

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang sejenis tanpa menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU  
DI YAYASAN AL-MA'UN DURI KABUPATEN BENGKALIS**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**RUHADATUL AISY**

**NIM : 11761201291**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2022**

LEMBAR PENGESAHAN MUNAQASYAH

HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU  
DI YAYASAN AL-MA'UN DURI KABUPATEN BENGKALIS

OLEH :

RUHADATUL AISY  
NIM. 11761201291

SKRIPSI

TELAH DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DI UJIANKAN DALAM  
SIDANG MUNAQASYAH FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU, 13 JULI 2022

DOSEN PEMBIMBING



RITA SUSANTI, S. Psi., M. A

NIP. 198410112011012016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

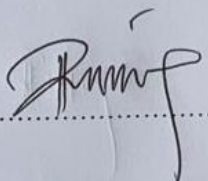
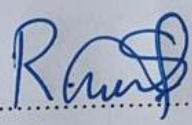
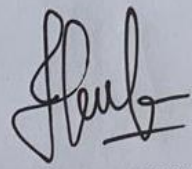

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : RUHADATUL 'AISY  
NIM : 11761201291  
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI YAYASAN AL-MA'UN DURI KABUPATEN BENGKALIS

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

Hari / Tanggal : Senin, 25 Juli 2022  
Bertepatan dengan : 25 Dzulhijjah 1443 H

**TIM PENGUJI**

(.....  )	Ketua, Ricca Anggreini, M.A NIP.198508192019032010
(.....  )	Sekretaris, Rita Susanti, S.Psi., M.A NIP.198410112011012016
(.....  )	Penguji I Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi NIP.198210182009012007
(.....  )	Penguji II H. Jhon Herwanto, M.Si NIP.197010301999031004



Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyeduhikan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ruhadatul 'Aisy  
NIM : 11761201291  
Tempat /Tanggal Lahir : Duri, 14 Juli 1999  
Fakultas : Psikologi  
Prodi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan  
Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan Al-Ma'un Duri  
Kabupaten Bengkalis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul “ Hubungan Antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis” adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya ilmiah saya sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undang.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 04 Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan,



Ruhadatul 'Aisy  
NIM. 11761201291

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSEMBAHAN**



“Dengan Menyebut Nama Allah, Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang”

Kupersembahkan karya ilmiah ini kepada Ayahanda dan Umi tercinta Sebagai Tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tak terhingga

**Ayahanda Simri Imra, S. Ag**

**Umi Elina Putri, S. Ag**

Yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, motivasi dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tak mungkin dapat dibalas hanya dengan selembarnya kertas yang bertuliskan kata cinta dan terimakasih dalam kata persembahan.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**MOTTO**

*“Hidup adalah perjuangan, untuk itu butuh pengorbanan dan kesungguhan” (Ayah)*

*“Tidak perlu merubah dirimu menjadi orang lain karena setiap orang berbeda dan unik dengan caranya sendiri”*

*“Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah SWT, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”  
(Q.S. At-Talaq : 4)*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa penulis persembahkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, ridha, dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa di haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi teladan bagi umatnya.

Segala puji bagi Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara *Quality of Work Life (QWL)* dengan Komitmen Organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar strata 1 (S1). Penulis menyadari penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari arahan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor UIN Suska Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M. Si., M. Ag selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
4. Ibu Dr. Vivik sofiah, M. Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ibu Dr. Yuslenita Muda Selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.
6. Ibu Rita Susanti, S. Psi., M. A selaku Dosen Pembimbing. Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga, karena telah banyak memberikan dukungan, masukan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Ibu Ami Widyastuti, M. Psi., Psikolog selaku dosen penguji. Penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Ricca Anggarini, M. A selaku ketua ujian sidang munaqasyah.
9. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M. Psi selaku dosen penguji I. penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak H. Jhon Herwanto, M. Si selaku dosen penguji II. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
11. Bapak Ivan Muhammad Agung, selaku dosen pembimbing akademik (PA). Penulis ucapkan terimakasih atas bimbingan selama perkuliahan.
12. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau yang tak pernah lelah dan tanpa henti memberikan serta mengajarkan ilmu yang sangat berguna dan bermanfaat, sehingga dapat memberikan pengalaman yang berharga bagi penulis.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Seluruh staff akademik dan karyawan Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau. Terimakasih atas segala kemudahan yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Psikologi.
14. Kedua Orangtua penulis, umi dan ayah tercinta yang telah sangat membantu baik moril maupun materil, menyemangati, dan tak henti-hentinya mendo'akan sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
15. Keluarga besar Yayasan Al-Ma'un duri yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas segala dukungan dan motivasi. serta inspirasi-inspirasi baru yang muncul selama berada d i Yayasan Al-Ma'un Duri sehingga memotivasi diri untuk menjadi lebih baik.
16. Saudara-saudara, ante, etek, maetek, dan sepupu-sepupu yang selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
17. Terimakasih kepada Abang dan adik-adik penulis atas segala warnawarni persaudaraan yang kita ciptakan, dan semangat yang selalu diberikan.
18. Pajama's party gank. Untuk Dona, Wezi, Ira, Maya, Uci, Puu. Terimakasih telah memberikan warna selama perkuliahanku, untuk segala canda tawa dan suka duka yang kita ciptakan, dan semangat yang tak henti-hentinya diucapkan.
19. Teman-teman D'logy, terimakasih untuk cerita yang kita ciptakan selama perkuliahan kita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala dukungan dan bantuan yang telah diberikan untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

21. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting.*

Semoga amal baik yang diberikan mendapatkan keridhaan dan balasan dari Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan ke depannya. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Pekanbaru, Mei 2021

Penulis

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR ISI**

**LEMBAR PENGESAHAN** ..... i

**KATA PENGANTAR**..... vi

**DAFTAR ISI**..... x

**DAFTAR TABEL** ..... xii

**DAFTAR LAMPIRAN**..... xiii

**ABSTRAK** ..... xiv

**ABSTRACT** ..... xv

**BAB 1 PENDAHULUAN** ..... 1

    A. Latar Belakang Masalah..... 1

    B. Rumusan Masalah ..... 6

    C. Tujuan Penelitian..... 6

    D. Keaslian Penelitian ..... 6

    E. Manfaat Penelitian..... 8

**BAB II LANDASAN TEORI** ..... 9

    A. Komitmen Organisasi..... 9

        1. Pengertian komitmen organisasi ..... 9

        2. Dimensi komitmen organisasi..... 11

        3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ..... 12

    B. *Quality of Work Life*)..... 13

        1. Pengertian *Quality of Work Life*..... 13

        2. Indikator *Quality of Work Life* ..... 15

    C. Kerangka Berpikir ..... 19

    D. Hipotesis..... 21

**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 22

    A. Desain Penelitian..... 22

    B. Identifikasi Variabel Penelitian..... 22

    C. Definisi Operasional..... 22

    D. Subjek Penelitian..... 23

    E. Metode Pengumpulan Data ..... 24

    F. Uji Coba Alat Ukur ..... 26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji Validitas .....	27
2. Daya Diskriminasi Beda Aitem .....	27
3. Uji Reliabilitas .....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pelaksanaan Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian.....	32
1. Deskripsi Sampel Penelitian.....	32
2. Uji Asumsi.....	34
3. Uji Hipotesis .....	36
4. Kategorisasi Data.....	37
C. Pembahasan .....	43
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>46</b>
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN</b>	





**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3.1</b>	Kisi-kisi Instrumen komitmen organisasi.....	25
<b>Tabel 3.2</b>	Kisi-kisi Instrumen <i>Quality of work life</i> .....	26
<b>Tabel 3.3</b>	Blue Print Skala Komitmen Organisasi ( <i>Try Out</i> ).....	28
<b>Tabel 3.4</b>	Blue Print Skala Komitmen Organisasi (Penelitian).....	28
<b>Tabel 3.5</b>	Blue Print Skala <i>Quality of work life</i> ( <i>Try Out</i> ).....	29
<b>Tabel 3.6</b>	Blue Print Skala <i>Quality of work life</i> (Penelitian).....	29
<b>Tabel 3.7</b>	Hasil Uji Reliabilitas.....	30
<b>Tabel 4.1</b>	Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
<b>Tabel 4.2</b>	Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	33
<b>Tabel 4.3</b>	Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....	33
<b>Tabel 4.4</b>	Uji Normalitas.....	35
<b>Tabel 4.5</b>	Uji Linearitas.....	36
<b>Tabel 4.6</b>	Uji Hipotesis.....	36
<b>Tabel 4.7</b>	Deskripsi Data Penelitian .....	38
<b>Tabel 4.8</b>	Norma Kategorisasi.....	38
<b>Tabel 4.9</b>	Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel <i>Quality of Work Life</i> .....	39
<b>Tabel 4.10</b>	Kategorisasi Data Variabel <i>Quality Of Work Life</i> .....	39
<b>Tabel 4.11</b>	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Komitmen Organisasi.....	40
<b>Tabel 4.12</b>	Kategorisasi Variabel <i>Continuance Commitment</i> .....	40
<b>Tabel 4.13</b>	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Komitmen Organisasi.....	41
<b>Tabel 4.14</b>	Kategorisasi Variabel <i>Affective Commitment</i> .....	41
<b>Tabel 4.15</b>	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Komitment Organisasi.....	42
<b>Tabel 4.16</b>	Kategorisasi Variabel <i>Normative Commitment</i> .....	42

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b>	Skala Try Out
<b>Lampiran B</b>	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
<b>Lampiran C</b>	Validitas dan Reliabilitas
<b>Lampiran D</b>	Skala Penelitian
<b>Lampiran E</b>	Tabulasi Data Penelitian
<b>Lampiran F</b>	Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
<b>Lampiran G</b>	Uji Beda dan Uji Korelasi
<b>Lampiran H</b>	Verbatim Wawancara
<b>Lampiran I</b>	Surat <i>Try Out</i> dan Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI YAYASAN AL-MA'UN DURI KABUPATEN BENGKALIS

Ruhadatul 'Aisy

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
(sy.ruhadatul@gmail.com)

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada komitmen organisasi pada guru. *Quality of work life* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi dengan *quality of worklife* pada guru di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis. Jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 63 orang dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala psikologi yaitu skala komitmen organisasi (Allen dan Mayer, 1990) dengan reliabilitas 0,904 dan skala *quality of work life* (Cascio, 2006) dengan reliabilitas 0,936. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* oleh Karl Pearson dengan bantuan aplikasi *SPSS 26 for windows*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,576 dengan signifikansi  $p=0,00$  ( $p < 0,01$ ). Artinya hipotesis diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis.

**Kata Kunci :** Komitmen organisasi, *quality of work life*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

***THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)  
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN THE  
AL-MA'UN DURI FOUNDATION, BENGKALIS REGENCY***

**Ruhadatul 'Aisy**

*Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau  
(sy.ruhadatul@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*The success of a school in achieving its goal is very dependent on organizational commitment of the teachers. Quality of work life is one of the factors that influence organizational commitment. This study aims to examine the relationship between organizational commitment and quality of work life of teachers at the Al-Ma'un Duri Foundation, Bengkalis Regency. The subjects of this study was 63 people with a non-probability sampling technique, namely a saturated sample. Collecting research data using a psychological scale, namely the organizational commitment scale (Allen and Mayer, 1997) with a reliability of 0.904 and a quality of work life scale (Cascio, 2006) with a reliability of 0.936. The data analysis technique used is product moment by Karl Pearson with the help of SPSS 26 for windows application. The results of the analysis showed that the correlation coefficient ( $r$ ) was 0.576 with a significance of  $p=0.00$  ( $p<0.01$ ). This means that the hypothesis is accepted, namely that there is a significant relationship between quality of work life on organizational commitment of the teachers at the Al-Ma'un Duri Foundation, Bengkalis Regency.*

**Keywords: Organizational commitment, quality of work life**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sumber daya manusia yang baik akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi merupakan sebuah sistem terstruktur yang mengkoordinasikan usaha tertentu oleh suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan (Kochler, 2006). Sekolah dikategorikan sebagai sebuah organisasi karena memiliki sebuah sistem yang terstruktur, yaitu memiliki fungsi dan tugas, serta memiliki tujuan yang sama. Sekolah sebagai sebuah organisasi juga terdiri dari unsur-unsur kepala sekolah, guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya.

Sebagai sebuah organisasi, sekolah membutuhkan komitmen anggota agar tujuan yang telah dirumuskan oleh sekolah dapat tercapai. Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki komitmen organisasi dari anggotanya. Guru sebagai salah satu warga sekolah merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan, sehingga keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud. Komitmen guru menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah dalam mencapai tujuan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan terlihat pada kinerja guru dalam pekerjaannya di sekolah.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan organisasi dan implikasi pada keputusan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Guru dengan komitmen tinggi terhadap sekolah akan bertahan dalam waktu yang lebih lama.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Griffin (2004) menyebutkan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Apabila pengertian komitmen ini dilihat pada guru, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimaksud adalah sejauh mana sikap guru tersebut mengenal dan terikat pada sekolah tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen (1997) menyebutkan ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

Yayasan Al-Ma'un merupakan salah satu organisasi milik swasta yang bergerak dibidang sosial dan pendidikan. Di bidang pendidikan, Yayasan Al-Ma'un Duri memiliki tiga unit sekolah formal. Saat ini Yayasan Al-Ma'un Duri memiliki siswa dalam latar belakang ekonomi menengah kebawah. Hal ini tentu saja berpengaruh pada rendahnya pemberian imbalan pada guru, yang seharusnya mengakibatkan peluang mereka untuk keluar dari organisasi sangat besar. Namun, sebagai lembaga pendidikan Yayasan Al-MA'un Duri tentu saja sangat membutuhkan komitmen organisasi dari seluruh komponen sekolah, terutama guru agar tujuan yang telah dirumuskan oleh sekolah dapat tercapai.

Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diyakini pasti akan bekerja lebih baik dan memiliki tanggungjawab terhadap tugas dan fungsi yang dibebankan pada guru tersebut. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (1987) yang menyebutkan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menunjukkan loyalitas dan kedisiplinan tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti melakukan wawancara awal kepada beberapa guru yang mengatakan bahwa imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan jam kerja yang harus mereka penuhi. Jika dikaitkan dengan dimensi pada komitmen organisasi, maka berkaitan dengan komitmen kontinuan, yaitu mereka bertahan di organisasi karena mereka takut tidak menemukan pekerjaan lain jika keluar dari Yayasan ini. Dengan kata lain mereka sangat membutuhkan pekerjaan.

Selain itu berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang ada di Yayasan Al-Ma'un, diperoleh informasi bahwa masih ada sebagian guru yang sering tidak hadir, masuk dan keluar kelas tidak tepat pada waktunya, dan tidak ada saat jam pelajaran berlangsung. Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala sekolah di salah satu unit yang ada di Yayasan Al-Ma'un, yang mengatakan bahwa masih ada beberapa guru yang hanya mengajar saja ke sekolah. Artinya guru tersebut hanya menyampaikan materi ajar dan mengejar ketuntasan kurikulum, padahal peran guru sebenarnya bukan hanya sebagai pengajar namun lebih penting adalah berperan sebagai pendidik. Hal ini menyebabkan banyak siswa yang memiliki perilaku dan sikap kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan oleh pihak PSDM tersebut, maka fenomena tersebut berkaitan dengan rendahnya salah satu dimensi dari komitmen organisasi yaitu komitmen normatif. Guru kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga melakukan perilaku-perilaku yang menunjukkan rendahnya komitmen terhadap organisasi dan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi pada guru. Beberapa guru juga masih tetap mengikuti tes



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk pekerjaan lain di luar yayasan, yang sebenarnya perilaku tersebut merupakan sebuah pelanggaran dari aturan dan kontrak kerja yang telah di setujui oleh guru dan yayasan. Perilaku tersebut diidentifikasi pada rendahnya komitmen afektif, yaitu guru tidak merasa memiliki ikatan emosional terhadap yayasan.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Normala & Daud (2010) menyebutkan terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi. Artinya apabila *quality of work life* diperhatikan, maka komitmen kerja yang ditunjukkan juga akan meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Syamsuddin, dkk (2020) yang menyebutkan bahwa *quality of work life* secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Farid, dkk (2015) juga menyebutkan bahwa *quality of work life* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Dari beberapa penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* menjadi salah satu faktor yang dapat memicu timbulnya komitmen organisasi pada guru. Pendapat diatas juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Sandrick (2003) yang mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan.

*Quality of work life* menurut pendapat Cascio (2003) adalah sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Apabila karyawan mendapatkan kesejahteraan baik secara mental maupun fisik maka diyakini kinerja yang ditunjukkan juga akan lebih baik. Cascio (2003) juga menyebutkan bahwa *quality of work life* memiliki sembilan indikator, antara lain: fasilitas yang tersedia, keterlibatan karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang seimbang, rasa bangga, dan pengembangan karir. Cascio juga menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah serangkaian kondisi dan praktik untuk mencapai tujuan organisasi, seperti keamanan, pengayaan pekerjaan, partisipasi karyawan, dan kebijakan promosi. Yang kedua adalah pers epsi karyawan tentang keamanan, kepuasan, dan peluang untuk mengembangkan diri secara tepat. QWL dipahami sebagai proses di mana sebuah institusi merespons kebutuhan karyawan, terutama fasilitas yang nyaman dan aman di tempat kerja (Syamsuddin, 2010).

Karyawan dengan *quality of work life* yang lebih rendah cenderung kurang motivasi untuk bekerja, gagal menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja, tidak berkomitmen pada atasan dan organisasi mereka, umumnya terlambat bekerja, dan sering berganti pekerjaan (Efraty, dkk, 2000). Sirgy, dkk (2001) menyatakan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seseorang, maka semakin positif perasaanya terhadap organisasi tempat dia bekerja, emosi positif tersebut dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Merujuk pada adanya keterkaitan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi, maka peneliti ingin menganalisis lebih mendalam hubungan kedua variabel tersebut terhadap guru-guru yang ada di lingkungan Yayasan Al-Ma'un Duri.. Hal ini juga didasarkan pada pentingnya komitmen organisasi yang berhubungan dengan *quality of work life*. Juga mengingat masih minimnya penelitian yang meneliti hubungan antara kedua variabel ini, maka dengan ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan *quality of work life* dengan komitmen organisasi.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma’un Duri kabupaten Bengkalis?”

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma’un Duri kabupaten Bengkalis.

### D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merujuk kepada beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai tema besar relatif sama dalam hal kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan, antara lain :

1. Penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Norman & Daud (2010) dengan judul *Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi. Persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada kedua variabelnya, dan metode penelitian yang menggunakan metode

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitatif. Tetapi jumlah sampel, teknik pengambilan sampel, dan tempat melakukan penelitian yang digunakan berbeda.

2. Penelitian Farid, dkk (2013) dengan judul *Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi. Persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan kedua variabelnya. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah variabel yang diteliti, subjek penelitian, jumlah sampel dan tempat melakukan penelitian.
3. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gupta & Gupta (2013) dengan judul *A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing sector*. Penelitian ini merupakan penelitian eksplorasi dengan menggunakan koefisien korelasi Karl Person. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi.

Ketiga penelitian diatas menggunakan dua variabel yang sama, *quality of work life* menjadi variabel dependen (x) dan komitmen organisasi menjadi variabel independen (y), namun belum ada yang membahas tentang hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma'un Duri di wilayah Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep maupun teori serta memberikan manfaat dalam keilmuan psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi yayasan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan *quality of work life* yang baik sehingga guru memiliki komitmen kerja yang tinggi.

#### b. Bagi Guru

Memberikan wawasan bagi guru mengenai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan memiliki *quality of work life* yang lebih baik.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya oleh peneliti lain. Khususnya mengenai hubungan antara *quality of worklife* dengan komitmen organisasi pada guru dalam organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat mencerminkan mutu sebuah organisasi. Pengertian komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997) adalah kondisi psikologis yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan organisasi dan implikasinya pada keputusan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelangsungan hidup organisasi akan memilih untuk tetap bertahan dan mengembangkan organisasi tersebut dengan baik.

Griffin (2004) menyebutkan Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenal dan terikat pada organisasinya. Guru yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Mowday *et al.* (1979) komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap

organisasi akan cenderung menerima dan melaksanakan semua ketentuan terkait segala aturan dan hal-hal mengikat lainnya dari organisasi tersebut.

Pendapat lain terkait dengan komitmen organisasi juga dideskripsikan oleh Porter *et al* (1974) sebagai kekuatan yang relatif dari individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Artinya seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan cenderung melibatkan diri pada setiap kegiatan dan program yang telah dirumuskan organisasi. Cooper-Hakim dan Viswesvaran (2005) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mengikat individu pada sebuah tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target, dan bersedia untuk bertahan dalam suatu tindakan. Pengertian ini menunjukkan bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki keterikatan yang tinggi terhadap kelangsungan sebuah organisasi.

Herscovitch dan Meyer (2002) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tujuan dan nilai organisasi selanjutnya mengerahkan berbagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi menuju keberhasilan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berupaya dapat melaksanakan semua tanggung jawab demi keberhasilan organisasi. Stress dan porter (1974) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi dan berusaha menjaga keanggotaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini guru akan menyesuaikan tujuannya dengan tujuan yang telah dirumuskan oleh yayasan sehingga terwujud keselarasan antara guru dengan yayasan.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

## 2. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) menyebutkan ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), adalah keadaan psikologis ketika anggota organisasi ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*).
- b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dapat muncul ketika karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dapat dikatakan karyawan tersebut sangat membutuhkan pekerjaan.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*). Timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada yang memang sebenarnya harus

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan. Atau karyawan bertahan karena merasa berkewajiban sehingga jika ia meninggalkan organisasi dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Menurut pendapat di atas, terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu, *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Ketiga dimensi tersebut memiliki konsep yang relatif berbeda (Meyer dan Allen, 1997) sehingga tidak dapat digabungkan dalam penilaiannya. Namun pada beberapa penelitian terdahulu menggabungkan ketiga dimensi tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Mardikaningsih (2022), Helastika & Izzati (2019), Parvar, dkk (2013), Soomro & Shah (2019), dan Demir (2020). Beberapa penelitian tersebut menjadi bahan rujukan bagi peneliti untuk menggabungkan ketiga dimensi pada komitmen organisasi.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Allen dan Meyer (1990) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

#### a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

#### b. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

#### c. Pengalaman organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Beberapa penelitian terdahulu juga menyebutkan terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain :

#### a. *Quality of work life* (QWL)

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin, dkk (2020) yang menyebutkan bahwa *quality of work life* secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Koonmee, dkk (2014) juga menjelaskan bahwa *quality of work life* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang merasa aman dan puas akan pekerjaannya dan bekerja di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan yang manusiawi akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap tinggal di organisasi.

#### b. Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Gharakhani dan Eslami (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### c. Dukungan Organisasi

Hasil penelitian Vandenberg dan Panaccio (2009) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Artinya perlakuan yang menguntungkan bagi karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

### ***B. Quality of Work Life***

#### **1. Pengertian *Quality of Work Life***

Menurut Cascio (2006), *quality of work life* adalah persepsi karyawan terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Pendapat ini juga didukung oleh Robbins (2002) yang mendefinisikan *quality of work life* sebagai proses dimana organisasi merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *quality of work life* adalah perhatian yang diberikan oleh sebuah organisasi terhadap karyawan

yang ada di dalamnya. Dengan kualitas kerja yang tinggi tentu saja pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaiknya.

Daud, dkk (2015) mendefinisikan *quality of work life* sebagai tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang didukung oleh kebutuhan dasar dan dukungan moral dari organisasi. Dengan demikian *quality of work life* menunjukkan jumlah seluruh nilai baik material maupun nonmaterial, yang telah dicapai oleh karyawan sepanjang kehidupan karirnya. Apabila karyawan mendapatkan kesejahteraan baik secara mental maupun fisik maka diyakini kinerja yang ditunjukkan juga akan lebih baik.

Werther & Davis (1996) menyebutkan bahwa *quality of work life* dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan diharapkan juga dapat menurunkan angka *turn over* karyawan dan tingkat ketidakhadiran. *Quality of work life* mengacu kepada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan di lingkungan pekerjaan bagi karyawan. Lebih lanjut Arnold dan Feldman (1986) mengatakan bahwa *quality of work life* menunjukkan kondisi organisasi untuk membantu dalam pengembangan karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik, dan menjadi konsep dimana lingkungan kerja akan menjadi sangat berarti bagi karyawan. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan kondisi psikologis yang ditunjukkan oleh individu ketika berada di sebuah lingkungan kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Indikator *Quality of Work Life*

*Quality of worklife* terdiri dari beberapa indikator dan secara keseluruhan menjadikan *quality of work life* sangat penting di dalam penciptaan produktivitas organisasi. Menurut Cascio (2006), terdapat sembilan indikator dalam penerapan *quality of work life*, antara lain :

### a. Fasilitas yang tersedia

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan tetap berada dalam organisasi. Cascio (2003) menyebutkan bahwa fasilitas organisasi yang dimaksud meliputi sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik.

### b. Keterlibatan karyawan

Partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosional yang mendorong seseorang untuk mendukung suatu pekerjaan agar tercapai tujuan dari kelompok dan organisasi.

### c. Penyelesaian konflik

Menurut Robbins (2003), konflik adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi dalam menyelesaikan konflik adalah (1) keterbukaan, (2) proses penyampaian keluaran secara formal, dan (3) pertukaran pendapat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Komunikasi

Komunikasi sangat penting perannya dalam hubungan di dalam organisasi, baik antar rekan kerja atau juga dengan pimpinan. Proses komunikasi yang baik melibatkan para komunikator, baik bawahan ke atasan atau sebaliknya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan dapat menciptakan motivasi kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Menurut Cascio (2006) menjelaskan bahwa komunikasi di dalam organisasi dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu: (1) pertemuan tatap muka, (2) pertemuan kelompok dan (3) publikasi.

#### e. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja sangat penting diperhatikan oleh organisasi dan harus mendapat perhatian serius dari semua pihak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Menurut Cascio (2006) juga menyebutkan bahwa program keselamatan kerja dalam organisasi terdiri dari: (1) komite keselamatan, (2) tim penolong gawat darurat dan (3) program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

#### f. Keamanan kerja

Dengan adanya kewanibakasan dalam bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan tenang karena tidak terancam oleh PHK secara sepihak dari perusahaan. Oleh karena itu harus ada kesepakatan antara pihak terkait mengenai gaji, kontrak kerja dan sebagainya. Jika

lingkungan kerja dirasakan tidak aman bagi individu, maka akan menjadi beban tambahan bagi individu tersebut. Cascio (2006) mengelompokkan beberapa factor yang mempengaruhi keamanan kerja bagi karyawan, antara lain: (1) jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap dan (2) program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan.

g. Kompensasi yang seimbang

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah komponen penting bagi *quality of work life* karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus memiliki sistem yang jelas. Tujuan adanya sistem kompensasi adalah untuk dapat menarik, menahan, dan memotivasi karyawan dalam bekerja demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi.

h. Kebanggaan

Rasa bangga menjadi karyawan dan dapat bekerja pada satu organisasi menyebabkan karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja dengan baik. Apabila rasa nyaman dirasakan oleh karyawan maka akan menimbulkan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka berada. Cascio (2006) mengungkapkan rasa bangga itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat tercipta atau dipengaruhi oleh (1) identitas organisasi, (2) partisipasi organisasi dalam bidang kemasyarakatan dan (3) keperdulian organisasi terhadap lingkungan.

#### i. Pengembangan karir

Karyawan yang bekerja di sebuah organisasi tentunya membutuhkan jaminan atas karir yang mereka harapkan akan berkembang. Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2003). Setiap organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik, agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

### C. Kerangka Berpikir

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan permasalahan keterlambatan, absensi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain. Rendahnya komitmen organisasi salah satunya dipengaruhi oleh rendahnya *quality of work life*. Konmee, dkk (2014) menyebutkan bahwa *quality of work life* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinamika psikologis antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi adalah ketika individu memiliki *quality of work life* yang tinggi, maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Guru yang merasa aman dan nyaman dalam organisasi, mendapatkan gaji yang seimbang, dijamin keselamatan dan keamanan ketika ia bekerja, memiliki pengembangan karir yang baik, memiliki rasa bangga terhadap organisasi, dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, menjalin komunikasi yang baik, maka akan memberikan persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi yang positif yang dirasakan oleh guru akan membuat guru akan terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sirgy, dkk (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi *quality of work life* seseorang, maka akan semakin positif perasaannya terhadap organisasi tempat ia bekerja, emosi positif tersebut dapat menghasilkan komitmen organisasi.

Begitu pula dengan komitmen organisasi, dinamika psikologis pada dimensi afektif yaitu ketika individu merasakan adanya kenyamanan pada lingkungan kerjanya akan membuat individu tersebut merasa memiliki ikatan emosional terhadap organisasinya, sehingga akan berdampak pada keputusannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pada dimensi kontinuan, individu yang merasakan bahwa Yayasan telah memberikan imbalan yang dirasa cukup oleh individu dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, maka akan terus ingin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Pada dimensi komitmen normatif, individu akan merasa betah dan akan terus berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, apabila organisasi tersebut dapat memberikan pengembangan karir yang baik bagi individu tersebut.

*Quality of work life* memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Normala & Daud (2010) menyebutkan terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi. Artinya apabila *quality of work life* diperhatikan, maka komitmen kerja yang ditunjukkan juga akan meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Syamsuddin, dkk (2020) yang menyebutkan bahwa *quality of work life* secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pernyataan diatas juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh DR & Waraswany (2013) menyebutkan bahwa QWL yang tinggi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

*Quality of work life* merupakan konsep penting yang harus dimiliki oleh setiap individu (Islam, 2012). Beberapa keuntungan yang diperoleh karyawan dengan adanya QWL yang baik adalah terjaminnya kesejahteraan, adanya iklim dan kondisi kerja yang baik, serta memberi dampak psikologis bagi para karyawan. Sedangkan penerapan QWL yang baik bagi organisasi maupun perusahaan bermanfaat dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas (Chrisienty, 2015).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka berpikir di atas, maka terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan Al-Ma’un Duri”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud adalah komitmen organisasi dengan *quality of work life*. Selanjutnya besar atau tidaknya hubungan tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi (Arikunto, 2002).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, yakni komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

- a. **Variabel Independen (X)** : *Quality of work life*
- b. **Variabel Dependen (Y)** : Komitmen Organisasi

#### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah rumusan definisi suatu variabel yang dilihat berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2018).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Quality of work life*

*Quality of work life* adalah persepsi individu terhadap suasana dan pengalaman mereka di tempat kerja. *Quality of work life* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru-guru terhadap suasana dan pengalaman mereka pada Yayasan Al-Ma'un. Indikator-indikator *quality*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*of work life* dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cascio (2006), yaitu: partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan.

#### 2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi ditentukan berdasarkan penjumlahan ketiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan kuat pada diri guru-guru untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam yayasan Al-Maun Duri dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan yayasan.

#### D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data-data mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2018). Subjek dalam penelitian ini adalah guru Yayasan Al-Ma'un Duri yang berjumlah 63 orang. Subjek pada sampel adalah sebagian dari populasi dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah populasi (Azwar, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Yayasan Al-Ma'un Duri berjumlah 63 orang. Disebabkan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini adalah berjumlah 63 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti.

### E. Metode pengumpulan data

Variabel X dan Y diperoleh dengan cara penyebaran skala terhadap sampel dikembangkan melalui tahapan sebagai berikut: *Pertama*, pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut. *Kedua*, penentuan indikator dari masing-masing variabel. *Ketiga*, penyusunan kisi-kisi instrumen. *Keempat*, penyusunan butir pernyataan, dan penetapan skala pengukurannya. *Kelima*, pelaksanaan uji coba instrumen dan setelah itu dilakukan uji validitas masing-masing butir.

#### 1. Skala Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan teori Allen dan mayer (1997). Skala yang digunakan merupakan skala yang diadaptasi dari skala Allen dan Mayer (1990) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi kalimat-kalimatnya oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dimensi-dimensi yang diukur yaitu: komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif.

Model skala ini menggunakan format skala *Likert* yang dibuat dalam empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju) yang berupa pernyataan *favourable*

dan *unfavourable*. Adapun skor yang didapat pada butir *favourable* adalah 4 (SS), 3(S), 2(TS), 1(STS). Dan skor untuk butir *unfavourable* adalah 1(SS), 2(S), 3(TS), 4(STS).

**Tabel 3.1**  
Kisi-kisi Instrumen komitmen organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			F	U	
1.	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional, dan keterlibatan individu dalam organisasi.	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8	8
2.	Komitmen continuans	Investasi-investasi yang telah diberikan individu kepada organisasi, serta kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.	9, 11, 12, 14, 15, 16	10, 13	8
3.	Komitmen normatif	Tanggung jawab moral dari individu untuk tetap bertahan di organisasi.	17, 19, 21, 22, 24	18, 20, 23	8
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>

## 2. Skala *Quality of work life*

Variabel *quality of work life* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang diadaptasi dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian dari Samtica (2011), yang disusun berdasarkan teori Cascio (2006). Skala yang digunakan sudah diuji coba pada penelitian sebelumnya yang memiliki reliabilitas nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar  $\geq 0,6$ , dan validitas dengan nilai koefisien  $r \geq r$ . oleh karena itu

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

skala yang dipakai dapat dikatakan valid dan reliable sehingga dapat dipakai dalam penelitian ini.

Model skala ini juga menggunakan format skala *Likert* yang dibuat dalam empat alternative jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju) yang berupa pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Adapun skor yang didapat pada butir *favourable* adalah 4 (SS), 3(S), 2(TS), 1(STS). Dan skor untuk butir *unfavourable* adalah 1(SS), 2(S), 3(TS), 4(STS)

**Tabel 3. 2**  
Kisi-kisi Instrumen *Quality of work life*

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	U	
1.	Fasilitas yang tersedia	1, 2,	3	3
2.	Keselamatan lingkungan kerja	5, 6, 8, 9, 10	4, 7	7
3.	Keterlibatan karyawan	11, 13, 14, 15	12	5
4.	Kompensasi yang seimbang	16, 18, 19, 21	17, 20	6
5.	Komunikasi	22, 23, 24, 25	-	4
6.	Pengembangan karir	26, 28, 29	27	4
7.	Penyelesaian konflik	30, 32, 33, 34	31	5
8.	Rasa aman	35, 37, 38	36	4
9.	Kebanggan	39, 40, 41, 44,	42, 43	7
		45		
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>11</b>	<b>45</b>

### F. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang akan dipakai pada penelitian ini akan diujicobakan terlebih dahulu oleh peneliti untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur. Hal tersebut dilakukan guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur penelitian yang sebenarnya. Uji coba alat ukur ini disebarkan kepada 30 orang guru di Yayasan pendidikan As-Syuhada yang memiliki kriteria yang sama

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan yang telah ditentukan pada penelitian ini. Uji coba menggunakan alat ukur skala komitmen organisasi dan skala *quality of work life*.

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam perannya sebagai alat ukur. Pengukuran dinyatakan memiliki validitas yang tinggi ketika hasil error pada pengukuran tersebut kecil, sehingga skor setiap subjek yang dihasilkan dari alat ukur tidak jauh berbeda dengan skor semula. Pada penelitian ini validitas yang digunakan peneliti berupa validitas isi. Validitas isi tidak hanya menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, namun isi yang dinyatakan harus relevan dan tidak melenceng dari tujuan yang diinginkan. Validitas isi dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengujian terhadap isi tes menggunakan analisis rasional atau dibantu oleh *professional judgement* yang dalam penelitian ini merupakan dosen pembimbing dan narasumber. Lembar validasi Terdapat dalam lampiran. Indeks item valid dilihat menggunakan bantuan SPSS 26 *for windows*.

### 2. Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana kemampuan aitem membedakan individu yang satu dari yang lainnya berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Aitem dengan koefisien korelasi aitem total  $\geq 0,30$  dianggap memuaskan, sedangkan aitem dengan koefisien korelasi kurang dari 0,30 diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Namun, apabila aitem yang diterima ternyata masih tidak mewakili indikator dari variabel penelitian





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka ketentuan koefisien korelasi dapat diturunkan menjadi  $\geq 0,25$ . Penelitian ini menggunakan batas koefisien korelasi aitem  $\geq 0,30$ .

**Tabel 3.3**  
Blue Print Skala Komitmen Organisasi ( *Try Out* )

No.	Indikator	No Item		No item yang gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1.	Keterikatan emosional, dan keterlibatan individu dalam organisasi.	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8	1,2,5	7	4
2.	Investasi-investasi yang telah diberikan individu kepada organisasi, serta kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.	9, 11, 12, 14, 15, 16	10, 13			0
3.	Tanggung jawab moral dari individu untuk tetap bertahan di organisasi.	17, 19, 21, 22, 24	18, 20, 23			0
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa ada 4 item yang tidak valid atau dinyatakan gugur. Item yang layak dalam penelitian ini berjumlah 20 item. Blue print skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
Blue Print Skala Komitmen Organisasi (Penelitian)

No.	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			F	U	
1.	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional, dan keterlibatan individu dalam organisasi.	1, 2	3, 4	4
2.	Komitmen continuans	Investasi-investasi yang telah diberikan individu kepada organisasi, serta kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.	5, 7, 8, 10, 11, 12	6, 9	8
3.	Komitmen normatif	Tanggung jawab moral dari individu untuk tetap bertahan di organisasi.	13, 15, 17, 18, 20	14, 16, 19	8
<b>Jumlah</b>			<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya pada skala *quality of work life* uji coba alat ukur yang telah dilakukan, skala yang dapat dikatakan valid jika memenuhi batasan  $\geq 0,30$  dengan  $N = 30$ . Indeks item valid dilihat menggunakan bantuan SPSS 26 for windows.

**Tabel 3.5**  
Blue Print Skala *Quality of work life (Try Out)*

No.	Indikator	Item		Item gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1.	Fasilitas yang tersedia	1, 2,	3			
2.	Keselamatan lingkungan kerja	5, 6, 8, 9, 10	4, 7	6,8,10		3
3.	Keterlibatan karyawan	11, 13, 14, 15	12	12		1
4.	Kompensasi yang seimbang	16, 18, 19, 21	17, 20	16	17	2
5.	Komunikasi	22, 23, 24, 25	-			
6.	Pengembangan karir	26, 28, 29	27	26		1
7.	Penyelesaian konflik	30, 32, 33, 34	31	30	31	2
8.	Rasa aman	35, 37, 38	36	38		1
9.	Kebanggaan	39, 40, 41, 44, 45	42, 43	45		1
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa ada 11 item yang tidak valid atau dinyatakan gugur. Item yang layak dalam penelitian ini berjumlah 34 item. Blue print skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.6.

**Tabel 3.6**  
Blue Print Skala *Quality of Work Life (Penelitian)*

No.	Indikator	Item		Jumlah
		F	U	
1.	Fasilitas yang tersedia	1, 2,	3	3
2.	Keselamatan lingkungan kerja	5, 7,	4, 6	4
3.	Keterlibatan karyawan	8, 9, 10, 11	-	4
4.	Kompensasi yang seimbang	12, 13, 15	14	4
5.	Komunikasi	16, 17, 18, 19	-	4
6.	Pengembangan karir	21, 22	20	3
7.	Penyelesaian konflik	23, 24, 25	-	3
8.	Rasa aman	26, 28,	27	3
9.	Kebanggaan	29, 30, 31, 34	32, 33	6
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>8</b>	<b>34</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran Instrumen ukur dikatakan berkualitas baik jika memiliki pengukuran yang reliabel, yang mana mampu menghasilkan skor secara cermat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan gejala yang sama serta menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas alat ukur dilakukan pada item yang telah valid. Peneliti akan menguji koefisien reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 26* (SPSS 26) for *Windows*. Reliabilitas dinyatakan koefisien jika berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1,00) maka pengukuran semakin reliabel. Sedangkan semakin rendah koefisien reliabilitas (mendekati angka 0,00) maka reliabilitas pengukurannya juga semakin rendah.

Untuk menyatakan reliabel tidaknya suatu item jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Azwar,2012). Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 26* (SPSS 26) for *windows*.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,904	Reliabel
<i>Quality of work life</i>	0,936	Reliabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien komitmen organisasi adalah sebesar 0,904 sedangkan *quality of work life* sebesar 0,936. Artinya pada setiap variabel berada pada rentang 0 sampai 1 atau ( $\alpha > 0,6$ ) dengan demikian skala komitmen organisasi dan skala *quality of work life* pada angka lebih dari 0,9 pada setiap variabel artinya alat ukur pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan sangat baik dan bisa dijadikan alat ukur penelitian.

#### 4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis data menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Person. Metode tersebut digunakan oleh peneliti dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk menguji korelasi antara komitmen organisasi (variabel X) dan *quality of work life* (variabel Y). Analisis *product moment* dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 26 (SPSS 26) for windows*.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Quality of Work Life* dengan komitmen organisasi pada Yayasan Al-Ma'un duri. Terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *Quality of Work Life* dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Al-Ma'un. Semakin tinggi *Quality of Work Life* guru Yayasan Al-Ma'un maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dihasilkan oleh guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam QWL mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada guru. Dari ketiga dimensi komitmen organisasi, rata-rata guru Yayasan Al-Ma'un memiliki tingkat *Normative commitment* yang tinggi. *Quality of work life* pada guru Yayasan Al-ma'un termasuk dalam kategori baik dan guru di Yayasan Al-Ma'un telah merasakan adanya *Quality of Work Life* yang baik dalam bekerja.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memiliki saran, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru yayasan al-maun

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini, maka untuk mempertahankan *quality of work life* dan komitmen organisasi guru di Yayasan Al-Ma'un Duri dapat terus mempertahankan indikator-indikator

pada *quality of work life* yaitu : memberikan rasa aman pada guru, melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan, memberikan gaji yang seimbang, menyediakan fasilitas yang dapat membuat guru nyaman dalam bekerja, menyelesaikan konflik yang ada, menciptakan komunikasi yang baik, menjamin keselamatan dan keamanan dalam bekerja. Jika indikator-indikator QWL tersebut terus dipertahankan, maka akan membuat guru-guru akan merasa nyaman bekerja di lingkungan Yayasan Al-Ma'un Duri dan terus mempertahankan keanggotaannya di Yayasan.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian perdimensi dari komitmen organisasi, agar dapat dilihat dimensi apa yang perlu diperbaiki dalam komitmen organisasi pada Yayasan Al-Ma'un Duri, dan dapat mengetahui hubungan variabel yang diteliti dengan dimensi secara keseluruhan atau terpisah. Juga dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi. Sehingga hasil-hasil yang diperoleh nantinya akan lebih menjadikan guru-guru di yayasan Al-Ma'un Duri bekerja dengan lebih baik lagi kedepannya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie. J., John, P., Meyer. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18
- Angelia, Nuriza. (2013). Hubungan antara quality of work life dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan Genteng Mutiara. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2010) *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. (2018) *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bindu, Jain., & Yashika, Swami. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 14-17.
- Cascio, Wayne. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. *Handbook of psychology*, 12, 401-422.
- Cascio, Wayne. F. (2006). Managing Human Resources: productivity, quality of work life, profits 7th Edition Tata McGraw-Hill. *Abnormal and Social Psychology*, 62, 401-407.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241.
- Darmawan, Didit., & Mardikaningsih, Rahayu. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- DR, S & Waraswamy, N. (2013). Quality of Work Life of employees in private technical institutions. *International Juornal for Quality Research*, 431 442.
- Efraty, D., Sirgy, M. J. & Siegel P. (2000). The job/life satisfaction relations;;hip among Professional accountants: psychological determinants and demographic differences. E. Diener and D. Rahtz. (Ed). *Advances in*




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Quality of Work Life Theory and Research (pp. 129- 157). *Klumer Academic Publishers, Social Indicators Research Series*, Volume, 4.

Eslami, Javad., & Gharakhani, Davood. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.

Farid, Hadi., Izadi, Zahra., Ismail, Ismi. Arif., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.

Griffin, R.W. (2004) Management, 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.

Gupta, Barkha., & Gupta, Subhas. (2013). A study of impact of quality of work life on Organizational Commitment in manufacturing sector. *International Journal of Research in Management Science and Technology*, 1(3), 27-32.

Hamidi, Hamidi., Jufri, Abdul. Wahab., & Karta, Wayan. (2019). The effect of quality of work life on teacher job satisfaction. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(1), 19-29.

Haryanto, Heru. (1996). Komitmen organisasi dan perkembangannya. *Jurnal Unitas*, 4(2), 59-80.

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.

Hidayat, Rais. (2017). Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62-70.

Islam, Mohammad Baitul. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*. 12(18), 27.

Kaihatu, Thomas. Stefanus. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas quality of work life komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 49-61.

Köchler, Hans. (2006). The United Nations Organization and global power politics: the antagonism between power and law and the future of world order. *Chinese Journal of International Law*, 5(2), 323-340.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koonmee, Kalayanee., Singhapakdi, Anusorn., Virakul, Busaya., & Lee, Dong. Jin. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research*, 63(1), 20-26.

Normala, Daud. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International journal of business and management*, 5(10), 75-82.

Mangkuprawira, Sjafri. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mycological Research*

Mathieu, Jhon. E., & Zajac, Dennis. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.

Meyer, John. P., & Allen, Natalie. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

Panaccio, Alexandra., & Vandenberghe, Christian. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609

Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human resource management review*, 12(3), 419-443.

Sandrick, Karen. (2003). Putting the emphasis on employees. *Trustee: the journal for hospital governing boards*, 56(1), 6-10.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

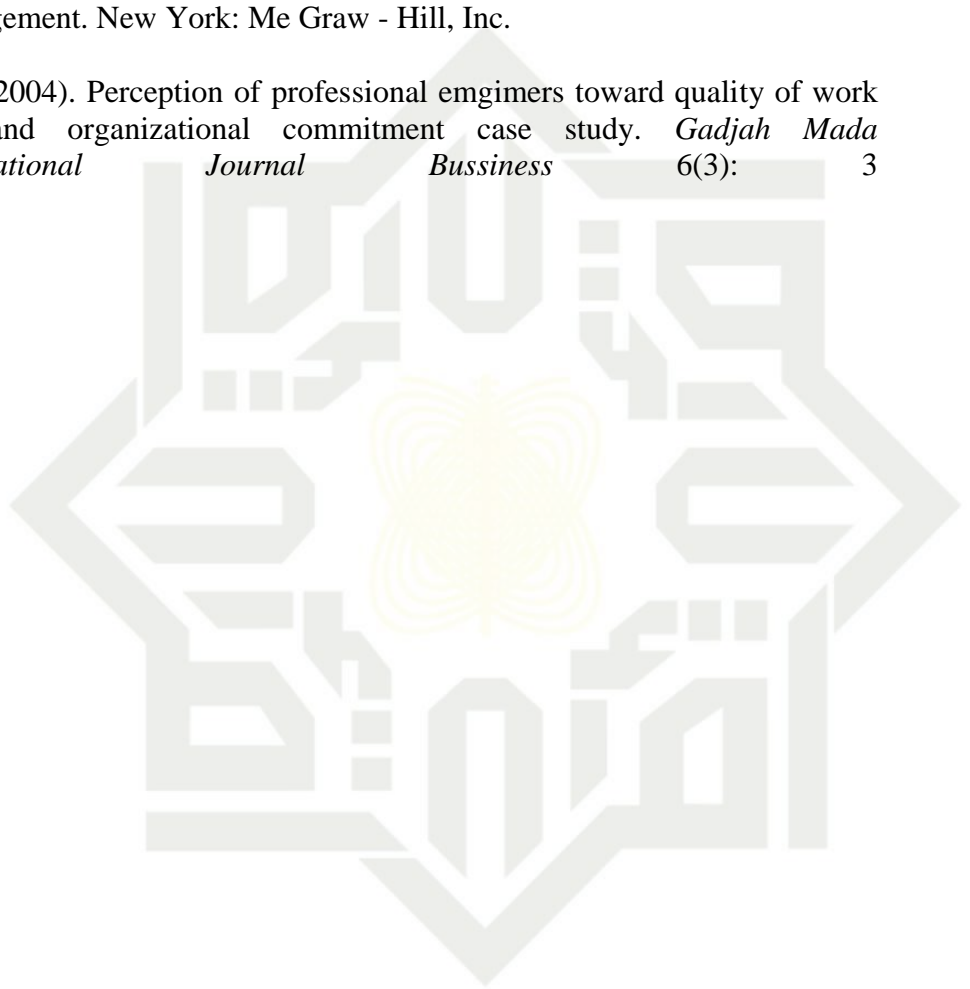
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA

Syamsuddin., Kadir Abdul., Sarmin., Andriani Yunita (2020). The Influence of Quality of Work Life (QWL) on Employees' Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Werther, William B & Keith Davis., (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: Me Graw - Hill, Inc.

Zin, Razali. (2004). Perception of professional emgimers toward quality of work life and organizational commitment case study. *Gajah Mada International Journal Bussiness* 6(3): 3





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Identitas Diri Responden**

**Nama/Inisial** :  
**Jenis kelamin** :  
**Usia** :  
**Masa kerja di yayasan** :  
**Unit kerja** :  
**Hari/tanggal** :

**Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum Bapak/Ibu memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri yang telah tertera di atas.
2. Skala ini terdiri dari 11 pernyataan yang harus diisi, bapak/ibu diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi atau situasi yang Bapak/Ibu rasakan.
3. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari keempat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan gambaran diri bapak/ibu.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**SKALA A**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di yayasan ini				
2.	Saya senang mendiskusikan yayasan ini pada orang lain				
3.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di yayasan ini				
4.	Masalah yang terdapat di yayasan ini merupakan masalah saya juga				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.	Yayasan ini sangat berarti bagi hidup saya				
6.	Saya bukan bagian dari keluarga besar yayasan				
7.	Saya tidak memiliki ikatan emosional dengan yayasan ini				
8.	Yayasan ini bukan bagian dari hidup saya				
9.	Berat bagi saya untuk keluar dari yayasan ini meskipun saya menginginkannya				
10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain				
11.	Hidup saya akan kacau secara materi, jika saya keluar dari yayasan ini				
12.	Bekerja di yayasan ini merupakan kebutuhan hidup saya				
13.	Saya tidak rugi jika saya berhenti dari yayasan ini				
14.	Jika saya berhenti dari yayasan ini, saya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain				
15.	Saya masih bekerja untuk yayasan ini karena saya membutuhkan uang				
16.	Yayasan ini memberikan banyak manfaat bagi saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17.	Meninggalkan yayasan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
18.	Saat ini saya sering melihat orang yang berpindah kerja dari satu organisasi ke organisasi lain				
19.	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan yayasan ini untuk bekerja di organisasi lain				
20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di yayasan ini				
21.	Saya memiliki keyakinan untuk setia pada satu organisasi				
22.	Saya meyakini kesetiaan pada suatu organisasi adalah hal yang penting				
23.	Saya tidak ingin lagi menjadi guru di yayasan ini				
24.	Menetap di suatu organisasi selama masih bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Identitas Diri Responden**

**Nama/Inisial** :  
**Jenis kelamin** :  
**Usia** :  
**Masa kerja di yayasan** :  
**Unit kerja** :  
**Hari/tanggal** :

**Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum Bapak/Ibu memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri yang telah tertera di atas.
2. Skala ini terdiri dari 45 pernyataan yang harus diisi, bapak/ibu diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi atau situasi yang Bapak/Ibu rasakan.
3. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari keempat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan gambaran diri bapak/ibu.

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**SKALA B**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sarana dan prasarana yang disediakan pihak yayasan memudahkan kegiatan pengajaran saya				
2.	Saya puas dengan kebersihan lingkungan kerja				
3.	Jaminan kesehatan yang disediakan yayasan kurang membantu kesehatan saya				
4.	ketika fasilitas yang disediakan yayasan tidak ada, maka saya tidak akan melakukan pekerjaan saya				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.	Jaminan keamanan saat bekerja yang disediakan yayasan dapat melindungi saya				
6.	Yayasan mendorong saya untuk bekerja sesuai K3				
7.	Sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada belum sesuai dengan standar				
8.	Yayasan menyediakan fasilitas kerja yang aman				
9.	Program jaminan K3 di tempat yayasan sudah baik				
10.	Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, pihak yayasan segera memberikan pertolongan dengan cepat				
11.	Yayasan selalu mengikutsertakan saya dalam menentukan apa yang harus dikembangkan pada siswa				
12.	Saya jarang diikutsertakan oleh yayasan untuk memberikan saran dalam pengembangan yayasan				
13.	Yayasan memberikan pengarahan sebelum menjalankan tugas				
14.	Yayasan terbuka menerima gagasan dari guru-guru				
15.	Saya diberi kebebasan dalam menjalankan tugas saya				
16.	Yayasan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17.	Yayasan tidak memberikan insentif yang wajar				
18.	Yayasan memberikan gaji yang sama/setara dengan yayasan lain				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19.	Gaji yang diberikan yayasan dapat memenuhi kebutuhan kehidupan saya				
20.	Sistem pemberian penghargaan dan sanksi di yayasan belum sesuai				
21.	Yayasan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selama ini saya lakukan				
22.	Informasi penting selalu disampaikan yayasan kepada guru				
23.	Yayasan menyampaikan informasi dengan cepat				
24.	Pertukaran informasi di antara rekan kerja berjalan dengan baik				
25.	Yayasan mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi dalam bekerja				
26.	Yayasan memberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan yayasan				
27.	Sistem jenjang karir di yayasan ini belum sesuai				
28.	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat				
29.	Sistem pembinaan guru dalam mencapai kenaikan jabatan sesuai dengan kompetensi				
30.	Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, yayasan selalu membantu menyelesaikan				
31.	Yayasan tidak menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang saya hadapi				
32.	Yayasan menyelesaikan konflik yang ada berdasarkan keputusan bersama				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

33.	Setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja dilaporkan pada rapat				
34.	Saya puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan oleh yayasan				
35.	Saya puas dengan pekerjaan saya selama ini				
36.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan kompetensi saya				
37.	Saya percaya kepada rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan				
38.	Saya yakin yayasan tidak akan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)				
39.	Saya bangga bekerja di yayasan ini				
40.	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap yayasan				
41.	Melanggar peraturan yayasan merupakan sebuah kesalahan				
42.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik yayasan				
43.	Alasan utama saya tetap bekerja di sekolah dan yayasan ini karena saya akan sulit mendapatkan tempat kerja seperti sekarang				
44.	Saya ingin menghabiskan karir saya di yayasan ini				
45.	Saya bertanggung jawab untuk membantu meningkatkan kinerja guru di yayasan				



**LAMPIRAN B**  
Tabulasi Data Try Out

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.









6	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	149
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	150
8	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	166
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
10	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	149
11	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
12	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	168
14	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	153
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	149
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	166
17	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	140
18	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	153
19	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	138
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	173
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136
22	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
23	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	135
24	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	168
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	170
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	176
28	4	4	3	4	1	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	153
29	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	143
30	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	141

pta Diindungi Undang-Undang  
 rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 rang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 rang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syar



## LAMPIRAN C

### Validitas & Reliabilitas

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Uji Validitas dan Reliabilitas (Skala *Try Out*)

### 1. Skala Komitmen Organisasi

#### a. Sebelum item gugur dihilangkan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	78.33	45.057	-.294	.885
X2	77.83	42.006	.213	.869
X3	77.17	39.178	.416	.865
X4	77.07	39.857	.425	.865
X5	78.57	41.495	.071	.885
X6	77.13	40.120	.438	.864
X7	76.77	42.254	.214	.869
X8	77.13	39.913	.472	.863
X9	77.20	40.166	.431	.864
X10	77.13	38.809	.570	.860
X11	77.17	39.937	.405	.865
X12	77.17	37.661	.665	.856
X13	77.13	38.809	.653	.858
X14	77.57	41.151	.499	.865
X15	77.17	39.661	.511	.862
X16	77.17	39.799	.489	.863
X17	77.10	39.334	.571	.860
X18	77.13	39.223	.585	.860
X19	77.07	39.168	.606	.860
X20	77.13	38.464	.711	.856
X21	77.17	38.489	.705	.857
X22	77.43	40.185	.518	.863
X23	77.33	37.747	.682	.856
X24	77.27	39.030	.403	.866

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Setelah item gugur dihilangkan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3	66.00	37.448	.405	.904
X4	65.90	38.162	.404	.903
X6	65.97	37.826	.514	.900
X8	65.97	38.102	.468	.901
X9	66.03	38.516	.400	.903
X10	65.97	37.206	.540	.900
X11	66.00	38.000	.420	.903
X12	66.00	36.069	.638	.897
X13	65.97	36.930	.666	.896
X14	66.40	39.352	.483	.902
X15	66.00	37.724	.530	.900
X16	66.00	37.793	.518	.900
X17	65.93	37.306	.606	.898
X18	65.97	37.206	.619	.898
X19	65.90	37.128	.645	.897
X20	65.97	36.723	.701	.895
X21	66.00	36.690	.705	.895
X22	66.27	37.995	.587	.899
X23	66.17	35.799	.706	.895
X24	66.10	37.128	.413	.905

Item yang gugur nomor : 1,2,5,7 (Jumlah 4)

1. Saya senang menghabiskan sisa karir saya di yayasan ini
2. Saya senang mendiskusikan yayasan ini pada orang lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Yayasan ini sangat berarti bagi hidup saya
  7. Saya tidak memiliki ikatan emosional dengan yayasan ini
2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja
    - a. Sebelum item gugur dihilangkan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	149.37	167.206	.373	.918
Y2	149.10	166.990	.371	.918
Y3	149.07	165.582	.480	.917
Y4	149.20	164.717	.405	.918
Y5	149.03	163.482	.646	.916
Y6	149.13	167.913	.235	.919
Y7	149.17	160.764	.637	.915
Y8	149.20	166.993	.299	.919
Y9	149.03	165.206	.510	.917
Y10	149.20	174.097	-.113	.927
Y11	149.27	164.685	.419	.918
Y12	149.20	166.993	.299	.919
Y13	149.03	163.137	.593	.916
Y14	149.07	163.513	.565	.916
Y15	149.07	161.306	.651	.915
Y16	149.17	168.006	.231	.919
Y17	148.67	170.782	.156	.919
Y18	149.10	166.300	.425	.918
Y19	149.10	165.610	.478	.917
Y20	149.03	163.137	.593	.916
Y21	149.07	163.513	.565	.916
Y22	149.30	159.183	.556	.916
Y23	149.03	163.137	.673	.915
Y24	149.47	167.913	.520	.918
Y25	149.03	165.206	.510	.917
Y26	149.50	173.776	-.099	.928
Y27	149.03	164.930	.532	.917
Y28	148.97	163.413	.664	.916
Y29	149.03	162.240	.744	.915
Y30	149.77	164.116	.274	.921
Y31	149.33	165.057	.622	.916
Y32	149.47	163.844	.396	.918
Y33	149.33	162.437	.409	.918
Y34	149.03	162.240	.744	.915
Y35	149.07	162.616	.713	.915
Y36	149.33	165.057	.622	.916

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y37	149.23	160.599	.725	.914
Y38	149.33	166.092	.318	.919
Y39	149.17	162.075	.558	.916
Y40	149.07	162.616	.713	.915
Y41	149.33	165.057	.622	.916
Y42	149.33	162.575	.524	.916
Y43	149.17	163.316	.447	.917
Y44	149.03	162.240	.744	.915
Y45	149.30	168.769	.160	.920

b. Setelah item gugur dihilangkan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	115.73	133.444	.367	.936
Y2	115.47	133.223	.368	.936
Y3	115.43	131.978	.475	.935
Y4	115.57	131.220	.400	.936
Y5	115.40	130.455	.610	.934
Y7	115.53	127.706	.631	.934
Y9	115.40	131.628	.507	.935
Y11	115.63	130.723	.446	.935
Y13	115.40	129.697	.597	.934
Y14	115.43	130.047	.568	.934
Y15	115.43	128.116	.651	.933
Y18	115.47	132.326	.446	.935
Y19	115.47	131.913	.482	.935
Y20	115.40	129.697	.597	.934
Y21	115.43	130.047	.568	.934
Y22	115.67	125.609	.587	.934
Y23	115.40	129.490	.696	.933
Y24	115.83	134.075	.512	.935
Y25	115.40	131.628	.507	.935
Y27	115.40	131.145	.550	.934
Y28	115.33	130.161	.649	.934
Y29	115.40	129.214	.721	.933
Y32	115.83	129.868	.425	.936





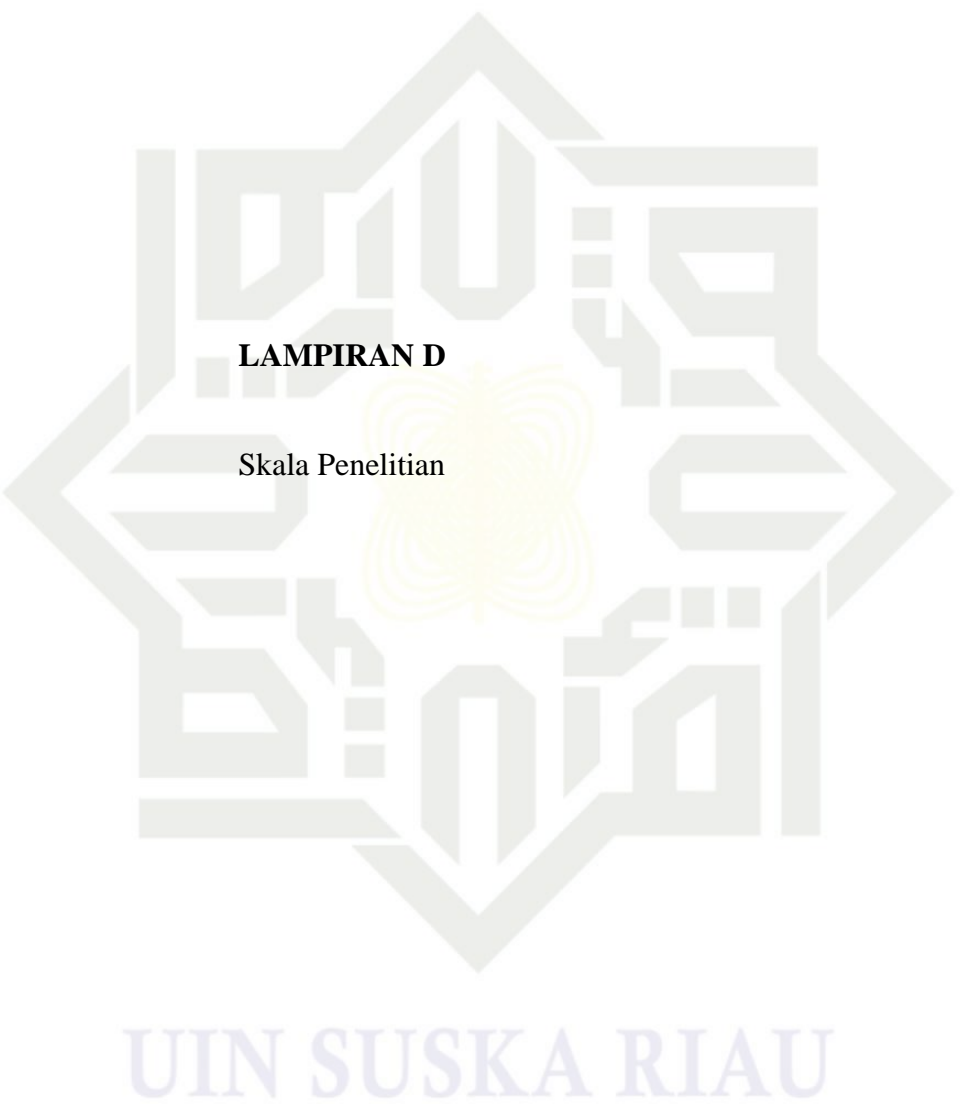
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y33	115.70	128.838	.422	.937
Y34	115.40	129.214	.721	.933
Y35	115.43	129.633	.682	.933
Y36	115.70	131.528	.616	.934
Y37	115.60	127.490	.725	.933
Y39	115.53	129.361	.519	.935
Y40	115.43	129.633	.682	.933
Y41	115.70	131.528	.616	.934
Y42	115.70	129.183	.528	.935
Y43	115.53	129.982	.441	.936
Y44	115.40	129.214	.721	.933

Item yang gugur nomor : 6,8,10,12,16,17,26,30,31,38,45 (Jumlah 10)

6. Yayasan mendorong saya untuk bekerja sesuai K3
8. Yayasan menyediakan fasilitas kerja yang aman
10. Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, pihak yayasan segera memberikan pertolongan dengan cepat.
12. Saya jarang diikutsertakan oleh yayasan untuk memberikan saran dalam pengembangan yayasan
16. Yayasan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
17. Yayasan tidak memberikan insentif yang wajar
26. Yayasan memberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan yayasan
30. Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, yayasan selalu membantu menyelesaikan.
31. Yayasan tidak menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang saya hadapi
38. Saya yakin yayasan tidak akan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
45. Saya bertanggung jawab untuk membantu meningkatkan kinerja guru



## LAMPIRAN D

### Skala Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Identitas Diri Responden**

**Nama/Inisial** :  
**Jenis kelamin** :  
**Usia** :  
**Masa kerja di yayasan** :  
**Unit kerja** :  
**Hari/tanggal** :

**Petunjuk Pengisian**

4. Sebelum Bapak/Ibu memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri yang telah tertera di atas.
5. Skala ini terdiri dari 20 pernyataan yang harus diisi, bapak/ibu diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi atau situasi yang Bapak/Ibu rasakan.
6. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari keempat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan gambaran diri bapak/ibu.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**SKALA A**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di yayasan ini				
2.	Masalah yang terdapat di yayasan ini merupakan masalah saya juga				
3.	Saya bukan bagian dari keluarga besar yayasan				
4.	Yayasan ini bukan bagian dari hidup saya				
5.	Berat bagi saya untuk keluar dari yayasan ini				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	meskipun saya menginginkannya				
6.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain				
7.	Hidup saya akan kacau secara materi, jika saya keluar dari yayasan ini				
8.	Bekerja di yayasan ini merupakan kebutuhan hidup saya				
9.	Saya tidak rugi jika saya berhenti dari yayasan ini				
10.	Jika saya berhenti dari yayasan ini, saya tidak memiliki alternatif pekerjaan lain				
11.	Saya masih bekerja untuk yayasan ini karena saya membutuhkan uang				
12.	Yayasan ini memberikan banyak manfaat bagi saya				
13.	Meninggalkan yayasan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
14.	Saat ini saya sering melihat orang yang berpindah kerja dari satu organisasi ke organisasi lain				
15.	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan yayasan ini untuk bekerja di organisasi lain				
16.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di				



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yayasan ini				
17.	Saya memiliki keyakinan untuk setia pada satu organisasi				
18.	Saya meyakini kesetiaan pada suatu organisasi adalah hal yang penting				
19.	Saya tidak ingin lagi menjadi guru di yayasan ini				
20.	Menetap di suatu organisasi selama masih bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				

**Petunjuk Pengisian**

4. Sebelum Bapak/Ibu memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri yang telah tertera di atas.
5. Skala ini terdiri dari 34 pernyataan yang harus diisi, bapak/ibu diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi atau situasi yang Bapak/Ibu rasakan.
6. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari keempat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan gambaran diri bapak/ibu.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**SKALA B**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sarana dan prasarana yang disediakan pihak yayasan memudahkan kegiatan pengajaran saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

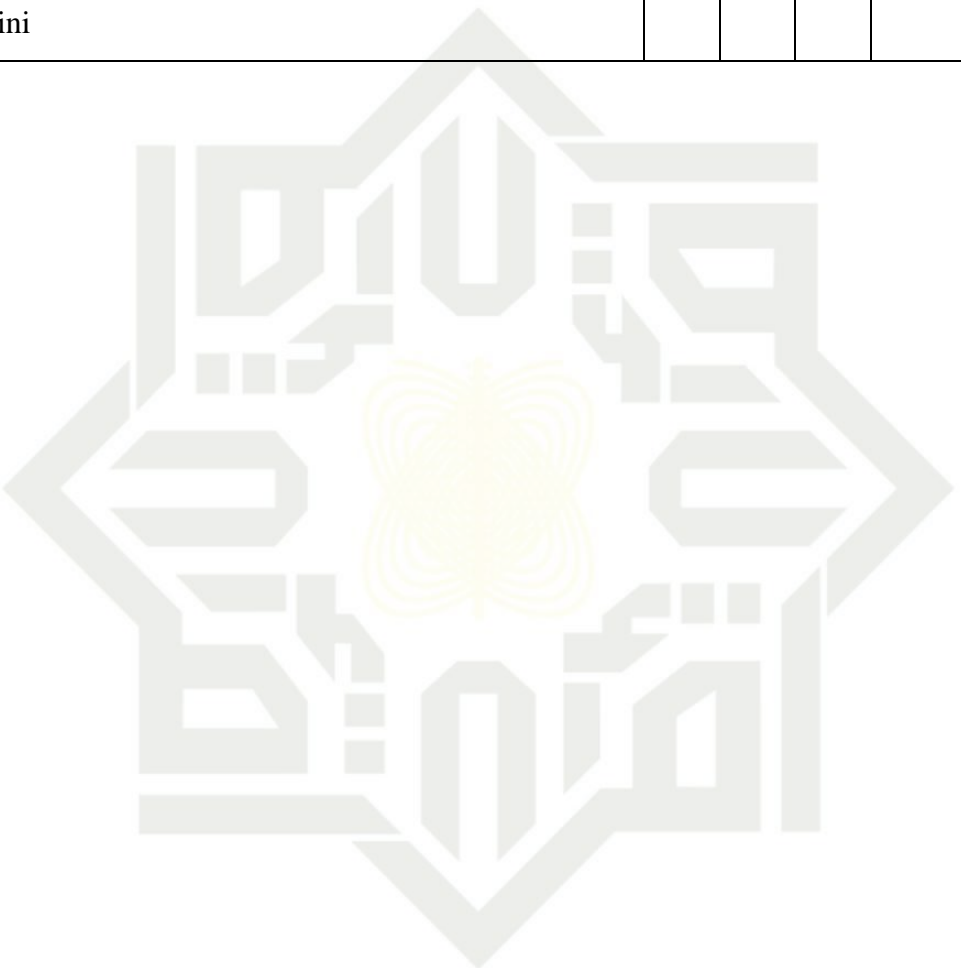
2.	Saya puas dengan kebersihan lingkungan kerja				
3.	Jaminan kesehatan yang disediakan yayasan kurang membantu kesehatan saya				
4.	ketika fasilitas yang disediakan yayasan tidak ada, maka saya tidak akan melakukan pekerjaan saya				
5.	Jaminan keamanan saat bekerja yang disediakan yayasan dapat melindungi saya				
6.	Sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada belum sesuai dengan standar				
7.	Program jaminan K3 di tempat yayasan sudah baik				
8.	Yayasan selalu mengikutsertakan saya dalam menentukan apa yang harus dikembangkan pada siswa				
9.	Yayasan memberikan pengarahan sebelum menjalankan tugas				
10.	Yayasan terbuka menerima gagasan dari guru-guru				
11.	Saya diberi kebebasan dalam menjalankan tugas saya				
12.	Yayasan memberikan gaji yang sama/setara dengan yayasan lain				
13.	Gaji yang diberikan yayasan dapat memenuhi kebutuhan kehidupan saya				
14.	Sistem pemberian penghargaan dan sanksi di yayasan belum sesuai				
15.	Yayasan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang selama ini saya lakukan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16.	Informasi penting selalu disampaikan yayasan kepada guru				
17.	Yayasan menyampaikan informasi dengan cepat				
18.	Pertukaran informasi di antara rekan kerja berjalan dengan baik				
19.	Yayasan mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi dalam bekerja				
20.	Sistem jenjang karir di yayasan ini belum sesuai				
21.	Yayasan memberi kesempatan untuk menggunakan metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat				
22.	Sistem pembinaan guru dalam mencapai kenaikan jabatan sesuai dengan kompetensi				
23.	Yayasan menyelesaikan konflik yang ada berdasarkan keputusan bersama				
24.	Setiap permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja dilaporkan pada rapat				
25.	Saya puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan oleh yayasan				
26.	Saya puas dengan pekerjaan saya selama ini				
27.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan kompetensi saya				
28.	Saya percaya kepada rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan				
29.	Saya bangga bekerja di yayasan ini				
30.	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap yayasan				
31.	Melanggar peraturan yayasan merupakan sebuah kesalahan				
32.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menjaga				

	nama baik yayasan				
33.	Alasan utama saya tetap bekerja di sekolah dan yayasan ini karena saya akan sulit mendapatkan tempat kerja seperti sekarang				
34.	Saya ingin menghabiskan karir saya di yayasan ini				



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN E

### Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA *QUALITY OF WORK LIFE*

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	1	3	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3
3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
16	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
17	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	1	3
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3
19	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4

23	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	1	3
29	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3
30	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
33	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
41	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
43	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
46	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
47	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3

ak cipta milik UIN Suska Riau  
 pa Dilindungi Undang-undang  
 rang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 mengutip hanya untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 rang mengemukakan atau mengkritik UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

48	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
49	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
53	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
59	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4
61	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
62	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3

Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	TOTAL
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	109
3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	116
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	107
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	111
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	117

UIN SUSKA RIAU

hak cipta milik UIN Suska Riau. Tidak Diindungi Undang-undang. Barang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Barang mengutip hanya untuk kepentingan yang wajar. UIN Suska Riau. Barang mengemukakan pendapatnya dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	112
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	128
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	110
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	129
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	126
2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	101
3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	118
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	106
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	133
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	101
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	126
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	132
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	113
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	107
3	2	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	3	112

hak cipta milik UIN Suska Riau. Tidak Diindungi Undang-Undang. rang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. rang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan angutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. rang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	1	4	120
4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	104
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	132
4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	115
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	115
4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	3	3	3	3	118
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	123
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	105
3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	110
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	126
3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	107
4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	127
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	115
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	117
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	124
3	3	3	3	4	2	3	4	4	1	3	2	2	4	108
4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	117
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	106
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	4	4	110
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	102
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	126
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	128
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102

hak cipta milik Universitas Islam Sumatera Utara. Tidak Diindungi Undang-Undang. Seluruh isi dan gambar yang terdapat dalam buku ini merupakan hak cipta milik Universitas Islam Sumatera Utara. Tidak diperbolehkan untuk menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



15	3	4	4	2	13	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	4	1	11	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	31
17	2	4	4	1	11	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	4	25
19	3	3	4	3	13	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	4	4	1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	31
21	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
22	3	3	4	1	11	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	31
23	3	4	4	1	12	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	4	4	3	3	3	3	27
24	3	3	3	1	10	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	31
25	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	31
26	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	4	4	2	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	4	3	2	12	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	4	4	4	29
29	3	1	2	1	7	3	4	4	4	2	3	3	3	26	3	3	4	4	4	4	3	28
30	3	3	3	2	11	3	4	3	3	4	4	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	4	4	1	11	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	4	4	28
32	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	4	25
33	3	3	4	3	13	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	24
34	3	4	4	1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	31
35	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	4	3	1	11	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	4	4	4	4	31
37	3	4	4	1	12	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	4	4	3	3	3	3	27
38	3	3	3	1	10	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	31
39	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	31



40	3	3	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	4	2	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	3	2	12	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	3	3	4	4	4	4	29
43	3	2	1	7	3	4	4	4	2	3	3	3	26	3	3	4	4	4	4	3	28
44	3	3	2	11	3	4	3	3	4	4	2	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	4	4	14	4	3	4	3	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	4	3	25
46	3	2	4	10	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	2	4	30
47	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	3	3	3	26
48	4	4	2	13	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	2	3	3	3	4	4	27
49	4	3	3	13	3	4	4	4	4	4	3	3	29	3	4	4	2	3	3	3	25
50	4	3	4	15	3	2	2	2	3	3	3	4	22	3	3	4	4	4	4	4	30
51	4	3	3	11	3	4	3	3	3	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	16	3	3	4	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
53	4	4	4	13	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	15	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	31
55	3	1	2	10	4	4	4	4	4	4	2	2	28	2	3	4	4	4	4	3	27
56	2	2	4	11	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24
57	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	4	3	4	27
58	4	3	4	14	3	4	4	3	3	3	2	3	25	4	4	4	3	3	3	3	25
59	4	3	4	14	4	3	3	4	3	4	4	3	28	4	3	3	3	3	3	3	25
60	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	3	3	29
61	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	4	27
62	4	4	4	15	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	4	4	3	3	3	3	25
63	4	4	4	15	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	31



## LAMPIRAN F

### Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Statistics**

		jenis kelamin	Guru
N	Valid	63	63
	Missing	0	0

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	10	15.8	15.8	15.8
	perempuan	53	84.2	84.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

**Uji Normalitas**

**Quality Of Work Life**

N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X	.363	.302	-1.121	.595
Valid N (listwise)	63			

**Komitmen Organisasi**

N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y	.180	.302	-.518	.595
Valid N (listwise)	63			

**Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1034.463	29	35.671	1.714	.068
		Linearity	571.679	1	571.679	27.476	.000
		Deviation from Linearity	462.784	28	16.528	.794	.731
	Within Groups	686.617	33	20.807			
Total			1721.079	62			



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Hipotesis

### Correlations

		Qualityofworklife	Komitmenorganisasi
Pearson Correlation	Qualityofworklife	1.000	.576
	Komitmenorganisasi	.576	1.000
Sig. (1-tailed)	Qualityofworklife	.	.000
	Komitmenorganisasi	.000	.
N	Qualityofworklife	63	63
	Komitmenorganisasi	63	63

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Qualityofworklife <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Komitmenorganisasi  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.321	8.284

- a. Predictors: (Constant), Qualityofworklife

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.679	1	571.679	30.340	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1149.401	61	18.843		
	Total	1721.079	62			

- a. Dependent Variable: Komitmenorganisasi  
 b. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.960	6.353		5.188	.000
	Selfcompassion	.302	.055	.576	5.508	.000

a. Dependent Variable: Komitmenorganisasi

**Kategorisasi Data Empirik Quality Of Work Life**

**Statistics**

Qualityofworklife		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		115.44
Std. Deviation		10.054
Range		35.00
Minimum		101.00
Maximum		136.00

**Kategorisasi QWL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	0	0.0	0.0	0.0
	Sedang	2	3,2	3,2	3,2
	Tinggi	61	96,8	96,8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Kategorisasi Data Emprik Komitmen Organisasi

### Statistics

#### Effective Commitment

N	Valid	63
	Missing	0
Mean	12.27	
Std. Deviation	1.860	
Range	9	
Minimum	7	
Maximum	16	

### Statistics

#### Continuance Commitment

N	Valid	63
	Missing	0
Mean	27.84	
Std. Deviation	2.958	
Range	10	
Minimum	22	
Maximum	32	

### Statistics

#### Normative Commitment

N	Valid	63
	Missing	0
Mean	27.71	
Std. Deviation	2.958	
Range	8	
Minimum	24	
Maximum	32	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kategorisasi Komitmen Organisasi**

**a. Affective Commitment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	3.2	3.2	3.2
	Sedang	19	30.1	30.1	30.1
	Tinggi	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**b. Continuance Commitment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	0	0.0	0.0	0.0
	Sedang	1	1.6	1.6	1.6
	Tinggi	62	98.4	98.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**c. Normative Commitment**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	0	0.0	0.0	0.0
	Sedang	0	0.0	0.0	100.0
	Tinggi	63	100	100	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

**Analisis perbedaan berdasarkan jenis kelamin**

		Group Statistics			
	Jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Quality of life work	laki-laki	10	113.20	8.230	2.603
	Perempuan	53	115.87	10.376	1.425
Komitmen Organisasi	laki-laki	10	66.90	5.195	1.643
	Perempuan	53	68.00	5.313	.730

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Quality of life work	Equal variances assumed	3.061	.085	-.767	61	.446	-2.668	3.478	-9.623	4.287
	Equal variances not assumed			-.899	14.974	.383	-2.668	2.967	-8.993	3.658
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	.130	.720	-.602	61	.549	1.100	1.826	-4.751	2.551
	Equal variances not assumed			-.612	12.817	.551	1.100	1.798	-4.989	2.789

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN G

### Verbatim Wawancara

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## VERBATIM 1

Hari/tanggal : Selasa, 2 Februari 2021  
 Nama Pewawancara : Ruhadatul Aisy  
 Nama Inisial Responden : RF  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : PSDM

BARIS	S/P	HASIL WAWANCARA	KODING
1	P	Assalamu'alaikum wr wb	
2	S	Wa'alaikumsalam wr wb	
3 4 5 6	P	Sebelumnya perkenalkan saya Aisy mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Disini saya ingin memwawancarai ibu, apakah ibu bersedia?	
7	S	Insy Allah bersedia	
8 9 10	P	Saya mohon izin bu, hasil dari wawancara ini akan saya jadikan landasan dala penelitian saya	
11	S	Oh iya silahkan	
12 13	P	Mungkin ibu bisa perkenalkan diri terlebih dahulu	
14 15	S	Baik, nama ibu RF, Biasa dipanggil R. Ibu disini membidangi bagian PSDM	
16 17 18	P	Baik bu, langsung saja ya bu. Kira-kira permasalahan mengenai guru yang terjadi di Yayasan ini apa bu>	
19 20 21 22 23 24	S	Hmm, masalah yang masih terjadi saat ini yang berkaitan dengan guru ya masalah keterlambatan, guru sering tidak hadir, lambat masuk ke dalam kelas, tidak ada saat jam pelajaran berlangsung. Masalah-masalah seperti itu yang masih terjadi di	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25		Yayasan ini.	
26	P	Ooh begitu bu. Terkait masalah yang ibu sampaikan tadi, apakah ada upaya dari yayasan untuk mengatasi masalah tersebut?	
27			
28			
29	S	Kalau dari yayasan Alhamdulillah sudah berbagai upaya kami laksanakan, teguran dari kepala sekolah, dari kabag umum, dari psdm, hingga ketua yayasan pun sudah. Tapi ya seperti itulah, hanya mempan untuk beberapa hari saja, setelah itu balik lagi kebiasaannya.	
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36	P	Ooh seperti itu ya bu.	
37	S	Iya itulah gambaran permasalahan saat ini	
38	P	Baik bu, terimakasih atas kesediaan waktunya bu	
39	S	Iya sama-sama	
40	P	Assalamu'alaikum bu	
41	P	Wa'alaikumsalam wr wb	

## VERBATIM 2

Hari/Tanggal : Kamis, 11 Februari 2021

Nama Pewawancara : Ruhadatul Aisy

Nama Inisial Responden : EV

Jabatan : Guru

Jenis Kelamin : laki-laki

BARIS	S/P	HASIL WAWANCARA	KODING
1	P	Assalamu'alaikum pak	
2	S	Wa'alaikumsalam Wr Wb	
3 4 5 6	P	Perkenalkan pak, saya Ruhadatul Aisy mahasiswa Fakultas PSikologi UIN Suska Riau. Disini saya ingin mewawancarai bapak, apakah bapak bersedia?	
7	S	Bersedia	
8 9	P	Sudah berapa lama bapak mengajar di Yayasan Al-ma'un ?	
10	S	Dua tahun kurang lebih lah	
11 12	P	Apakah yang membuat bapak resign dari Yayasan Al-Ma'un ?	
13 14 15 16	S	Hmm sebenarnya ga ada masalah yang begitu hmm apa namanya tu begitu parah sih, Cuma ya pengen suasana baru aja	
17 18 19	p	Mungkin ada faktor lain yang bapak rasakan sehingga lebih memilih resign dari Yayasan Al-Ma'un ?	
20 21 22	S	Iya, disana kan pulangny jam 15.00, sementara gajinya kurang sesuai lah dengan waktu kerjanya.	
23	P	Ooh begitu ya pak.	
24	S	Iya begitulah kira-kira	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

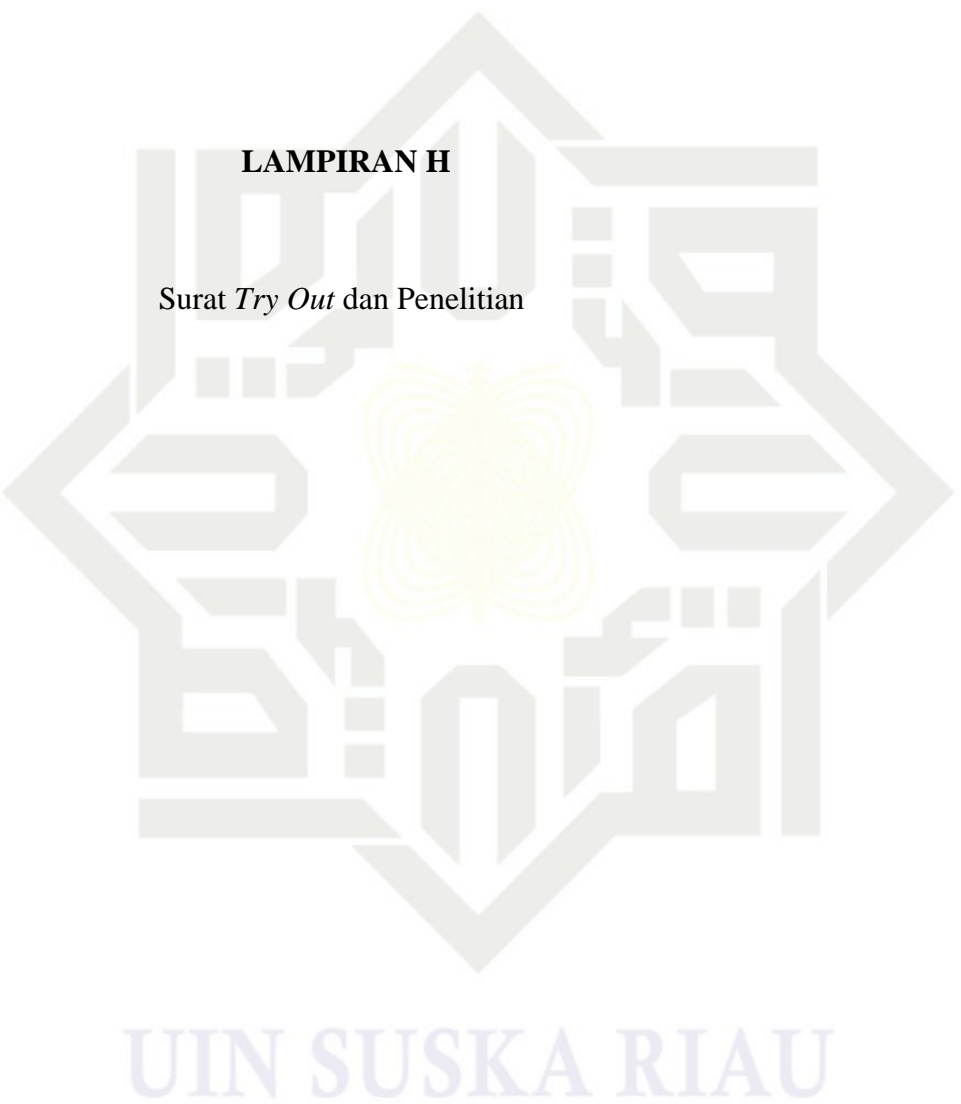


25 26 27	P	Baik pak, kalau begitu terimakasih sudah bersedia menjadi subjek wawancara saya pak	
28	S	Ooh iya, sama-sama	
29	P	Assalamu'alaikum	
30	S	Wa'alaikumsalam	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN H

### Surat *Try Out* dan Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor : B-1015E/Un.04/F.VI/PP.00.9/08/2021 Pekanbaru, 10 Agustus 2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Yayasan Pendidikan As-Syuhada  
Bengkalis

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Ruhadatul 'Aisy  
NIM : 11761201291  
Tempat Tgl.Lahir : Duri/ 14 Juli 1999  
Jurusan : Psikologi S1  
Semester : VIII (Delapan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

*"Hubungan antara Quality of Work Life (QWL) dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis".*

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.  
Dekan

Dr. Kusnadi, M.Pd  
NIP. 19671212 199503 1 001



Hak

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
 المعهد التزويية الإسلامية الشهادة  
**YAYASAN PONDOK PESANTREN AS-SYUHADA DURI XIII**  
*Ahlusunnah Wal Jama'ah*  
 LOKASI : JL. SANTRI SIMPANG (JGA DURI) XII DESA BATHIN SOBANGA  
 KEC. BATHIN SOLAPAN KAB. BENGKALIS - RIAU

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 040/yy/Syuhada/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini kami Yayasan Pondok Pesantren As-Syuhada Duri XIII Kabupaten Bengkalis Riau Menerangkan bahwa :

Nama	: RUHADATUL AISY
Tempat/Tanggal Lahir	: Duri, 14 Juli 1999
NIM	: 11761201291
Jurusan	: Psikologi

Telah melakukan *Try out* pada Yayasan Pondok Pesantren As-Syuhada Duri XIII Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Duri, 15 Januari 2022

Yayasan  
  
 M. M. ALUDDIN





1. Di...
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS PSIKOLOGI  
 كلية علم النفس  
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor : B-968E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2022  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 14 Juli 2022

Kepada Yth.  
 Pimpinan Yayasan Al-ma'un Duri  
 Bengkalis

Assalamu'alaikum wr. wb.  
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Ruhadatul 'aisy  
 NIM : 11761201291  
 Jurusan : Psikologi S1  
 Semester : X (Sepuluh)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

*"Hubungan Antara Quality Of Work Life (QWL) Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan Al-ma'un Duri Kabupaten Bengkalis".*

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan  
 Dr. Kusnadi, M.Pd  
 NIP. 19671212 199503 1 001



Hal



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# YAYASAN AL-MA'UN DURI

Jl. KH. Mas Mansoer Pipa Air Bersih CPI Simp. Perumnas Tahap III

AKTE : 08-18 April 2019 Notaris Sri Rahayu, SH.M.Kn  
 SK. MENKOHAM RI : AHU-8175-AH.01.12 Tahun 2019  
 IZIN DINSOS : 220-DISKESSOS/2017/226  
 REK. BANK MANDIRI : 108-00-1785814-6 AN. SIMRI IMRA  
 REK. BANK BRI : 0560-01-06234-50-2 A/N SIMRI IMRA

Hp. 0813 7834 6377 / 0813 7828 6254

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 0380/YAMDI/DBM/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis Riau menerangkan bahwa :

Nama : RUHADATUL AISY  
 Tempat/Tanggal Lahir : Duri, 14 Juli 1998  
 NIM : 11761201291  
 Jurusan : Psikologi

Telah melakukan Penelitian pada Yayasan Al-Ma'aun Duri Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Duri, 25 Januari 2022  
 Ketua Yayasan  
  
**ELINA PUTRI, S.Ag**



## RIWAYAT PENULIS

Ruhadatul 'Aisy, lahir di kota Duri pada 14 Juli 1999. Putri kedua dari pasangan Simri Imra dan Elina Putri. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan di SDS Muhammadiyah Duri pada tahun 2005 - 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan di SMPS IT Mutiara Duri pada tahun 2011 - 2014. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMAS IT Mutiara Duri pada tahun 2014 - 2017. Pada tahun 2017 penulis lulus Sekolah Menengah Atas dan melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi UIN Suska Riau di Fakultas Psikologi dengan jalur Undangan Mandiri.

Berkat rahmat dan kasih sayang dari Allah SWT, dukungan serta do'a dari kedua orang tua, keluarga dan teman-teman dalam menjalani aktifitas akademik di UIN Suska Riau, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara *Quality of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan Al-Ma'un Duri Kabupaten Bengkalis" pada tanggal 25 Juli 2022 dan dinyatakan "LULUS" dan menyandang gelar sarjana Psikologi (S. Psi).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.