



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

Untuk meneliti pengaruh pengaruh *workplace empowerment* terhadap *quality of work life* serta implikasinya terhadap *employee commitment*, dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa studi literatur untuk menunjang proses penelitian. Penelitian ini menggunakan studi literatur yang bersumber dari jurnal dan buku-buku teori. Berdasarkan hasil studi literatur yang penulis lakukan serta temuan fenomena pada objek penelitian, maka pada bab ini juga dijelaskan pembentukan model penelitian dan interaksi pengaruh antara variabel. Penelitian ini akan meneliti lebih dalam terkait dengan apakah terdapat pengaruh positif antara *workplace empowerment* terhadap *quality of work life*, *workplace empowerment* terhadap *employee commitment*, serta *quality of work life* terhadap *employee commitment*.

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2008) *management* didefinisikan sebagai suatu aktifitas dalam mengejar tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan dari beberapa orang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi. Kemudian menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam bukunya yang berjudul *Management* mengungkapkan bahwa manajemen sebagai bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut selesai secara efisien dan efektif.

Menurut Bateman & Snell (2007) *management* merupakan proses bekerja dengan beberapa orang dan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *management* merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan mengendalikan beberapa orang dan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Kemudian menurut Robbins dan Coulter (2014) terdapat empat fungsi manajemen yang harus dilakukan, fungsi-fungsi tersebut meliputi:

1. *Planning* adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan agar bisa mencapai sasaran itu.
2. *Organizing* adalah fungsi manajemen yang melibatkan kegiatan menyusun dan menstrukturisasi pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Pengorganisasian mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, menentukan hal yang perlu dilakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa harus melapor ke siapa, dan di mana keputusan itu harus dibuat.
3. *Leading* adalah fungsi manajemen yang melibatkan memotivasi, memimpin, dan mempengaruhi orang lain dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim supaya mereka bekerja dengan

baik, merancang komunikasi yang efektif, membantu menyelesaikan konflik kelompok kerja, memperbaiki masalah perilaku karyawan.

4. *Controlling* setelah tujuan dan rencana yang ditetapkan, pengaturan tugas, dan menentukan pekerja, pelatihan untuk pekerja, dan memotivasi pekerja, harus ada beberapa evaluasi untuk memastikan bahwa tujuan terpenuhi dan pekerjaan yang dilakukan sesuai sebagaimana mestinya. *Supervisor* harus memantau dan mengevaluasi kinerja. Hasil kinerja harus dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan tersebut tidak tercapai, proses kerja harus diulang dan dibuat berjalan sebagaimana mestinya. Proses ini pemantauan, membandingkan, dan mengoreksi adalah fungsi pengawasan (Al-Qutop & Harrim, 2011)

2.1.2 Human Resources Management

Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada karyawan, menjaga hubungan baik antar karyawan, dan termasuk juga hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan serta menjamin setiap karyawan mendapatkan keadilan. Lebih lanjut menurut Schermerhorn (2010) mendefinisikan *human resource management* sebagai suatu proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Terdapat 5 fungsi HRM dalam organisasi menurut Koontz and O'Donnell (1976):

1. *Planning*

Planning adalah proses mental yang membutuhkan tinjauan ke depan dan penilaian yang baik. Ini melibatkan peletakan tujuan dan

menentukan arah tindakan untuk mencapai tujuan. Tujuan harus diklarifikasi sebelum mengambil keputusan lain. Mereka memberikan dasar untuk masa depan dan untuk mengevaluasi kinerja dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan didasarkan pada situasi masa depan dan merupakan keharusan di semua tingkatan manajemen. Keberhasilan suatu rencana, oleh karena itu, terletak pada kemampuan manajer untuk meramalkan situasi masa depan dengan benar dan akurat. Jadi perencanaan menyiratkan, memutuskan terlebih dahulu apa yang harus dilakukan, kapan harus dilakukan, di mana harus dilakukan dan bagaimana hasilnya akan dievaluasi.

2. *Organizing*

Organizing adalah proses mengidentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan dan membaginya di antara individu dan menciptakan otoritas dan hubungan tanggung jawab di antara mereka untuk pemenuhan tujuan. Pada tahap ini adalah tahap setelah perencanaan dilakukan, orang-orang dalam organisasi harus diorganisir. Ini adalah kegiatan penting dimana manajemen menyatukan tenaga kerja dan sumber daya material untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian adalah proses membangun hubungan di antara anggota organisasi. Hubungan ini dibuat dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab. Setiap anggota dalam organisasi diberi tugas khusus untuk melakukan dan diberikan wewenang yang sesuai untuk melakukannya

3. *Staffing*

Staffing merupakan fungsi kepegawaian melibatkan staf dalam mengelola struktur organisasi melalui pemilihan, penilaian, dan pengembangan personel yang tepat dan efektif untuk mengisi peran yang dirancang dalam struktur. Penempatan staf dianggap sebagai fungsi terpisah mengingat perlunya mempekerjakan orang-orang yang tepat dan mengembangkan mereka untuk kesejahteraan organisasi. Jadi kepegawaian melibatkan pengerjaan posisi yang dibuat oleh proses organisasi.

4. *Directing/ Leading*

Directing disebut sebagai manajemen dalam tindakan. Ini berkaitan dengan pengaktifan anggota organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. *Directing* berarti bergerak ke tindakan dan memasok kekuatan stimulatif kepada kelompok. Dengan demikian, pengarahan melibatkan pemberian instruksi (atau komunikasi) kepada bawahan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi mereka.

5. *Controlling*

Controlling adalah proses melihat apakah kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana. Ini membantu manajemen untuk menerapkan kebijakannya dan mengambil tindakan korektif jika kinerja tidak sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Mengontrol adalah proses memeriksa kinerja aktual terhadap standar yang

disepakati dengan maksud untuk memastikan kinerja yang memuaskan.

Bateman dan Snell (2007) dalam bukunya yang berjudul “*Management Leading & Collaborating in a Competitive World*”, bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai sistem formal untuk pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan DeCenzo (2008) dalam buku yang berjudul “*Fundamentals of Management Sixth Edition*” mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan terhadap bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan, secara efektif dan efisien melalui dan dengan orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2009) proses manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. *Human Resource Planning*

Suatu proses dimana manajer memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah karyawan yang tepat dan karyawan yang berada di tempat yang tepat dan waktu yang tepat.

2. *Recruitment and Derecruitment*

Rekrutmen adalah mengalokasikan, mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memiliki kemampuan. Sedangkan derekrutmen adalah pengurangan tenaga kerja di suatu perusahaan.

3. *Selection*

Penyaringan lamaran kerja untuk menentukan kandidat yang paling tepat kualifikasinya untuk pekerjaan tersebut.

4. *Orientation*

Memperkenalkan karyawan baru kepada pekerjaannya dan organisasinya.

5. *Training*

Aktivitas penting dalam MSDM, dimana suatu pekerjaan menuntut perubahan yang mengakibatkan dibutuhkan perubahan keterampilan karyawan.

6. *Performance Management*

Manajemen kinerja merupakan suatu standar kinerja yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

7. *Compensation and Benefits*

Compensation and Benefits membantu dalam menarik dan mempertahankan individu yang berkompeten yang mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya.

8. *Career Development*

Pengembangan karir karyawan yang dimana membawa karyawan ke jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar dan penghasilan yang lebih tinggi.

2.1.3 *Workplace Empowerment*

Menurut Baron and Rue (1997) menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Overton (2007) *empowerment* adalah cara agar karyawan merasa bertanggung jawab tidak hanya untuk melakukan pekerjaan, tetapi juga untuk membuat seluruh organisasi bekerja lebih baik. Tim bekerja bersama untuk meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan, mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. *Empowerment* melibatkan baik manajer maupun karyawan dalam memikirkan kembali cara lama dan mempelajari yang baru. Ini selalu melibatkan perubahan besar dalam cara manajemen dan staf beroperasi dan perlu melibatkan dedikasi dan komitmen, diperkuat pada sejumlah pertemuan (Overton, 2007). Pemberdayaan dapat mendorong karyawan untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko, yang merupakan komponen utama yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam lingkungan yang cepat berubah (Mejia *et al.*, 2012).

Menurut Mejia, Balkin dan Cardy (2012) *empowerment* adalah memberi pekerja keterampilan dan wewenang untuk membuat keputusan yang secara umum akan dibuat oleh manajer. Proses pemberdayaan mencakup penyediaan keterampilan dan wewenang kepada pekerja untuk membuat keputusan yang secara tradisional akan dibuat oleh manajer. Tujuan pemberdayaan adalah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang antusias dan berkomitmen yang melakukan pekerjaan dengan terampil karena karyawan percaya dan senang melakukannya (Mejia *et al.*, 2012). Selain itu menurut Hanaysha (2016) *workplace empowerment* adalah praktik motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan peluang partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terutama berkaitan dengan mengembangkan kepercayaan, motivasi, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menghilangkan batasan antara karyawan dan

manajemen puncak. Kemudian menurut Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) *workplace empowerment* adalah proses pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan penting dalam peristiwa sehari-hari di tempat kerja.

Secara keseluruhan berdasarkan definisi ahli mengenai *workplace empowerment*, penulis menyimpulkan bahwa *workplace empowerment* adalah proses pemberdayaan yang ditujukan pada karyawan agar diberi kesempatan dan fasilitas untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang penting dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis memakai definisi menurut Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) *workplace empowerment* adalah proses pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan penting dalam peristiwa sehari-hari di tempat kerja.

2.1.4 *Quality of Work Life*

Menurut Brooks dan Anderson (2005) dalam Nayak *et al.*, (2018) *quality of work life* adalah persepsi yang berasal dari tempat kerja yang diinginkan secara fisik dan psikologis dan yang memfasilitasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman kerja mereka sambil mencapai tujuan organisasi. Karyawan dapat menganggap kesenangan dari kehidupan kerja mereka hanya ketika harapan mendasar tentang tempat kerja dan pekerjaan mereka terpenuhi. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada aspek kerja karyawan untuk merangsang sikap dan perilaku positif di tempat kerja (Nayak *et al.*, 2018).

Selain itu menurut Huang *et al.*, (2007) mendefinisikan *quality of work life* sebagai kondisi dan lingkungan kerja serta aspek kehidupan yang menguntungkan seperti keseimbangan hidup pekerjaan, aktualisasi diri, dan kompensasi. Kemudian menurut Gnanayudam dan Dharmasiri (2007) *quality of work life* adalah tingkat di

mana lingkungan kerja suatu organisasi memotivasi kinerja kerja yang efektif dan tingkat di mana hal tersebut melindungi kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Karyawan dianggap menerapkan sebagian atau seluruh rangkaian penilaian dengan maksud tertentu atau melalui kebiasaan rutin. Dengan melakukan itu karyawan memberi makna pribadi untuk bekerja dan memengaruhi dampak stimulus tertentu.

Kemudian menurut Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) yang mendefinisikan *quality of work life* sebagai persepsi yang berasal dari dasar-dasar tempat kerja seperti *work environment*, *occupational stress*, *professional development*, *compensation and reward*, dan *social support* yang diinginkan secara fisik dan psikologis dan yang memfasilitasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman kerja sambil mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nayak *et al.*, (2018) terdapat lima faktor *quality of work life* yaitu:

1. *Work Environment*

Menurut Sedarmayati (2001) *work environment* merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2. *Occupational Stress*

Menurut Armstrong dan Griffin (2004) dalam Wickramasinghe (2016) *occupational stress* atau *job stress* adalah perasaan karyawan terkait tekanan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, kelelahan, emosional, dan kesulitan.

3. *Professional Development*

Professional development adalah peningkatan karir, kesempatan untuk mengembangkan pendidikan, dan akses ke pendidikan berkelanjutan. Peluang yang tidak memadai untuk pengembangan profesional sering kali mengurangi upaya karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan merupakan alasan utama ketidakpuasan kerja mereka. Karyawan yang terdaftar dalam program pendidikan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan posisi mereka daripada mereka yang tidak terdaftar dalam program apa pun. Karyawan profesional berusaha untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memberikan kinerja baik dan masyarakat yang berkualitas dan untuk memenuhi QWL mereka. Kurangnya program pelatihan untuk karyawan akan berdampak pada kompetensi dan kinerja mereka. Ketidakpuasan dengan kemajuan karir juga berdampak pada kompetensi dan kinerja mereka. Kurangnya kejelasan peran adalah salah satu hambatan kerja. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk membangun jenjang karir yang tepat atau sistem peringkat untuk karyawan.

4. *Compensation and Reward*

Menurut Byars dan Rue (2008) *compensation* adalah semua penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. *Organizational rewards* mencakup semua jenis pekerjaan, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan oleh organisasi. *Intrinsic rewards* adalah penghargaan internal kepada individu dan biasanya berasal dari keterlibatan dalam kegiatan tertentu. Sedangkan *extrinsic rewards* adalah penghargaan yang dikendalikan dan didistribusikan langsung oleh organisasi dan bersifat nyata.

5. *Social Support*

Menurut Burke, Noblet and Rodwell (2008) dalam Wickramasinghe (2016) *Social support* adalah dukungan sosial berupa bantuan terkait dengan pekerjaan yang bersumber dari rekan kerja, supervisor / atasan, teman diluar pekerjaan, atau keluarga.

Secara keseluruhan berdasarkan definisi ahli mengenai *quality of work life*, penulis menyimpulkan bahwa *quality of work life* adalah kondisi di tempat kerja yang menguntungkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dalam penelitian ini, penulis memakai definisi Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) yang mendefinisikan *quality of work life* sebagai persepsi yang berasal dari dasar-dasar tempat kerja seperti *work environment*, *occupational stress*, *professional development*, *compensation and reward*, dan *social reward* yang diinginkan secara fisik dan psikologis dan yang memfasilitasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman kerja sambil mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 *Employee Commitment*

Menurut Porter dan Steers (1982) dalam Gnanayudam dan Dharmasiri (2007) *employee commitment* adalah keyakinan karyawan yang kuat dalam dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kemudian menurut Nijhof *et al.*, (1998) mendefinisikan *commitment* sebagai rasa kesetiaan terhadap dan identifikasi dengan organisasi, pekerjaan, dan kelompok di mana seseorang berada. Perasaan ini diungkapkan dalam motivasi untuk membawa upaya ke dalam pekerjaan seseorang, motivasi untuk mengambil tanggung jawab dan kemauan untuk belajar. Menurut Allan dan Meyer (1990) *employee commitment* adalah kondisi psikologis karyawan dalam organisasi dan implikasinya pada keputusan untuk tetap dalam organisasi. Selain itu menurut Lin *et al.*, (2001) dalam Yang *et al.*, (2014) *employee commitment* adalah keinginan kuat seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi.

Selain itu menurut Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) *employee commitment* adalah tingkat kesetiaan yang dialami oleh karyawan terkait dengan ikatan dengan organisasi, dan kesediaan untuk terus bekerja dengannya.

Menurut Allan dan Meyer (1990) terdapat tiga komponen penilaian komitmen yaitu;

1. *Affective component*

Affective component adalah keterikatan emosional karyawan dengan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi.

2. *Continuance component*

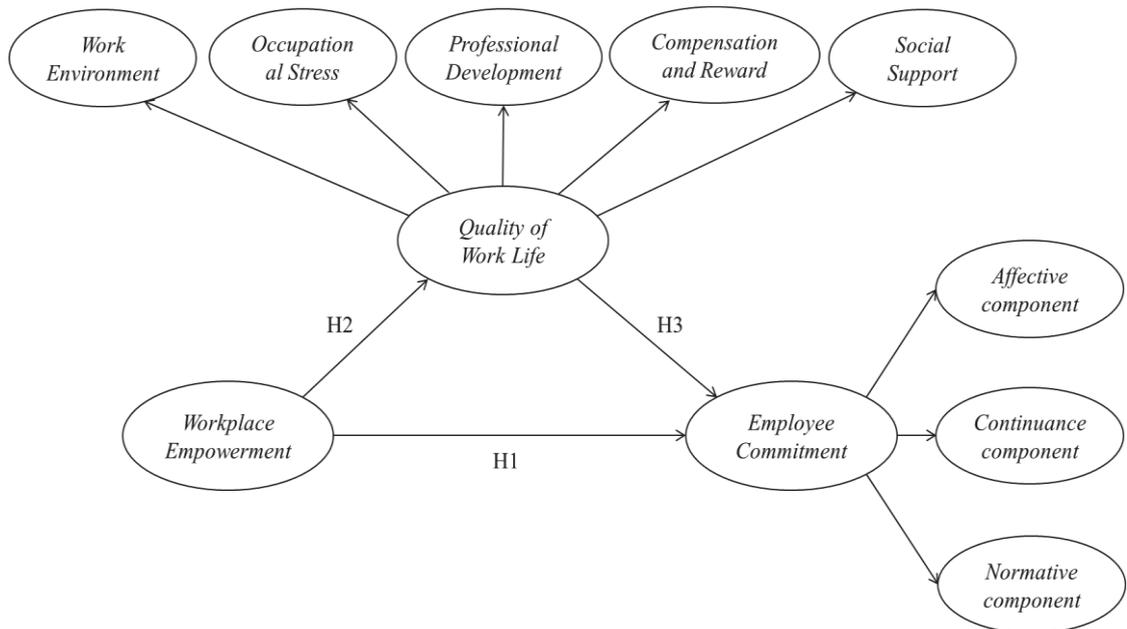
Continuance component adalah komitmen berdasarkan biaya yang karyawan asosiasikan dengan meninggalkan organisasi.

3. *Normative component*

Normative component adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi.

Secara keseluruhan berdasarkan definisi ahli mengenai *employee commitment*, penulis menyimpulkan bahwa *employee commitment* adalah tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis memakai definisi Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018) *employee commitment* adalah tingkat kesetiaan yang dialami oleh karyawan terkait dengan ikatan dengan organisasi, dan kesediaan untuk terus bekerja dengannya.

2.2 Model Penelitian



Sumber: Adaptasi dari Nayak, Sahoo, dan Mohanty (2018), *Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: A study on Indian healthcare sector*

Gambar 2.1 Model Penelitian

H1. *Workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*.

H2. *Workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*.

H3. *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*.

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

2.3.1 Pengaruh *workplace empowerment* Terhadap *employee commitment*

Menurut Karim dan Rehman (2012) menjelaskan bahwa *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana pemberdayaan karyawan menyadari karyawan bahwa keberadaan mereka dihargai

dalam organisasi mereka dan menciptakan peningkatan tingkat komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Ibrahim *et al.*, (2013) terhadap 150 perawat di Belgia membuktikan bahwa *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana perawat yang diberdayakan di tempat kerja mereka cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Di mana, semakin seorang perawat merasa diberdayakan secara psikologis maka mereka akan memiliki keinginan untuk bekerja di organisasi dalam waktu yang lama (komitmen). Pemberdayaan dapat dipandang sebagai cara untuk merangsang komitmen individu terhadap organisasi, karena mengarah pada kesesuaian antara peran kerja dan sistem nilai pribadi, kepercayaan pada kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan pada gilirannya mendorong karyawan untuk menempatkan lebih banyak upaya atas nama organisasi.

Selain itu menurut Nadim dan Amir (2015) menjelaskan bahwa *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, lebih sedikit pemborosan, dan rendahnya pergantian karyawan.

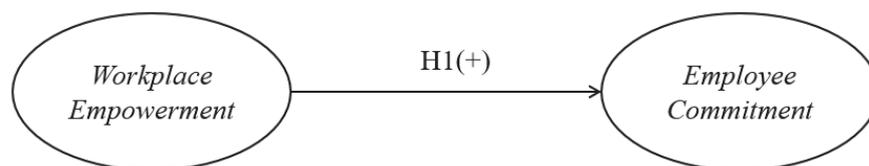
Menurut Arifan dan Dihan (2018) membuktikan bahwa *empowerment* secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee commitment*. Dengan membebaskan para karyawan atau dengan kata lain lebih memberdayakan para karyawan seperti melibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi, mengembangkan hal inisiatif yang dimiliki para karyawan supaya

karyawan akan merasa kontribusi mereka dalam bekerja di organisasi sehingga karyawan akan cenderung loyal dengan perusahaan.

Menurut Nayak *et al.*, (2018) membuktikan bahwa *workplace empowerment* secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee commitment*, di mana pemberdayaan dapat memperkaya kualitas hidup kerja individu di tempat kerja, karena individu tersebut memiliki kendali atas beban kerja mereka, mendapatkan dukungan dari rekan-rekan, merasa lebih dihargai atas prestasi mereka dan diperlakukan dengan adil. Ketika karyawan menganggap tempat kerja sebagai memberdayakan, itu secara signifikan meningkatkan produktivitas atau efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian sebelumnya (Karim dan Rehman ,2012; Ibrahim *et al.*, 2013; Nadim dan Amir, 2015; Arifan dan Dihan, 2018; Nayak *et al.*, 2018), penulis ingin menguji kembali hubungan antara *workplace empowerment* dan *employee commitment* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H1: *Workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*



2.3.2 Pengaruh *workplace empowerment* Terhadap *quality of work life*

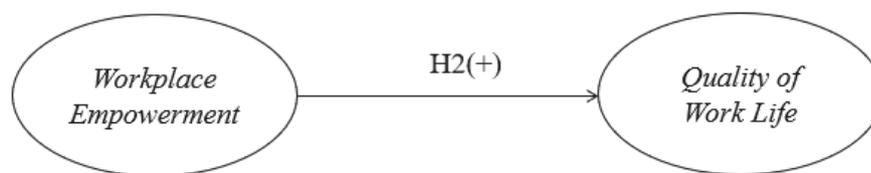
Menurut Howe (2013) membuktikan bahwa *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, di mana pemberdayaan melalui peluang karyawan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan dapat

berkontribusi dengan baik dan tidak meninggalkan pekerjaan mereka, sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap karyawan dan merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Kemudian menurut Nayak *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, di mana karyawan yang memiliki kendali atas beban kerja mereka, mendapatkan dukungan dari rekan-rekan, merasa lebih dihargai atas prestasi mereka dan diperlakukan dengan adil, maka karyawan menganggap tempat kerja sebagai pemberdayaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian sebelumnya, (Howe, 2013; Nayak *et al.*, 2018) penulis ingin menguji kembali hubungan antara *workplace empowerment* dan *quality of work life* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H2: *workplace empowerment* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*



2.3.5 Pengaruh *quality of work life* Terhadap *employee commitment*

Menurut Sirgy *et al.*, (2001) menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana seorang pekerja yang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik di tempat bekerja, maka karyawan akan cenderung merasa positif terhadap perusahaan dan sikap positif tersebut akan menghasilkan komitmen terhadap perusahaan.

Selain itu menurut Huang *et al.*, (2007) membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana kualitas hidup kerja karyawan yang dipenuhi oleh perusahaan seperti ruang lingkup pekerjaan yang memadai, maka karyawan cenderung menumbuhkan komitmen pada perusahaan.

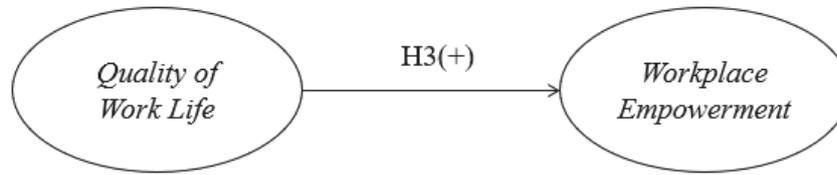
Kemudian menurut Daud (2010) menjelaskan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana lingkungan kerja serta aspek kehidupan yang baik di tempat kerja dapat menumbuhkan komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut Radja, Tawe, Rijal, dan Tiro (2013) membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana karyawan yang merasakan keamanan, keadilan, kebanggan, demokrasi, kekeluargaan, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab, dan fleksibilitas di tempat kerja, dapat mengindikasikan kualitas kehidupan kerja individu yang baik dan hal tersebut mengarah pada sikap komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Nayak *et al.*, (2018) membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*, di mana karyawan yang memiliki kualitas hidup kerja yang lebih baik cenderung menunjukkan kepercayaan diri pada pekerjaan mereka dan sikap tersebut dapat menghasilkan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian sebelumnya, (Sirgy *et al.*, 2001; Huang *et al.*, 2007; Daud, 2010; Radja, Tawe, Rijal, dan Tiro, 2013; Nayak *et al.*, 2018) penulis ingin menguji kembali hubungan antara *quality of work life* dan *employee commitment* sehingga hipotesa dalam penelitian ini adalah

H3: *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee commitment*



2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Sirgy <i>et al.</i> ,	<i>A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories</i>	(2001)	Hasil penelitian menunjukkan <i>quality of worklife</i> memiliki kontribusi dan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee commitment</i> .
2	Huang, Lawler, dan Lei	<i>The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention</i>	(2007)	Hasil penelitian menunjukkan <i>quality of worklife</i> memiliki kontribusi dan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>quality of</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
3	Normala	<i>Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms</i>	(2010)	Hasil penelitian membuktikan <i>quality of worklife</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee commitment</i> .
4	Daud	<i>Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational</i>	(2010)	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>quality of work life</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>quality of</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		<i>Commitment amongst Employees in Malaysian Firms</i>			<i>worklife terhadap employee commitment.</i>
5	Karim dan Rehman	<i>Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan</i>	(2012)	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>workplace empowerment</i> terhadap <i>employee commitment</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
6	Ibrahim, Elhoseeny, dan Mahmoud	<i>Workplace empowerment and organizational commitment among nurses working at the Main University Hospital, Alexandria, Egypt</i>	(2013)	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktian hubungan signifikan antara <i>workplace empowerment</i> terhadap <i>employee commitment</i> .
7	Radja, Tawe, Rijal, dan Tiro	<i>Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of</i>	(2013)	Hasil penelitian menunjukkan <i>quality of worklife</i> memiliki kontribusi dan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktian hubungan signifikan antara <i>quality of worklife</i> terhadap <i>employee commitment</i> .

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
8	Howe	<i>Founding Building Service In Makassar City</i> <i>Empowering certified nurse's aides to improve quality of work life through a team communication program</i>	(2014)	Hasil penelitian menunjukkan <i>workplace empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>quality of worklife</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>workplace empowerment</i> terhadap <i>quality of worklife</i> .
9	Nadim dan Amir	<i>Role of Employee Empowerment In Boosting Organizational Commitment In Public</i>	(2015)	Penelitian ini memberikan hasil bahwa <i>empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>workplace</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		<i>Sector Organizations of Pakistan</i>			<i>empowerment</i> terhadap <i>employee commitment</i> .
10	Arifan dan Dihan	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Employee Empowerment of Organizational Commitments Through Satisfaction Satisfaction In Social Department of Yogyakarta Special District</i>	(2018)	Hasil penelitian menunjukkan <i>empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>employee commitment</i> .	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan signifikan antara <i>workplace empowerment</i> terhadap <i>employee commitment</i> .
11	Nayak, Sahoo, dan Mohanty	<i>Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: A</i>	(2018)	Hasil penelitian menunjukkan <i>workplace empowerment</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi <i>quality</i>	Pada penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam membuktikan hubungan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		<i>study on Indian healthcare sector</i>		<i>of worklife. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan quality of worklife secara positif dan signifikan mempengaruhi employee commitment.</i>	<i>signifikan antara workplace empowerment dan quality of worklife terhadap employee commitment.</i>