

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, *TUROVER INTENTION* DAN STRES KERJA: STUDI PADA BMT DI KUDUS

Wahibur Rokhman

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia

e-mail: wahibur@gmail.com

Abstract: *This study was conducted to investigate the effect of quality of work life on job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and job stress among the employees of Baitul Mal wat Tamwil (BMT) in Kudus Regency, Central Java, Indonesia. The study uses a sample of 150 employees from 13 institutions of BMT. The empirical testing indicates that quality of work life has positive effects on both job satisfaction and organizational commitment; whereas there is no significant evidence of the effect of quality of work life on turnover intention and job stress. Implication, limitation and suggestion for future research are discussed.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat quality of work life, kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention dan stres kerja karyawan yang bekerja di Baitul Mal wa Tamwil (BMT) di Kabupaten Kudus. Penelitian ini juga menguji pengaruh quality work life terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan yang bekerja di BMT di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan quality of work life terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebaliknya Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara quality of work life terhadap turnover intention dan stres kerja. Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis maupun praktis bagi masyarakat dan khususnya bagi pengelolaan BMT serta bagi penelitian di masa yang akan datang.*

Kata kunci: *quality of work life, kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention dan stres*

Pendahuluan

Lingkungan bisnis yang sangat dinamis sekarang ini, menuntut organisasi untuk selalu kreatif dalam mencari berbagai cara untuk menghadapi persaingan. Optimalisasi fungsi sumberdaya manusia merupakan strategi untuk mencapai keunggulan, namun demikian untuk mempertahankan karyawan perlu penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja).

Quality of work life merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan (Sheel, Sindhwani, Goel, dan Pathak, 2012). Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. *Quality of work life* merupakan konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga ekonomi rakyat yang dikembangkan untuk memberdayakan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dalam upaya pengentasan kemiskinan (Mu'alim dan Abidin, 2005). Berdasarkan data yang ada di BMT Center jumlah BMT yang ada di Indonesia mencapai 4000 buah, dengan jumlah deposan sebanyak 2 juta orang dengan omset 2,5 triliun dan mampu memberikan pinjaman kepada 1,5 juta pengusaha kecil serta memperkerjakan 21.000 orang (Pinbuk, 2010).

Hal itu memberikan gambaran tentang potensi yang dimiliki BMT sangat besar dalam pengentasan kemiskinan dan pembukaan peluang kerja yang sangat luas, BMT juga terbukti mampu menggantikan fungsi rentenir yang sangat menjerat. Berdasarkan laporan yang ada di PINBUK, daerah maupun desa-desa yang berada di daerah operasional BMT, berbagai praktek rentenir hilang dan lenyap bagai ditelan bumi (Mu'alim dan Abidin, 2005). Manfaat itulah yang dirasakan masyarakat akan kehadiran lembaga itu, disamping itu relatif resisten terhadap krisis moneter yang terjadi karena dana yang ada langsung disalurkan ke sektor riil, sehingga aman dari pengaruh gejolak moneter. Hal ini yang mendorong perkembangan dan pertumbuhan BMT di seluruh daerah di tanah air, serta tumbuhnya kepercayaan masyarakat terhadap kehadiran lembaga dengan sistem bagi hasil ini.

Meskipun demikian, berbagai realita dilapangan menunjukkan ada

beberapa BMT yang gulung tikar dan menghentikan operansionalnya karena menghadapi berbagai kendala terutama berkaitan dengan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Sumberdaya manusia memegang peran kunci dalam pengelolaan organisasi termasuk BMT. BMT sebagai organisasi yang berorientasi keuntungan (*profit oriented*) dan juga memiliki fungsi sosial kemasyarakatan (*baitul mal*) dengan menyalurkan zakat, infak, dan shodaqoh dalam bentuk pinjaman kebajikan (*qardh al-hasan*), oleh karena itu maka BMT harus dikelola secara profesional agar fungsi intermediasi (*wa tamwil*) dapat dilakukan dengan baik. Fungsi itu dilakukan dengan cara menyalurkan dana yang diamanahkan kepadanya kepada pengusaha atau usahawan kecil yang layak dan amanah dalam memanfaatkan pinjaman yang diberikan kepadanya.

Perkembangan BMT yang cukup pesat ini juga memicu persaingan yang cukup ketat tidak hanya diantara BMT tetapi juga bersaing dengan bank-bank Islam dan konvensional dalam fungsi intermediasi. Melihat potensi yang besar itu bank-bank besar mulai melirik kredit mikro ini, hal ini ditandai dengan berdirinya unit-unit usaha yang khusus melayani pengusaha kecil seperti unit di bank Danamon, BRI, BCA dan lain sebagainya. Sebagai contoh bank Danamon, Bank ini membuka unit yang disebut Danamon Simpan Pinjam, dimana kantor unitnya dibuka di daerah-daerah dimana BMT beroperasi dan dengan merekrut karyawan yang berpengalaman selama ini bekerja di BMT dengan memberikan iming-iming gaji yang lebih tinggi. Disamping itu unit itu memberi fasilitas dan akses kredit yang lebih mudah dengan didukung permodalan yang besar, hal ini menjadi potensi mengancam kelangsungan BMT yang ada di sekitarnya. Apalagi diperparah dengan pemberian tingkat bunga yang lebih rendah dari bagi-hasil yang diberikan oleh BMT.

Tantangan ini yang menjadi pemicu BMT untuk lebih profesional dalam mengelola sumberdaya secara professional, diantaranya harus memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawannya agar dapat meningkatkan profesionalitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktifitas. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis Islam, lembaga BMT dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki secara profesional sehingga mampu berkompetisi dengan lembaga keuangan mikro yang konvensional maupun dengan lembaga keuangan lainnya.

Oleh karena pentingnya peran *quality of work life* terhadap berbagai hasil

kerja dan beberapa aspek dalam kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stress kerja dan lainnya. Sementara banyak penelitian yang dilakukan terkait dengan *quality of work life* di BMT, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *quality of work life* karyawan BMT yang ada di Kabupaten Kudus serta ingin mengetahui dampaknya pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention* serta stres kerja.

Literatur Review

Quality of work life merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan peran serta dan kontribusi anggota organisasi. Sheel, Sindhvani, Goel, dan Pathak (2012) mendefinisikan *quality of work life* sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Lebih lanjut, Riady (1997) mengelompokkan berbagai variabel dalam *quality of work life* dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, kompensasi yang adalah yang memperhatikan keadilan dan kompetitif, memenuhi kebutuhan hidup, dikelola secara profesional, dan mendorong karyawan untuk lebih produktif. Kedua, mendorong karyawan untuk maju yaitu dengan memberikan pelatihan yang cukup, menawarkan kesempatan dan peluang untuk promosi secara obyektif, jalur karir yang jelas, menyediakan fasilitas yang mendorong karyawan untuk maju. Ketiga, lingkungan kerja yang kondusif: kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat, relasi kerja yang baik dengan pelanggan dan fasilitas kerja yang mendukung. Keempat, nilai-nilai organisasi: visi misi organisasi yang jelas, penghargaan terhadap peran karyawan, sesuai dengan diri karyawan dan lingkungannya, penghargaan terhadap karyawan lain. Kelima, karakteristik pekerjaan: bervariasi, menghasilkan output kerja yang jelas, tugas penting dan membanggakan. Keenam, kepemimpinan yang baik, menunjukkan komitmen terhadap misi organisasi, dan memberdayakan karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja (Wyatt dan Wah, 2001; Kheradmand,

Vililou dan Lotfi, 2010; Bharati, Umaselvi, dan Kumar, 2010: dan Bolhari, Rezaeean, Bolhari, Bairamzadeh, dan Soltan, 2011)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam persepsi seseorang terhadap kondisi kerja. Kepuasan kerja akan ditunjukkan melalui sikap umum dari individu terhadap pimpinan dan pekerjaan dalam suatu organisasi (Gibson et al., 1997; Greenberg dan Baron, 1995). Menurut Greenberg dan Baron (1995) ada dua faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja yaitu: bersifat organisasional dan personal. Kepuasan yang dipengaruhi organisasi antara lain: sistem reward, penerimaan terhadap supervisor, sentralisasi kekuasaan, penghargaan sosial dan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan. Sedangkan kepuasan kerja yang dipengaruhi individu antara lain: *variable personality*, status dan senioritas, kesesuaian kerja dengan hal yang diinginkan, kepuasan hidup.

Sedangkan komitmen organisasi merupakan konsep yang banyak diperdebatkan oleh para ahli, kebanyakan studi tentang komitmen didasarkan atas asumsi sikap dan tingkah laku. Menurut William dan Hazer (1991), konsep komitmen organisasi memiliki dua perpektif. Pertama komitmen dianggap sebagai indikator misalnya perilaku yang melebihi peran yang diharapkan sebagai bentuk pendekatan sebuah perpektif sikap yang relatif kuat akan dilibatkan dan identifikasi seseorang terhadap organisasi. Pandangan kedua komitmen organisasi merupakan ciri faktor yang berkaitan dengan rasa percaya seseorang kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras pada organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Lebih lanjut, stress kerja merupakan kondisi yang banyak terjadi sekarang ini. Dengan berbagai beban kerja serta target yang harus dicapai membuat seseorang tertekan untuk memenuhi target tersebut. Stres dapat dialami seseorang dalam berbagai situasi dan kondisi yang berbeda dan kemampuan mental seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan. menekan seseorang karena berbagai tuntutan-tuntutan yang menantang dan membebani seseorang

Secara umum, stres merupakan suatu keadaan yang melibatkan interaksi antara individu dengan situasi yang dialami (Michie, 2002). Menurut Greenberg dan Baron (2008) stress merupakan suatu keadaan emosi maupun fisik individu

yang timbul sebagai reaksi terhadap adanya tuntutan dari lingkungan yang dipersepsikan dapat membahayakan atau mengancam kesejahteraan. Stres memiliki dampak yang positif maupun negative. Dampak positif dari stress adalah meningkatkan motivasi seseorang untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan dampak negatif dari stress adalah timbulnya berbagai penyakit seperti hipertensi, depresi, anxiety dan lainnya. Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg (2011) menemukan keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh positif kualitas kehidupan kerja dengan berbagai dimensi hasil kerja. Wyatt dan Wah (2001) melakukan penelitian *quality of work life* di Singapura. Penelitian ini menemukan empat dimensi dalam kualitas kehidupan kerja yaitu suasana kerja, pengembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan terhadap karyawan. Kheradmand, Vililou dan Lotfi (2010) menguji pengaruh *quality of work life* dengan kinerja di Iran. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja.

Penelitian terkini dilakukan oleh Bolhari, Rezaeean, Bolhari, Bairamzadeh, dan Soltan (2011). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh *quality of work life* terhadap umur, pengalaman kerja serta tingkat gaji yang disetujui. Sedangkan Bharati, Umaselvi, dan Kumar (2010) menguji pengaruh *quality of work life* terhadap persepsi guru di India. Hasilnya menunjukkan ada pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan guru dan komitmen terhadap sekolah.

Metode Penelitian

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Baitul Mal wat Tamwil (BMT) di kabupaten Kudus. Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposif sampling. Tehnik ini merupakan tehnik sampling yang digunakan dengan cara menentukan kriteria tertentu yang digunakan untuk menentukan kelayakan anggota populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria: karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini minimal telah bekerja selama 1 tahun di BMT, supaya dapat merasakan tentang keadilan dan etika kerja Islam yang dipraktekkan dalam organisasi.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada BMT di Kabupaten Kudus. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 200 buah, namun yang kembali sebanyak 159 buah dengan response rate sebesar 77%. Namun dari kuesiner yang dikembalikan sebanyak 9 buah yang tidak dapat dipakai dalam analisis lanjutan karena banyaknya item yang tidak terisi dan ada empat responden yang bekerja kurang dari satu tahun, sehingga tidak memenuhi syarat sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga total jawaban responden yang bisa dipakai sebanyak 150 buah. Berikut ini gambaran secara umum tentang responden terkait dengan jenis kelamin, pendidikan, usia maupun pengalaman kerja:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frequency	Percentage
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	77	51%
Perempuan	73	49 %
Total	150	100 %
Umur		
≥ 25	55	33 %
26 - 30	50	42 %
31 - 34	30	13,5 %
35 ≤	15	11,5 %
Total	150	100 %
Tingkat Pendidikan		
SLTA	47	30%
Diploma	22	28%
Sarjana	80	40%
Pasca Sarjana	1	2%
Total	150	100%
Pengalaman Bekerja (Tahun)		
1 - 2	67	36%
3 - 4	26	28%
5 - 6	35	21%
7 - 9	18	13%
10 - keatas	4	2%
Total	150	100%

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kualitas kehidupan kerja diukur menggunakan 19 item pertanyaan modifikasi dari instrumen yang telah dikembangkan oleh Walton (1982) dan Ganguly (2010). Instrumen menggunakan 5 skala likert dengan reliabilitas konsistensi Crombach Alpha sebesar 0.85.

Kepuasan Kerja diukur menggunakan 3 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Dubinsky dan Harley (1986). Instrumen menggunakan 5 skala likert dengan reliabilitas konsistensi Crombach Alpha sebesar 0.89.

Organizational Commitment. Komitmen diukur menggunakan tiga item pertanyaan dari organizational commitment questioners (OCQ) yang dikembangkan oleh Bozeman dan Perrew (2001). Item ini juga dikembangkan oleh Luna-Arocas dan Camp, (2008). Pertanyaan ini menggunakan lima skala pengukuran mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

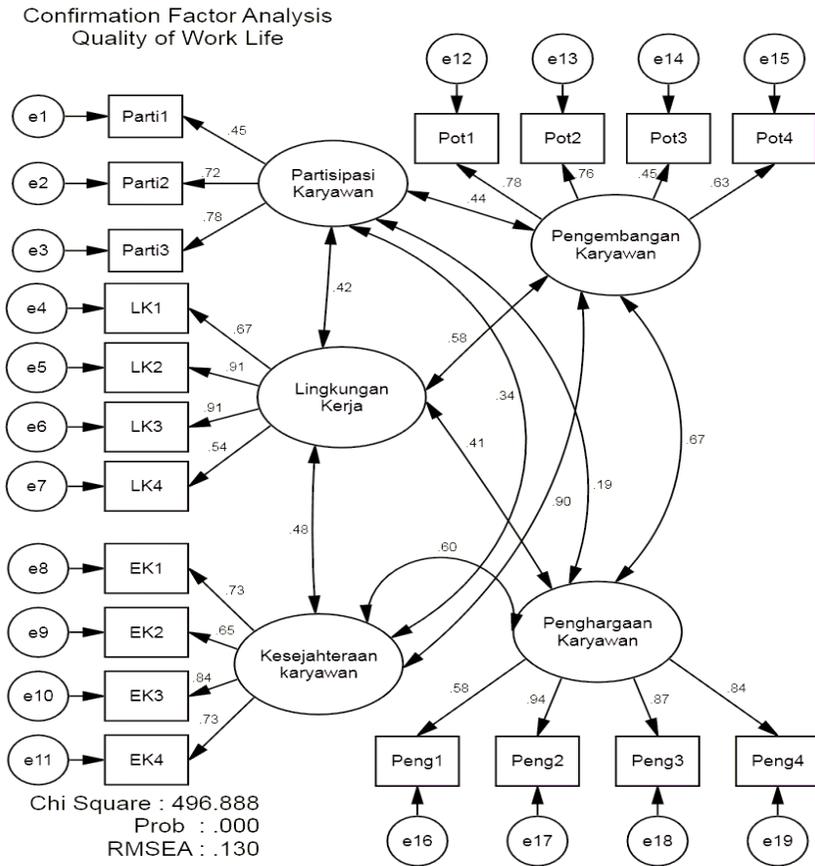
Turnover Intention. Variabel ini diukur menggunakan tiga item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hom and Griffeth, (1991) dan Luna-Arocas, and Camp, (2008). Pertanyaan ini menggunakan lima skala pengukuran mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Stres Kerja. Variabel ini diukur menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hom and Griffeth, (1991) dan Luna-Arocas, and Camp, (2008). Pertanyaan ini menggunakan lima skala pengukuran mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Hasil Penelitian

Analisis faktor konfirmatori bertujuan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing model selanjutnya akan dibahas dibawah ini:

Gambar 1: Analisis Konfirmatori *Quality of Work Life*



Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Pengujian kesesuaian model diringkas dalam tabel berikut ini.

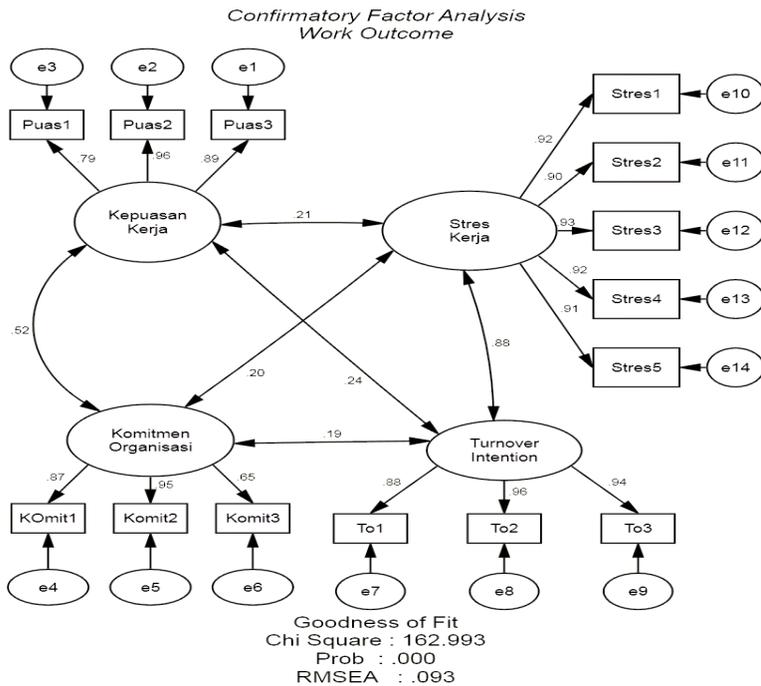
Tabel 2. Hasil CFA *Quality of Work Life*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut-off Value</i>	<i>Hasil</i>	<i>Evaluasi Model</i>
Chi - Square		226.7	Baik
Probability	≥ 0.05	0.00	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.07	Baik
GFI	≥ 0.90	0.93	Baik
CMIN / DF	≤ 2.00	1.85	Baik

TLI	≥ 0.90	0.91	Baik
CFI	≥ 0.90	0.90	Baik

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan.

Gambar 2: Analisis Konfirmatori Hasil Kerja



Tabel 3. Hasil CFA Hasil Kerja

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi - Square		162.9	Baik
Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.07	Baik
GFI	≥ 0.90	0.96	Baik
CMIN / DF	≤ 2.50	2.29	Baik
TLI	≥ 0.90	0.95	Baik
CFI	≥ 0.90	0.93	Baik

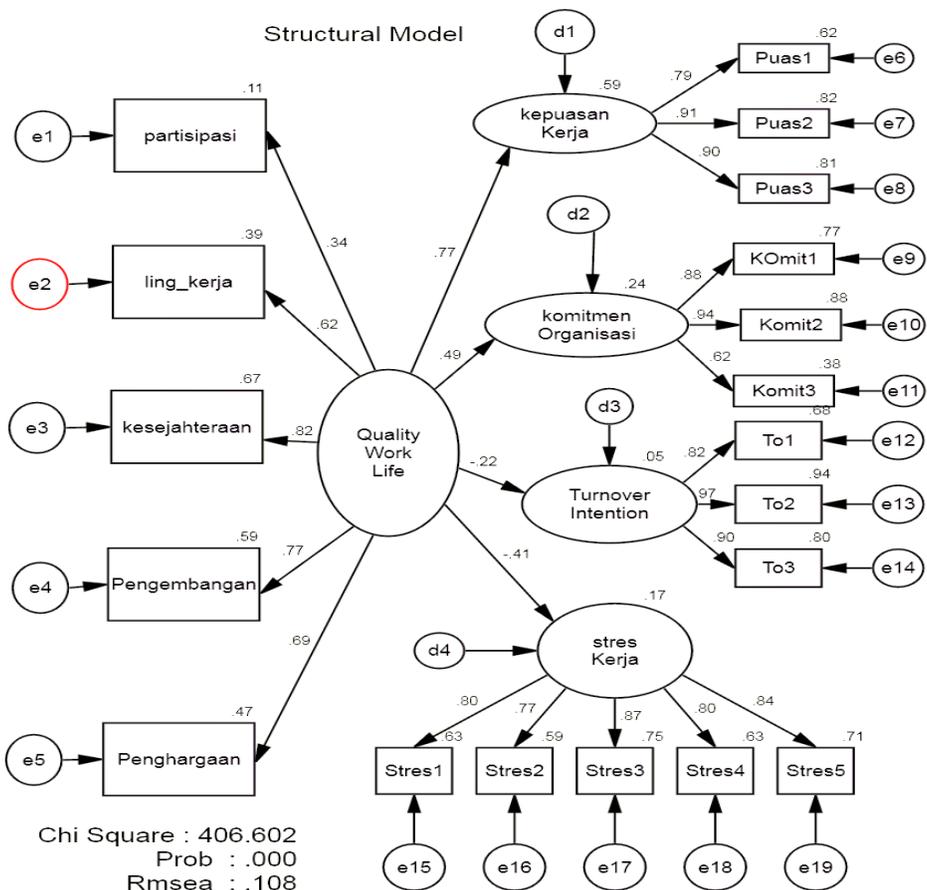
Sumber : Data primer yang diolah

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan.

Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Model (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan confirmatory factor analysis. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar berikut ini:

Gambar 3: Analisis Struktural Model Penelitian



Tabel 4. Hasil Analisis Structural Model Penelitian

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi - Square		272.9	Baik
Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.079	Baik
GFI	≥ 0.90	0.848	Kurang baik
CMIN / DF	≤ 2.00	1.922	Baik
TLI	≥ 0.90	0.919	Baik
CFI	≥ 0.90	0.933	Baik

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada analisis struktural model telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat diterima. Indeks pengukuran TLI, CFI, CMIN/DF dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan meskipun GFI dan Probabilitas diterima secara marginal. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi syarat penerimaan.

Pengujian *Hipotesis*

Hasil analisis struktural equation modelling sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regression Weight

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<--- Quality_Work_Life	1.577	.325	4.858	***
Komitmen_Organisasi	<--- Quality_Work_Life	1.000			
Turnover_Intention	<--- Quality_Work_Life	-.488	.213	-2.289	.022
Stres_Kerja	<--- Quality_Work_Life	-1.052	.297	-3.540	***
Kesejahteraan	<--- Quality_Work_Life	1.867	.388	4.808	***
Penghargaan	<--- Quality_Work_Life	1.439	.307	4.689	***
Pengembangan	<--- Quality_Work_Life	1.477	.308	4.794	***
Ling_kerja	<--- Quality_Work_Life	1.126	.242	4.647	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Partisipasi	<--- Quality_Work_Life	.876	.270	3.240	.001

Parameter estimasi hubungan *quality work life* dengan kepuasan kerja tersebut diperoleh sebesar 1.577. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan C.R sebesar -2. dengan probabilitas 0.000, dengan demikian hipotesis satu diterima. Hipotesis ini menguji pengaruh *quality work life* terhadap komitmen organisasi. Hasil output AMOS menunjukkan parameter estimasi hubungan *quality work life* dengan komitmen organisasi tersebut diperoleh sebesar 1.000. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan C.R sebesar 4.858 dengan probabilitas 0.000, dengan demikian hipotesis dua diterima.

Parameter estimasi hubungan *quality work life* dengan turnover intention tersebut diperoleh sebesar -.488. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan C.R sebesar -2.289 dengan probabilitas 0.000, dengan demikian hipotesis ini diterima. Hipotesis ini menguji hubungan *quality work life* dan stres kerja. Parameter estimasi hubungan *quality work life* dengan stres kerja tersebut diperoleh sebesar -1.012. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan C.R sebesar -3.540 dengan probabilitas 0.000, dengan demikian hipotesis ini diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention* dan stres kerja pada BMT di Kabupaten Kudus. Dari hasil penelitian ini maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara *Quality of work life* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan..
2. Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh *Quality of work life* terhadap komitmen organisasi karyawan BMT di Kabupaten Kudus. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa *Quality of work life* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk pindah dari organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi kualitas kehidupan karyawan dalam suatu organisasi akan menurunkan keinginan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain.
4. Hasil pengujian pengaruh *Quality of work life* terhadap stres kerja membuktikan bahwa ada pengaruh negatif signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi berbanding terbalik dengan tingkat stres kerja karyawan di perusahaan. Semakin berkualitas kehidupan kerja karyawan semakin kecil tingkat stres yang dialami.

Implikasi, Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini memiliki dua implikasi yaitu implikasi teoritis maupun implikasi praktis. Berikut ini dijelaskan implikasi dari penelitian ini:

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah: *Quality of work life* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja di suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baba dan Jamal (1991) dan Koonmee dkk (2010) yang menemukan adanya pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif *Quality of work life* terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa berkualitas kehidupan kerja seorang karyawan, maka karyawan akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen Huang (2005) dan Donaldson dkk (1999) yang menemukan adanya pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi. *Quality of work life* juga ditemukan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dapat dipahami, jika karyawan diperlakukan secara tidak nyaman dalam bekerja, maka mereka akan keluar atau berusaha mencari tempat kerja lain.

Sedangkan Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajer

dan para praktisi di BMT antara lain: Para manajer perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja karena akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Manajer BMT juga perlu meningkatkan kualitas kehidupan kerja di organisasinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki efek negatif signifikan terhadap turnover intention dan stres kerja.

Dari hasil-hasil yang diperoleh pada penelitian ini, ada beberapa kelemahan yang perlu dibenahi untuk penelitian yang akan datang supaya mendapatkan hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan dan saran adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner hanya didistribusikan di BMT di Kabupaten Kudus saja, sehingga cakupan penelitian ini cukup sempit. Hal ini menyebabkan tingkat generalisasi hasil penelitian ini kurang. Penelitian lanjutan hendaknya mengambil sampel di tingkat yang lebih luas seperti di wilayah Jawa Tengah atau Jawa sehingga hasilnya bisa di generalisasi.
2. Variabel yang dilibatkan dalam penelitian sedikit. Penelitian lanjutan hendaknya memasukkan variabel kinerja, sehingga cakupan variabel lebih luas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data kroseksional yaitu diambil pada satu saat saja, penelitian lanjutan lebih baik dilakukan secara *longitudinal* yaitu pengamatan jangka panjang sehingga akan menghasilkan pengamatan yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abbasi, S. M. and Hollman, K. W. 2000. Turnover: the real bottom line. *Public Personnel Management*, 29, 333-342.
- Baba, V.V dan Jamal, M. 1991. Routinisation of job context and job content as related to employee quality of working life: a study of psychiatric nurses. *Journal of organizational behavior*, 12, 379-386.
- Bharati, PS, Umaselvi, M. dan Kumar. 2010. Quality of work life: Perception of college teachers. *MPRA paper*, No.27868. <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/27868/>
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S. dan Soltan AA. 2011. The relationship between quality of work life and demographic characteristics

- of informational technology staffs. *Proceeding of international conference on CSIT*. Vol. 5. 374-378.
- Bollen, K. A. 1989. *Structural equations with latent variables*, Wiley, New York.
- Bozeman, D. P. and Perrewe, P. L. 2001. The effects of item content overlap on organizational Commitment Questionnaire and turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 161-73.
- Chen Huang, Chia. 2005. The effect of quality of work life on organizational commitment. *Human Resources Management*.
- Donaldson, Stewart. 1999. Health behavior, Quality of work Life, and Organizational Effectiveness in the Lumber Industry. *Health Education and Behavior*, Vol 26 (4). 579-591.
- Ferdinand A. 2004. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Holloh, D. 2001. *ProFI Microfinanace Institutions Studi*. ProFI Publication.
- Hom, P .W. and Griffeth, R. W. 1991. Structural equations modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), 350-66
- Juibari, Leila. 2007. Studying the impact of work life situation on job stress of Hamedan health management sector”, the 9th Congress of Nursing and its role in improving life quality.
- Kheradmand, E., Volilou, M. dan Lotfi, A. 2010. The Relationship between Quality of Work Life and Job Performance. *Middle-East Journal of scientific Research*. Vol 4(3), 317-323.
- Koonmee, Kalayanee. 2010. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes: A survey of human resources manager in Thailand”, *Journal of Business Research* 63 (2010), 20-26.
- Luna-Arocas, R. and Camps, J. 2008. A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*, 37 (1), 26-46
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*, tenth Ed. McGraw-Hill Irwin. NY.

- McDonald, R. P. and Ho, M. H. 2002. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7,64–82
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H. 1977. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg. 2011. A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Service Manage Research*. vol. 24 (4). Hal. 170-181.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R. M. 1982, *Employee-Organization Linkages*, Academic Press, New York, NY.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Porter, L.W. and Steers, R. M. 1973. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80 (2), 151-176.
- Riady, H. 2007. Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dalam Membangun Komitmen Keorganisasian: Study Empiric pada Bank Milik Negara di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. Vol 22 (2), 215-235
- Robbins, S. P. 2005. *Organizational Behavior*. 11th ed. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.