

ABSTRACT

Companies that have high employee satisfaction levels will drive increased production so that a decrease in production levels is identified as low job satisfaction (Robbins and Judge, 2013: 284). This happens in KBR JEC. Decreasing the number of projects has an impact on policy making for employee efficiency, but in reality good quality employees are more likely to apply a resign than the number of employees on the job list. Based on that, management felt the need to get information on how to improve job satisfaction in corrected way, then this research is done and expected through the quality of work life and organizational commitment then the goal can be achieved. The population in this study was all employees of KBR JEC. Determination of sample using Probability Sampling and obtain data of respondents equal to 166 people. The form of data is distributed in questionnaires form. This quantitative research method used a survey with a causal approach on Path Analysis. The result of this research is positive and significant influence to all hypotheses. Organizational commitment has been shown to increase the value of job satisfaction after this variable is added as an intervening variable. Ultimately this research suggests for increase job satisfaction and organizational commitment through job satisfaction dimension and job security as well as compensation and reward dimension. On the other hand, employee commitment can be maintained, if the company provides more employee opportunities for promotion.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Path Analysis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi pada karyawannya akan mendorong peningkatan produksi sehingga penurunan tingkat produksi diidentifikasi sebagai rendahnya kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2013:284). Hal ini terjadi di KBR JEC. Turunnya jumlah proyek berdampak kepada pengambilan kebijakan untuk melakukan efisiensi karyawan, namun kenyataannya karyawan berkualitas baik lebih banyak mengajukan *resign* dibandingkan jumlah karyawan dalam daftar PHK. Berdasarkan hal itu, manajemen merasa perlu mendapatkan informasi cara meningkatkan kepuasan kerja yang tepat, maka penelitian ini dilakukan dan diharapkan melalui kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi maka tujuan tersebut dapat tercapai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan KBR JEC. Penentuan sampel menggunakan *Probability Sampling* dan memperoleh data responden sebesar 166 orang. Bentuk data dibagikan berupa kuesioner. Metode penelitian kuantitatif menggunakan survei dengan pendekatan kausal pada *Path Analysis*. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semua hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Komitmen organisasi telah terbukti dapat peningkatan nilai kepuasan kerja setelah variabel ini ditambahkan sebagai variabel *intervening*. Pada akhirnya penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui dimensi kepuasan kerja dan keamanan kerja serta dimensi kompensasi dan penghargaan. Dari sisi lain komitmen karyawan dapat terpelihara, jika di perusahaan lebih banyak menyediakan kesempatan karyawan untuk kenaikan jabatan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Analisis Jalur