

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Studi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom**

Anggita Aulia Filansari

1203100059

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis
Universitas Telkom, Bandung, Jawa Barat**

e-mail: anggitafileans@gmail.com

ABSTRAK

Universitas Telkom merupakan penggabungan dari beberapa institusi yang berada dibawah badan penyelenggara Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) yaitu IT Telkom, IM Telkom, Poltek Telkom dan STISI Telkom. Penggabungan keempat institusi tersebut menimbulkan perubahan terencana dalam organisasi. Tujuan perubahan terencana yaitu meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan dan mengubah perilaku karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei. Penelitian survei ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survei menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Dengan menggunakan 65 responden karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, diketahui bahwa faktor komunikasi dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 0,143 terhadap komitmen karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0,336 terhadap komitmen karyawan.

Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, komitmen karyawan, komunikasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan.

ABSTRACT

Telkom University is an amalgamation of several institutions under the organizing body Telkom Education Foundation (YPT) is IT Telkom, IM Telkom, Telkom Polytechnic and STISI Telkom. Merging the four institutions raises planned change in organizations. The purpose of planned change that increases the organization's ability to adapt to changes in the environment and change employee behavior. This study aims to see how they affect the quality of work life on employee commitment studies at the Faculty of Economics and Business University of Telkom. This study was included in the survey research. Survey research is a quantitative study and a general questionnaire survey. This study used a descriptive analysis. By using the 65 respondents employees and lecturer at the Faculty of Economics and Business University of Telkom, shows that the communication and culture of the organization does not have an influence on employee commitment.

Compensation has the effect of 0.143 on employee commitment and leadership have influence on employee commitment by 0.336.

Keywords : *Quality of work life, employee commitment, communication, organizational culture, compensation, and leadership .*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyak perusahaan yang menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara melakukan perubahan terencana dalam organisasi. Tujuan perubahan terencana yaitu meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan dan mengubah perilaku karyawan (Robbins dan Judge, 2007) dalam Danang Sunyoto (2012:230). Untuk menghadapi lingkungan yang dinamis dan senantiasa berubah, Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) melakukan perubahan menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam satu payung Universitas Telkom untuk mempertahankan diri dari pesaing dan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang terus berubah secara cepat (Robbins dan Judge, 2008:340). Yang dimaksud pesaing oleh penulis yaitu universitas swasta lain.

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai seperangkat metode pendekatan untuk meningkatkan kemajuan lingkungan kerja (Anatan dan Elitan, 2007:67). Menurut Anatan dan Ellitan (2007:69), kualitas kehidupan kerja menimbulkan komitmen timbal balik yang tinggi antara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual. Komitmen karyawan mutlak diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk membangun komitmen pada karyawan perusahaan seharusnya menciptakan kualitas kehidupan kerja yang layak. Menurut Thomas dan Wahyu (2007), kepuasan atas kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. Faktor kualitas kehidupan kerja antara lain, komunikasi, kompensasi, dan budaya organisasi (Yeo dan Li, 2011).

Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Komunikasi yang baik sangat penting bagi efektifitas kelompok atau organisasi (Robbins dan Judge, 2008:4). Komunikasi juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan tingkat motivasi karyawan (Robbins dan Judge, 2008:41). Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja dan untuk membaktikan diri pada perusahaan (Suwatno dan Priansa, 2011:219). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu (Robbins dan Judge, 2008:49). Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penulis bermaksud melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom”**.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

- b. Bagaimana komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
- e. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
- f. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
- g. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap komitmen karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

2. KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Robbins (1989) mendefinisikan QWL sebagai “*QWL is defined as the favorable conditions and environments of a workplace that support and promote employee satisfaction by providing them with rewards, job security, and growth opportunities*”. QWL didefinisikan sebagai kondisi yang menguntungkan dan lingkungan tempat kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan karyawan dengan menyediakan penghargaan, keamanan kerja, dan peluang pertumbuhan (R.S.M Lau, 2000).

Robbins (1989) mendefinisikan QWL sebagai “*a process by which an organization responds to employee needs by developing mechanisms to allow them to share fully in making the decisions that design their lives at work*”. Suatu proses dimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja. (R.S.M Lau, 2000).

Quality of Work Life (QWL) dipandang sebagai seperangkat metode pendekatan atau teknologi untuk meningkatkan kemajuan lingkungan kerja dan produktivitas kerja. QWL juga merupakan pernyataan ideologis tentang sifat pekerjaan dan hubungan pekerja dengan organisasi (Anatan dan Elitan, 2007:67).

Quality of Work Life (QWL) didasarkan pada konsep bahwa karyawan memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi untuk memastikan keberhasilan organisasi (Roland K. Yeo and Jessica Li, 2012). *Quality of Work Life* (QWL) juga

memperhatikan peran serta karyawan dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan karyawan dan majikan (Roland K. Yeo and Jessica Li, 2012).

Komunikasi

Komunikasi bisa berbentuk komunikasi antarpribadi, yaitu komunikasi diantara dua orang atau lebih dan komunikasi organisasi, yakni semua pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam sebuah organisasi (Marwansyah, 2010:321).

Menurut Roland K. Yeo dan Jessica Li (2011), *“The quality of work life is determined by the type of information employees receive about the organization and the extent to which they themselves are heard by the organization. Employees thus regard communication as a crucial channel towards understanding, agreeing and sharing common goals in the workplace”*. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh jenis informasi yang diterima karyawan tentang organisasi dan sejauh mana mereka didengar oleh organisasi. Karyawan menganggap komunikasi sebagai saluran penting menuju pemahaman, menyetujui, dan berbagi tujuan bersama di tempat kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2003:181) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:125).

Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja yang produktif (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:126).

Menurut Thomas H. Stone, *“Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer”*. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan pada majikan (Suwatno dan Priansa, 2011:220).

Menurut Edwin B. Flippo, *“compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”*. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi (Suwatno dan Priansa, 2011:220).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Nilai adalah keyakinan dasar tentang apa yang benar atau salah, atau tentang apa yang harus Anda lakukan dan apa yang tidak. Budaya perusahaan harus mengirimkan sinyal yang jelas tentang apa perilaku yang bisa dan tidak bisa diterima (Dessler, 2009:186).

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins dan Judge, 2007) dalam Sunyoto (2012:225).

Glaser et al. (1987) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hofstede (1986) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Kepemimpinan

Menurut Yeo dan Jessica Li (2011), kepemimpinan dalam kualitas kehidupan kerja ditandai dengan kesempatan untuk belajar, terutama dari kesalahan dan usaha baru, dan ini dapat direalisasikan dari jenis dan tingkat pengawasan yang diberikan kepada karyawan. Bimbingan manajer akan membantu karyawan untuk menghadapi tantangan sehari-hari dan meningkatkan kompetensi mereka dalam menangani tugas-tugas kompleks. Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah kemampuan manajer dapat mengubah hambatan potensial menjadi kesempatan untuk belajar dan penyelidikan reflektif bagi karyawan.

Menurut Robbins (2006) dalam Ratna Kusumawati (2008), Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Hipotesis

H₁: Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

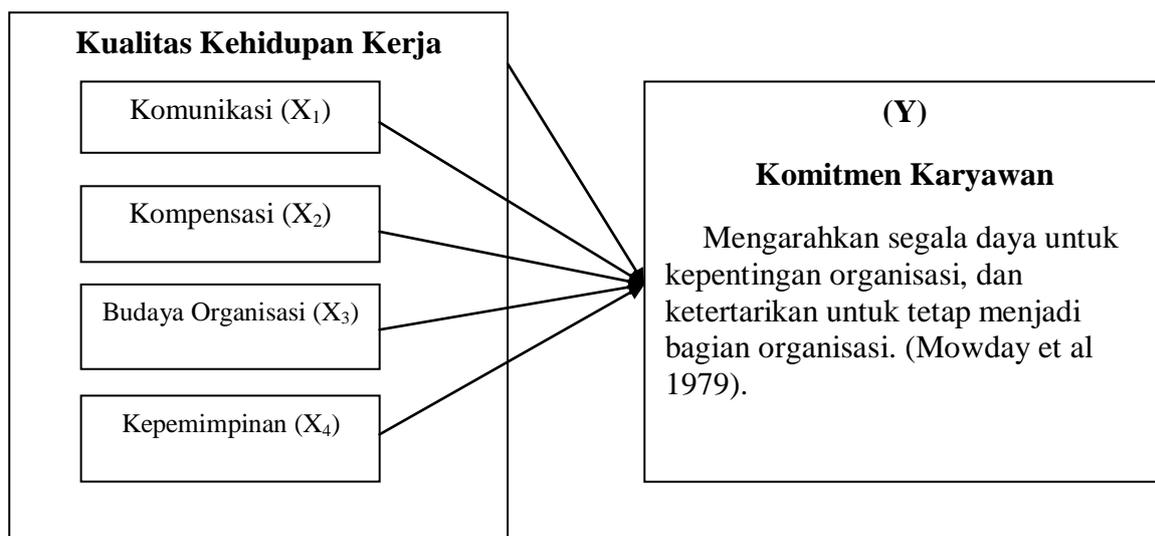
H₂: Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

H₃: Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

H₄: Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

H₅: Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survei ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya (Abdurrahman dan Muhidin, 2011:5).

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif Sugiyono (2012:199), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Berdasarkan desain penelitiannya, penelitian ini termasuk ke dalam studi *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* atau disebut juga studi *one-shot* adalah penelitian yang hanya satu kali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini termasuk dalam *causal research design*, yaitu

desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2011:14).

Populasi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom yang berjumlah 189 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan penulis adalah *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:63). Pengambilan sampelnya dengan sampling random sederhana (*simple random sampling*). *Simple random sampling* yaitu proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel (Sanusi, 2011:89).

Data penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang diberikan oleh pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom yang berhubungan dengan keperluan penelitian ini, studi pustaka, jurnal penelitian nasional, jurnal penelitian internasional, dan media internet yang digunakan untuk mendukung penelitian ini.

Penelitian melakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sunyoto (2009:9), Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengukuran pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) (Sunyoto, 2012:13).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melakukan analisis regresi linear berganda, data mentah dari kuesioner yang masih dalam skala ordinal tersebut ditransformasikan ke dalam skala interval dengan menggunakan MSI (*Method Succesive Interval*). Adapun alat bantu yang digunakan untuk melakukan analisis faktor adalah dengan menggunakan *Windows SPSS 20.0*. Berikut akan diuraikan satu persatu berdasarkan output hasil perhitungan SPSS 20.0.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. All requested variables entered.

Tabel Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,770	1,879	
Komunikasi	,031	,057	,071
Kompensasi	,143	,062	,268
Budaya Organisasi	,087	,079	,156
Kepemimpinan	,336	,153	,319

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,770 + 0,031X_1 + 0,143X_2 + 0,087X_3 + 0,336X_4 + e$$

1. Konstanta (α) = 2,770. Ini menunjukkan nilai konstan, yaitu jika variabel Komunikasi (X_1), Kompensasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kepemimpinan (X_4) = 0, maka komitmen karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom sebesar 2,770.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,031. Ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,143. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Koefisien X1 (b_3) = 0,087. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Koefisien X1 (b_4) = 0,336. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. $H_{1,2,3,4}$ ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$
- b. $H_{1,2,3,4}$ diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,770	1,879		1,474	,146
Komunikasi	,031	,057	,071	,551	,583
Kompensasi	,143	,062	,268	2,299	,025
Budaya Organisasi	,087	,079	,156	1,101	,275
Kepemimpinan	,336	,153	,319	2,203	,031

1. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 (komunikasi) ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu komunikasi terhadap variabel terikat (komitmen karyawan). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,583) di atas (lebih besar) dari 0.10 dan nilai $t_{hitung} 0,551 \leq t_{tabel} 1.296$.
2. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 (kompensasi) diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu kompensasi terhadap variabel terikat (komitmen karyawan). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,025) di bawah (lebih kecil) dari 0.10 dan nilai $t_{hitung} 2,299 \geq t_{tabel} 1.296$.

3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 (budaya organisasi) ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat (komitmen karyawan). Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,275) di atas (lebih besar) dari 0.10 dan nilai $t_{hitung} 1,101 \leq t_{tabel} 1.296$.
4. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_4 (kepemimpinan) diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat (komitmen karyawan).

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (komunikasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan) terhadap variabel terikat (komitmen karyawan).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_5 ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$
- b. H_5 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171,978	4	42,995	10,666	,000 ^b
Residual	241,852	60	4,031		
Total	413,830	64			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Budaya Organisasi

F_{hitung} adalah 10,666 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,666 > 2.04099$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa H_5 diterima, yang artinya variabel bebas, yaitu kualitas kehidupan kerja yang terdiri Komunikasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (komitmen karyawan).

Koefisien Determinasi

Pengujian determinan (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilainya adalah 0-1, jika (R^2) semakin mendekati nol maka model semakin tidak baik.

Tabel Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,377	2,00770

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Nilai *Adjusted R Square* = 0,377 berarti 37,7% faktor-faktor komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (komunikasi, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan) sedangkan sisanya 62,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada karyawan dan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom mengenai Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial, terdapat dua faktor dalam kualitas kehidupan kerja yang pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, yaitu Faktor Kompensasi dan Faktor Kepemimpinan. Terdapat dua faktor kualitas kehidupan kerja yang terdiri Komunikasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom, yaitu Faktor Komunikasi dan Budaya Organisasi. Secara Simultan, kualitas kehidupan kerja yang terdiri Komunikasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.

Saran

1. Untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom
 - a. Pada penelitian ini faktor komunikasi kurang berpengaruh menurut karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dalam meningkatkan komitmen. Penulis memandang hal ini disebabkan karena anggota dalam organisasi kurang memperhatikan sarana komunikasi yang disediakan oleh manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom. Selain itu, mungkin disebabkan kurangnya informasi yang diterima oleh karyawan dan dosen di lingkungan kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dapat meningkatkan informasi dan pemahaman karyawan dalam lingkungan kerja.
 - b. Pada penelitian ini faktor kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dapat meningkatkan kompensasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja keras dan komitmen karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
 - c. Pada penelitian ini faktor budaya organisasi kurang berpengaruh menurut karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom dalam meningkatkan komitmen. Penulis memandang hal ini disebabkan karena organisasi belum memiliki tradisi/kebiasaan yang menjadi ciri yang membedakan organisasi ini dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah norma persepsi, pola perilaku yang diciptakan oleh organisasi untuk berpikir dan bertindak secara tepat dalam menjalankan organisasi dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.
 - d. Pada penelitian ini faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan. Harapannya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom memiliki seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan, seorang pemimpin yang dapat menjadi mediator, dan seorang pemimpin yang dapat menjalin komunikasi yang baik dengan anggotanya. Karena seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kearah tercapainya suatu tujuan dan meningkatkan komitmen karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan adanya penelitian kualitas kehidupan kerja dengan faktor lain seperti kerjasama, prestasi kerja, pengembangan karir dan lainnya untuk lebih mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen karyawan.