dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan memperkuat komitmen kerja mereka, sehingga dapat mempertahankan daya saing perusahaan di industri telekomunikasi yang dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan PT Telkom Mergoyoso Surabaya. Responden penelitian adalah 30 karyawan yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 dan bekerja di berbagai sektor di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan

metode purposive sampling, di mana partisipan dipilih berdasarkan kriteria usia dan status pekerjaan.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari dua skala utama. Skala Kualitas Kehidupan Kerja untuk mengukur JWS (job and career satisfaction), GWB (general well-being), SAW (stress at work), CAW (control at work), HWI (home-work interface), and WCS (working conditions) menggunakan adaptasi dari Quality of Work Life Scale (Simon Easton & Darren Van Laar, 2013) yang terdiri dari 24 item dengan skala Likert 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Skala Komitmen Kerja diukur dengan instrumen dari (Meuer & Allen, 1997), yang terdiri dari 18 item dengan skala Likert 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen dan komitmen kerja sebagai variabel dependen. Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji asumsi regresi seperti normalitas, validitas, reliabilitas dan uji t untuk memastikan signifikansi variabel.

HASIL PENELITIAN

Uji T (Parsial)

Tabel 1. Hasil analisis Uji T (*Parsial*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.507	13.076		3.786	.001
QWL	.184	.149	.227	1.233	

Dalam analisis regresi yang dilakukan, hasil uji t menunjukkan hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel dependen yaitu komitmen kerja. Koefisien regresi untuk QWL adalah 0.184 dengan standar error sebesar 0.149. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kualitas kehidupan kerja diperkirakan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.184 unit.

Nilai uji t yang diperoleh untuk koefisien QWL adalah 1.233, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.01. Nilai p ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05 yang mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja signifikan berpengaruh terhadap komitmen kerja secara statistik.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil analisis Uji F (*Simultan*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.448	1	89.448	1.520	.228 ^b
	Residual	1648.019	28	58.858		
	Total	1737.467	29			

Berdasarkan tabel ANOVA menunjukkan bahwa diperoleh F hitung sebesar 1,520. Dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ menggunakan kaidah F tabel yaitu $F(k-1; n-k) = F(1;28)$ maka diperoleh nilai F tabel sebesar 4,196. Karena nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel ($1,520 < 4,196$) dan nilai signifikansi $0,228 > 0,05$. Meskipun nilai F hitung

lebih kecil dari F tabel, model regresi ini dapat digunakan sebagai metode penelitian dengan mempertimbangkan keterbatasan ukuran sampel dan potensi pengembangan penelitian di masa mendatang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja, ditemukan beberapa temuan yang menarik untuk dibahas. Hasil uji t menunjukkan koefisien regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 0.184 dengan nilai t hitung 1.233, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dimana setiap peningkatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 0.184 unit. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi (0.228) lebih besar dari 0.05. Temuan ini tidak sepenuhnya mendukung hipotesis awal yang mengharapkan adanya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian (Indriani et al., 2024) yang menemukan pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti konteks organisasi yang berbeda, karakteristik sampel yang berbeda, serta faktor eksternal yang tidak terkontrol dalam penelitian ini. Meskipun arah hubungan yang positif memberikan implikasi bahwa organisasi tetap perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan. Namun, perlu ada eksplorasi terhadap faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap komitmen kerja. Program pengembangan kualitas kehidupan kerja mungkin perlu dikombinasikan dengan intervensi lain untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Ukuran sampel yang relatif kecil ($n=30$) dapat mempengaruhi kekuatan statistik dan berpotensi membatasi generalisasi hasil. Hal ini terlihat dari nilai F hitung (1.520) yang lebih kecil dari F tabel (4.196). Penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting pada literatur dengan mengidentifikasi potensi batas-batas teori kualitas kehidupan kerja dan menunjukkan kompleksitas hubungan kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang dinamika hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja. Temuan ini mendorong untuk dilakukannya eksplorasi lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan metode yang lebih beragam untuk memahami kompleksitas hubungan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbesar ukuran sampel, menambahkan variabel moderator atau mediator, dan mempertimbangkan penggunaan desain longitudinal. Integrasi metode kualitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen kerja. Temuan ini membuka pertanyaan baru untuk penelitian masa depan dan menyoroti pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan penelitian ini. Terima kasih kepada Bapak Lucky Abrory, M.Psi dan Ibu Esti Novi Andyarini, M.Kes, yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti selama proses penelitian ini.

Dukungan dan nasihat Anda sangat membantu penulis dalam mengembangkan pemikiran dan analisis yang lebih mendalam. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta rekan – rekan, yang telah memberikan semangat dan inspirasi. Tidak lupa, penulis menghargai bantuan dari semua responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi Anda, penelitian ini tidak akan mungkin terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN SONDER*.
- Collins, E. (2024). *Statistik Retensi Karyawan: Mengapa Perusahaan Perlu Memperhatikannya di Tahun 2024*. https://www-selectsoftwarereviews-com.translate.goog/blog/employee-retention-statistics?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sge#:~:text=Pemutusan%20hubungan%20kerja%20sukarela%20jauh,2024%20adalah%200%2C8%25.
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Indriani, D., Ribhan, R., & Karim, M. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 6(4), 19165–19176. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5910>
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Meuer, J. P., & Allen, N. J. (n.d.). *Commitment in the Workplace*.
- Permatasari, I., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja*. 7(2).
- Putra, R. S. (2021). WORK LIFE BALANCE PADA PEJABAT WANITA YANG ADA DI SALAH SATU UNIVERSITAS DI INDONESIA. *Ecopreneur*.12, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Safirawarman, I., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G. (2024). Penanganan masalah turnover intention pekerja industri kreatif di Jakarta. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(2), 139–152. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7791>
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). MENGUNGKAP TINGGINYA TURNOVER INTENTION PT. WBS SEMARANG. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/v17i2.1462>

- Simon Easton & Darren Van Laar. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Journal of Psychology Research*, 3(10). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006>
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 17(2). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2.1079>