

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu bentuk sarana pendidikan yang memiliki peranan penting sebagai pencetak generasi bangsa. Keberhasilan suatu sekolah ditandai dengan tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, mutu sekolah tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki yaitu seorang guru. Seorang guru dituntut untuk mendidik siswa secara efektif dan efisien. Guru bertanggung jawab sepenuhnya dalam memberikan pendidikan kepada siswa mulai dari tingkat sekolah dasar hingga jenjang strata (Nur Illahi, 2020).

Setiap sekolah akan selalu menuntut kinerja yang baik dari seorang guru. Kinerja yang baik tidak hanya mengandalkan kompetensi yang dimiliki, namun juga perlu memperhatikan sikap terhadap pemimpin atau kepala sekolah dan juga lingkungan yang ada dalam sekolah. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendorong untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena MSDM ini yang mengatur SDM sesuai fungsinya yaitu *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling* (Wiji Sudaryatun, 2014).

Hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan (*Leader Member Exchange*) serta kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) sangat berpengaruh terhadap sikap tenaga pendidik. Kedua faktor ini apabila dipenuhi maka seorang tenaga pendidik akan merasakan kepuasan kerja serta

menumbuhkan rasa ingin bertahan untuk belajar mengajar disekolah. Seorang tenaga pendidik yang merasa puas, akan memberikan segala pikiran dan tenaganya untuk sekolahnya dan komitmen terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Mereka tidak akan pernah berfikir untuk pindah dalam proses belajar mengajar disekolah.

Leader Member Exchange (LMX) adalah hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan perhatian khusus pada bawahan, sedangkan bawahan akan memberikan respek dan penghormatan kepada atasan (Yukl, 2015). Penelitian Lee (2019) terkait *Leader Member Exchange* (LMX) menyatakan bahwa ketika seorang atasan berpandangan positif terhadap bawahan, maka bawahan akan merasa mendapatkan dukungan dan motivasi yang penting didalam menyelesaikan pekerjaan.

Quality of Work Life (QWL) atau disebut juga kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu determinan penting komitmen organisasi karyawan. *Quality of Work Life* (QWL) merupakan bentuk respon perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercermin dari keterlibatan karyawan dalam menentukan langkah serta kebebasan karyawan untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Perusahaan dengan *Quality of Work Life* (QWL) yang baik memiliki program yang terkait supervisi, iklim organisasi, lingkungan kerja serta mekanisme imbalan bagi karyawan yang berprestasi (Irfan Helmy, 2021). Hasil penelitian Brown *et al.*, (2019) mengungkapkan *Quality of Work Life* (QWL) yang diupayakan oleh perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sejalan dengan Rashid, *et al.*, (2018) yang menyatakan karyawan

semakin bersemangat dalam berkerja ketika perusahaan memperhatikan kualitas lingkungan dan kenyamanan didalam bekerja. *Quality of Work Life* (QWL) menjadi salah satu faktor penentu komitmen organisasi diluar penghasilan, karyawan memiliki ekspetasi untuk mendapatkan benefit tambahan dari pekerjaan mereka, seperti tantangan dan penghargaan, pengembangan dan peningkatan karir, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, suasana instansi yang harmonis dan dukungan dari manajerial (Riska Anggraini & Winny Puspasari Thamrin, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan/pegawai yang memiliki *Quality of Work Life* (QWL) yang baik akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. *Quality of Work Life* (QWL) menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan/pegawai untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan atau dengan pengertian lain, *Quality of Work Life* (QWL) dapat meningkatkan keorganisasian pegawai (Riska Anggraini & Winny Puspasari Thamrin, 2019). Komitmen organisasi dalam hal ini dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja dan bertahan didalam organisasi. Menurut Robbins dalam Heri Ginanjar & Berliana (2021) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi dan bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi.

SMPN 1 Tambusai Utara merupakan sekolah yang sudah lama berdiri di Kabupaten Rokan Hulu, Riau. SMPN 1 Tambusai Utara adalah sekolah yang digunakan oleh satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum. Sekolah ini memiliki kelengkapan prestasi yang cukup signifikan. Hal ini didukung dengan adanya fasilitas yang memadai seperti laboratorium, perpustakaan, dll.

SMPN 1 Tambusai Utara merupakan salah satu Lembaga Pendidikan yang diminati masyarakat sekitarnya. Hal ini terbukti dengan sekolah yang berakreditasi A, dan letak strategis sekolah yang dekat dengan pusat Desa Bangun Jaya, adapun data daftar keadaan siswa yang belajar disekolah tersebut terlihat seperti Tabel 1.1. Oleh karena itu, sebagai usaha nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan perlu adanya peninjauan bagaimana proses kegiatan belajar mengajar di sekolah dilihat dari segi kreativitas dan komitmen tenaga pendidik serta pegawai lainnya.

Tabel 1.1 Jumlah daftar keadaan siswa di SMPN 1 Tambusai Utara

No.	Tahun	Jumlah Siswa
1.	2019	427
2.	2020	432
3.	2021	416
4.	2022	416
Total		1.691

Sumber: Data diambil dari SMPN 1 Tambusai Utara

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah daftar keadaan siswa di SMPN 1 Tambusai Utara dari tahun 2019 ketahun 2021 mengalami penurunan jumlah siswa, hal ini diakibatkan oleh datangnya Pandemi Covid-19 di Indonesia khususnya di SMPN 1 Tambusai Utara yang menurunkan produktivitas semangat belajar siswa dan pertumbuhan ekonomi keluarga.

Selain guru, kepala sekolah, dan staf lainnya juga memberikan andil yang besar dalam perkembangan suatu sekolah dan produktivitas semangat belajar siswa. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kehandalan pemimpinnya dalam mengatur sekolah sesuai gaya kepemimpinannya (Wahjosumidjo, 2011). Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam suatu lembaga pendidikan sangat dibutuhkan agar tercipta hubungan yang baik antara sivitas sekolah, seperti guru dan para staf sekolah. Tabel 1.2 berisi data jumlah pegawai yang ada di SMPN 1 Tambusai Utara.

Tabel 1.2 Data jumlah Guru dan Karyawan di SMPN 1 Tambusai Utara

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Guru	24
2.	Karyawan	9
Total		33

Sumber: Data diambil dari SMPN 1 Tambusai Utara Tahun 2022

Masalah sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini. SMPN 1 Tambusai Utara menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama dalam

merealisasikan program-program yang ada di SMP tersebut karena Kepala Sekolah sadar bahwa tenaga pendidik merupakan asset penting bagi keberhasilan dan kesinambungan SMP dalam jangka panjang.

Menurut Robbins dan Judge dalam Nadhea Palpy Aulia (2021) menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perasaan, dimana perasaan tersebut akan mempengaruhi seseorang sikap dan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perasaan puas yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dijalani akan berdampak terhadap kinerjanya.

Klasifikasi lama bekerja menurut Handoko dalam Ridwan Suryo Pranowo (2016) dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu:

1. Lama bekerja kategori baru : 0 – 1 tahun
2. Lama bekerja kategori sedang : 1 – 3 tahun
3. Lama bekerja kategori lama : > 3 tahun

Tingginya *Leader Member Exchange* di SMPN 1 Tambusai Utara bisa dilihat dari sikap pemimpin yang cenderung memiliki sikap yang berbeda kepada setiap guru dan karyawan dilihat dari masa kerja karyawan dimana sebagian besar responden memiliki masa kerja > 5 tahun, adapun data daftar karyawan yang bekerja di SMPN 1 Tambusai Utara > 5 tahun sebanyak 28 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan-hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan yang dapat dikarakteristikan dengan adanya saling percaya, saling menghargai, saling menyukai, dan saling mempengaruhi antara

pimpinan dengan bawahan sangat baik. Tingkat perlakuan-perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan, karyawan sering mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan, diberikan kesempatan langsung untuk berinteraksi oleh pimpinan dan diberikan andil untuk mengambil keputusan akan meningkatkan komitmen organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya adalah dengan meningkatkan *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja bagi karyawan (Walton dalam Anggraini dan Thamrin, 2019).

Adapun beberapa data dan fakta faktor penunjang yang diharapkan dapat meningkatkan *Quality Of Work Life* (QWL) di SMPN 1 Tambusai Utara diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri guru. Kegiatannya yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tingkat kecamatan dan tingkat kabupaten untuk meningkatkan inovasi guru dalam mengajar di SMPN 1 Tambusai Utara.
2. Sekolah memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide-ide kepada SMPN 1 Tambusai Utara dalam kegiatan rapat program rencana tahunan yang dibentuk menjadi sebuah tim yaitu Tim EDS (Evaluasi Diri Sekolah) untuk merancang program sekolah dengan meliputi beberapa standar diantaranya standar kelulusan, standar isi, standar proses, standar sarana, standar TENDIK, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian.

3. Fasilitas infrastruktur yang cukup meliputi ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang guru, ruang tata usaha, ruang belajar, ruang labor, ruang pertemuan, mushalla, ruang osis, ruang pramuka, ruang UKS, perpustakaan, rumah penjaga sekolah, ruang olahraga, ruang media, kantin, parkir, dan toilet.
4. Gaji dan tunjangan untuk guru terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya guru PNS gaji pemerintah, guru bantu gaji PEMDA, guru P3K gaji pemerintah, dan guru honor gaji dana BOS. Guru honor sering mengalami keterlambatan dalam menerima gaji disebabkan menunggu dana BOS. Sedangkan tunjangan untuk guru terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya tunjangan melekat dengan gaji, tunjangan sertifikasi, dan tunjangan transportasi.
5. Integrasi kerja sama di SMPN 1 Tambusai Utara sesama guru diantaranya rekan kerja satu mata pelajaran bekerja sama dengan baik dan membuat inovasi dalam tim nya, serta kerja sama antar sesama guru untuk kemajuan SMPN 1 Tambusai Utara berjalan dengan bagus.

Berdasarkan data dan fakta *Quality Of Work Life* (QWL) di SMPN 1 Tambusai Utara menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan untuk memilih dan bertahan di SMPN 1 Tambusai Utara dalam meningkatkan komitmen keorganisasian karyawan.

Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan belajar mengajar. Peran utamanya adalah untuk mengkomunikasikan kepada atasan atau kepala sekolah serta siswa mengenai

target silabus pembelajaran. Oleh karena itu sekolah perlu menghasilkan tenaga pendidik yang handal untuk tetap bertahan dalam proses belajar mengajar disekolah. Salah satu tantangan yang dihadapi setiap sekolah adalah bagaimana mempertahankan tenaga pendidik agar tetap bertahan belajar mengajar disekolah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan betapa pentingnya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan (*Leader Member Exchange*) serta kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) dalam meningkatkan komitmen organisasi. maka peneliti akan meneliti Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Komitmen Organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah *leader member exchange* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara?
3. Apakah *leader member exchange* dan *quality of work life* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, maka diperoleh tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* dan *quality of work life* secara simultan terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan bagi pemimpin sekolah terkait meningkatkan komitmen organisasi karyawan dalam pengembangan organisasi/sekolah.
2. Sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan meneliti, khususnya meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam pengembangan organisasi/sekolah.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, yakni:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan secara sistematis penelitian yang terkait dengan konsep maupun teori yang mendasari penelitian seperti *leader member exchange*, *quality of work life*, dan komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan referensi dalam penelitian ini. Bab ini juga membahas kerangka penelitian serta penelitian terdahulu dan hipotesis yang dirumuskan dalam dilakukannya penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian memberikan penjelasan mengenai metode-metode dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel dari penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian yang sudah diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V PENUTUP

BAB ini menjelaskan tentang kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan menjelaskan saran yang dapat direkomendasikan atas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Leader Member Exchange (LMX)*

LMX adalah hubungan antar pemimpin dengan anggota yang mematuhi peran organisasi mereka masing-masing dengan kepercayaan, rasa hormat, dan kewajiban yang membawa pengaruh baik antara karyawan dan atasan. Pendapat Casimir, dkk (2014) LMX adalah hubungan yang dijalin antara pemimpin dan anggota dalam suatu elemen kerja organisasi. Pendapat lain dari Kambu, dkk (2012) LMX yang bernilai rendah mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Komunikasi yang digunakan pemimpin dan karyawan cenderung formal.
2. Tingkat kerjasama yang rendah.
3. Pemimpin kurang berkomunikasi dengan anggota.
4. Pemimpin sedikit menolong karyawan tentang pekerjaan berbeda yang diberikan.

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa LMX adalah hubungan dua arah yang menyertakan komunikasi antara atasan dan bawahan dengan kedekatan antara satu dan lainnya, berkontribusi untuk sesama, saling setia, saling percaya, dan memiliki rasa hormat terhadap satu dengan yang lain. Hubungan yang positif antara atasan dan bawahan dapat di cita-citakan meningkatkan kualitas

kinerja karyawan. Hubungan yang terjalin antara pemimpin dan karyawan tentu berbeda disetiap antar individu. Menurut Truckenbrodt dalam Anis Shaharo (2021) menyatakan bahwa dalam sebuah kelompok organisasi bisa dilihat dari ikatan antara atasan dan anggotanya, yang dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu :

1. *In-group* pada hubungan ini, atasan dan bawahan mempunyai ikatan yang baik, ikatan yang dibangun dengan perasaan yang sama, saling yakin, dan kasih sayang kepada satu dengan yang lainnya.
2. *Out-group* pada hubungan ini, posisi atasan kepada bawahan lebih kearah profesional, ini dikarenakan kurangnya waktu untuk mengakrabkan diri, sehingga anggota lebih mempunyai waktu yang singkat untuk atasan, ikatan keduanya dibatasi dengan interaksi yang sewajarnya. Teori pemindahan *social* sebagai bentuk LMX karena dianggap sebagai hubungan secara langsung antara atasan dan anggota (Suhermin, 2012).

Pada dasarnya LMX mempunyai beberapa dimensi. Liden dan Haris dalam Anis Shaharo (2021) membagi LMX menjadi empat dimensi. Dionne dalam Hasdiabsar (2011) menjabarkan empat dimensi tersebut, sebagai berikut:

1. Afeksi

Mengacu pada kedekatan antara satu individu dengan individu lainnya. Kedekatan ini tidak memandang status sosial. Komunikasi dapat dibentuk antara anggota dengan pemimpin, karyawan dengan karyawan, dan pemimpin dengan pemimpin. Waktu yang dibutuhkan antara pemimpin dan karyawan untuk menjalin ikatan cenderung berbeda satu dengan yang lain, ada yang mempunyai waktu yang singkat untuk menjalin hubungan dan ada yang tidak. Hubungan saling menyukai antara pemimpin dan karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan LMX.

2. Kontribusi

Kontribusi adalah pandangan tentang aktivitas yang mengarah kepada tugas di tingkatan tertentu pada setiap kelompok untuk menggapai tujuan bersama, baik dengan cara eksplisit ataupun implisit. Perihal yang berarti dalam menganalisis budaya kerja merupakan seberapa jauh anggota bawahan dari dua orang yang berupa kesatuan yang berhubungan bertanggungjawab dan menuntaskan tugas-tugasnya melebihi peran pekerjaan ataupun kontrak kerjanya, dan seberapa jauh pimpinan membagikan sumber energi dan kesempatan untuk aktivitas tersebut.

3. Loyalitas

Loyalitas adalah ekspresi serta ungkapan yang menunjang penuh tujuan serta kepribadian individu kelompok lainnya pada ikatan timbal balik antara atasan dan bawahan. Loyalitas melibatkan kesetiaan pada orang yang bertabiat tidak berubah-ubah dari satu kondisi ke kondisi yang lainnya, karyawan ataupun pemimpin yang loyal pada suatu industri sangat diperlukan guna berjalannya LMX serta nanti tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja industri.

4. Respek Penghormatan

Respek adalah tanggapan sepanjang mana setiap timbal balik telah mempunyai serta menciptakan keutamaan di dalam ataupun di luar organisasi. Anggapan bisa didasarkan pada riwayat hidup seseorang, misalnya pengalaman individu dengan orang, pendapat yang dibuat orang lain di dalam ataupun luar organisasi, serta penghargaan ataupun pengakuan profesional lain yang sudah tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas LMX menurut Adiningtyas (2012) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan yang baik dengan pemimpin

Penting untuk karyawan menjadi seseorang yang strategic serta efektif dalam membuka awal ikatan antara pemimpin dan karyawan.

2. Impresi Manajemen

Manajemen mempunyai impresi bahwa sikap karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap LMX khususnya kepada pemimpin mereka langsung, seperti contoh pegawai yang mementingkan kesejahteraan, pegawai yang mempunyai kebiasaan suka membantu sesama, dalam hal ini pemimpinnya akan mempunyai nilai LMX yang lebih bagus.

3. Karakteristik Atasan

Mutu LMX sangat didukung dengan keahlian pemimpin, terdapatnya support dari pemimpin semacam atensi, apresiasi, komunikasi, simpati maupun dukungan yang diberikan oleh pemimpin disaat anggotanya menghadapi kesusahan dalam melaksanakan tugas biasa berpengaruh terhadap nilai mutu LMX.

4. Karakteristik Bawahan

Bawahan yang dipercaya kompeten dalam melaksanakan tanggungjawab, hendaknya mempunyai nilai atau kualitas LMX yang lebih besar. Kriteria karyawan disini termasuk

karakter yang dimiliki oleh karyawan. Sebagian riset peneliti menyatakan bahwa karakter yang dimiliki oleh bawahan merupakan salah satu aspek berpengaruh terhadap mutu *leader member exchange* (LMX).

5. Faktor Situasional

Aspek situasional semacam budaya organisasi, praktik sumber daya manusia serta jenis dari kelompok atau organisasi bisa juga berpengaruh terhadap kualitas *leader member exchange* (LMX).

6. Faktor Interaksional

Variabel interaksional seperti halnya demografi serta similaritas juga merupakan prediktor dari LMX. Kualitas LMX akan cenderung lebih meningkat saat pemimpin dan karyawan mempunyai banyak kemiripan seperti gender, ras, dan nilai-nilai individu. Faktor demografi seperti kesamaan area tempat asal juga akan berpengaruh terhadap kualitas LMX.

Menurut Greem dan Uhl-Bien dalam Nusantara (2015) terdapat tiga indikator *leader member exchange* (LMX) yaitu :

1. *Respect*, ikatan antar atasan bawahan tidak tercipta tanpa ada rasa saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan orang lain.

2. *Trust*, tanpa adanya rasa saling percaya antar individu, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit dibentuk.
3. *Obligation*, pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu ikatan kerja antara pemimpin dan bawahan.

2.1.2. *Quality Of Work Life (QWL)*

Pendapat Imanni dan Witjaksono (2014) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu yang berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja.

Menurut Walton dalam Indaswari (2014) indikator *quality of work life (QWL)* terdiri dari :

1. Komunikasi

Komunikasi yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi instansi seperti papan bulletin, majalah instansi dan lain-lain.

2. Pemberdayaan

Pemberdayaan yaitu terdapat kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Quality of work life (QWL) merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi dalam Hendra Hadiwijaya, 2016). Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Husein dalam Hendra Hadiwijaya, 2016).

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Unsur-unsur dari QWL adalah komunikasi terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian keamanan kerja karyawan, karir yang memuaskan, penyelia yang peduli dan partisipasi dalam pembuatan keputusan (Davis dalam Hendra Hadiwijaya, 2016).

Menurut Cascio dalam Hendra Hadiwijaya (2016) usaha perusahaan untuk memperbaiki QWL adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*)

Contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.

2. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah untuk mengembangkan prestasi karyawan, mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan, sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi, memberikan kepastian hari depan, sebagai usaha untuk mendukung organisasi

memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

3. Rasa Bangga terhadap Institusi (*Pride*)

Contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable Compensation*)

Contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.

5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*)

Contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.

6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)

Contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas ditempat kerja dimana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggungjawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save Environment*)

Contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict Resolution*)

Contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.

9. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup.

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler dalam Aryansyah Kusumaputri (2013) dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Cascio dalam Aryansyah dan Kusumaputri (2013) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan berkembang selayaknya manusia. Menurut Nanjudeswaraswamy (2013) kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja, dengan dimensi manusia, teknis, dan pertimbangan finansial.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memeberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam

memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan dan Ellitan dalam Wenda Chrisienty O, 2015).

Kualitas kehidupan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu :

1. Adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada pekerja dan efektivitas organisasi.
2. Adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Luthans dalam Wenda Chrisienty (2015) mengemukakan bahwa untuk melaksanakan program QWL terdapat beberapa pedoman, yaitu

:

1. Memahami bahwa QWL bukanlah program jangka pendek, yaitu program yang secara cepat dapat dilaksanakan secara sempurna.
2. Organisasi harus membuat definisi baru tentang bagaimana pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi.
3. Merelakan orang-orang yang ada dalam organisasi berpartisipasi pada semua level organisasi.
4. Membangun komitmen sejak dari pimpinan organisasi sampai ketingkat bawah, dengan memberikan persetujuan dan dukungan, dan harus dicerminkan dengan perilaku sehari-hari.
5. Melakukan integrasi tentang tujuan, strategi ke dalam bentuk operasi bisnis sehari-hari.

6. Manajemen dan pimpinan karyawan bekerja dengan konsekuensi untuk menguji dan menyelesaikan usul-usul internal sebelum bergerak menuju *cooperative problem solving* dalam sebuah komite.
7. Pendekatan-pendekatan baru dan proses di dalam organisasi. Proses tersebut tidak pernah menjadi statis dan perlu perhatian secara konstan, dan responsive terhadap perkembangan.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Robbins & Judge dalam Irfan Helmy (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi. Griffin dalam Irfan Helmy (2021) menggambarkan komitmen organisasi sebagai perilaku individu yang mengindikasikan derajat keterlibatan individu dengan organisasi serta sejauh mana secara pribadi terkait dengan organisasi. Noe, dkk dalam Irfan Helmy (2021) menambahkan, ketika individu memiliki komitmen organisasi yang kuat, mereka akan mengupayakan segala sesuatu yang dapat dilakukan untuk organisasi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Irfan Helmy (2021) terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Irfan Helmy (2021).	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> dan <i>Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja</i>	Menggunakan penelitian Kuantitatif Asosiatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Leader Member Exchange</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada lembaga keuangan mikro. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan <i>Leader Member Exchange</i> , karyawan dan pimpinan harus

Lanjut hal 26...

Lanjutan Tabel..

				<p>memiliki rasa saling menghargai dan bekerjasama dengan baik sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Selanjutnya, untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi maka <i>Quality of Work Life</i> pada karyawan harus terpenuhi dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu manajemen perlu memelihara lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang supportif. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa</p>
--	--	--	--	--

Lanjut hal 27...

Lanjutan Tabel..

				nyaman bekerja di perusahaan dan tetap berkomitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan <i>leader member exchange</i> , <i>Quality of Work Life</i> dan memelihara kepuasan kerja.
2.	Amiruddin Prisetiyadi (2011).	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Midian Karya Pasuruan.	Metode Penelitian Desain Surve	<i>Leader Member Exchange</i> pada PT Midian Karya Pasuruan berdasarkan hasil rentang skala menunjukkan nilai sebesar 171.4 yang berarti sangat kuat. Hal ini ditunjukkan pimpinan

Lanjut hal 28.

Lanjutan Tabel..

				<p>memperhatikan kompensasi, absensi, kebutuhan dan kondisi bawahan. Komitmen organisasi tinggi, hal ini didasari oleh hasil perhitungan dari rentang skala sebesar 162.2 serta ditunjukkan dengan karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap tujuan perusahaan.</p>
3.	Wenda Chrisienty O (2015).	<p>Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di CV Sinar Plasindo.</p>	<p>Menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Sedangkan jenis penelitiannya adalah kausal.</p>	<p><i>Quality of Work Life</i> sangat penting dalam menciptakan komitmen organisasi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi <i>Quality of Work Life</i> yang dirasakan oleh</p>

Lanjut hal 29.

Lanjutan Tabel..

				<p>karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya semakin rendah <i>Quality of Work Life</i> dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi.</p>
4.	<p>Novebry C Wibowo dan Eddy M Sutanto (2013).</p>	<p>Pengaruh Kualitas <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood</p>	<p>Penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal.</p>	<p>Semakin tinggi kualitas LMX tidak dapat meningkatkan secara langsung produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi, semakin tinggi kualitas LMX dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen</p>

Lanjut hal 30...

Lanjutan Tabel..

		Surabaya.		organisasional. Dan semakin tinggi kepuasan kerja maupun komitmen organisasional karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5.	Nadhea Palpy Aulia (2021).	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> dan <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati).	Metode Penelitian bersifat Analisis Kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Leader Member Exchange</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, sedangkan variabel <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan untuk variabel <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh

Lanjut hal 31...

				terhadap kepuasan kerja tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel <i>Quality of Work Life</i> terhadap komitmen organisasi.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diambil dari 5 Jurnal

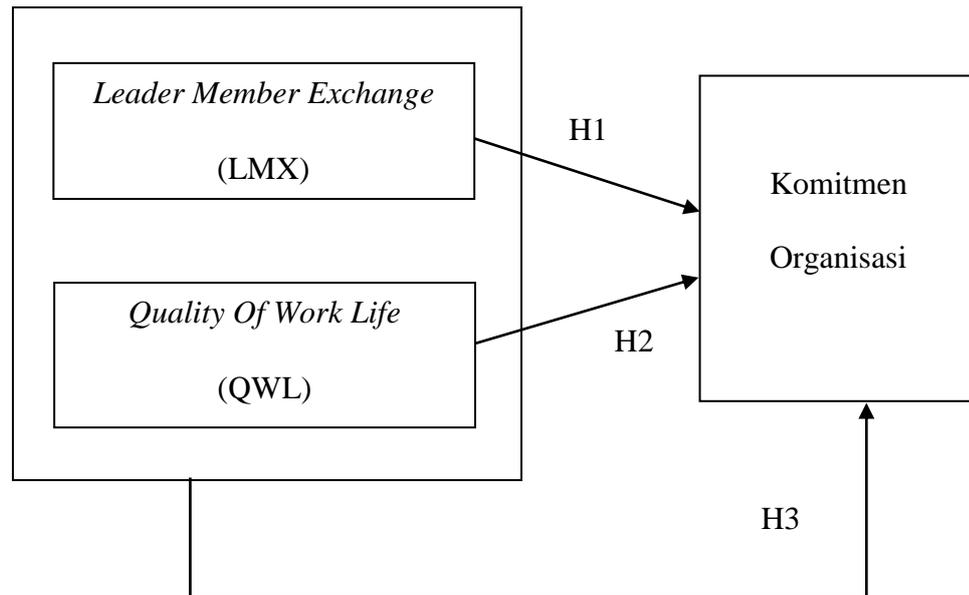
2.2 Kerangka Konseptual

Kecepatan di mana teknologi berubah, serta globalisasi dan meningkatkan persaingan, di dalam negeri dan internasional, menempatkan tekanan pada perusahaan untuk menjadi yang pertama ke pasar, cepat dalam memecahkan masalah dan mengembangkan kelompok-kelompok baru individu yang dapat bekerja sama.

Para pemimpin memainkan peran penting dalam mengarahkan para pekerja menuju kreativitas dan juga berkomitmen dalam mengerjakan sesuatu. Para peneliti telah mengungkapkan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Wijayanto, dkk, 2013), dan organisasi yang memiliki program *Quality of Work Life* (QWL) berarti perusahaan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan lebih menarik, penuh tantangan dan adanya *reward* (Werther dan Davis dalam Nadhea Palpy Aulia, 2021). Teori LMX menegaskan bahwa hubungan pemimpin-anggota berkualitas tinggi

harus memotivasi bawahan untuk berkomitmen pada tujuan kelompok dan pemimpin.

Dari hasil kajian beberapa teori dari para ahli dapat ditarik kerangka konseptual di Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H1 :Diduga *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

H2 :Diduga *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

H3 :Diduga *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Quality Of Work Life (QWL)* berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara. Penelitian ini dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nadhea Palpy Aulia (2021) yang berjudul Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati).

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis kuantitatif melalui survey. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *hipotesis testing*. Unit yang digunakan pada penelitian ini adalah individual. Pengambilan data dilakukan secara *cross sectional* karena data diambil dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Tempat penelitian akan dilakukan di SMPN 1 Tambusai Utara, Alamat sekolah tersebut bertempat di Desa Bangun Jaya, Kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unsur yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Dari kedua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan anggota organisasi yang didalamnya terdapat objek/subjek penelitian yang tinggal bersama pada suatu tempat dan secara terencana menjadi suatu target yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan dari hasil akhir penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 33 responden yang terdiri dari semua guru dan karyawan SMPN 1 Tambusai Utara.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, pada intinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan kriteria yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Berdasarkan teknik *sampling* yang digunakan maka data yang didapatkan dari sampel penelitian yaitu berjumlah 33 responden terdiri dari, guru dan karyawan SMPN 1 Tambusai Utara.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), karena data diperoleh dari hasil pengamatan langsung di SMPN 1 Tambusai Utara.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli ataupun sumber pertama (Sarwono, 2006). Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada guru dan karyawan SMPN 1 Tambusai Utara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua yaitu diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang diperoleh dari *website* yang berkaitan dengan penelitian ini (Bungin, 2005) atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur,

website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam melakukan penelitian ini, data yang diperlukan memiliki hubungan langsung terhadap masalah yang akan diteliti, untuk mendapatkan data tersebut dan akan diolah agar memperoleh kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang diperoleh menggunakan penelitian lapangan yaitu:

1. Observasi

Observasi (Pengamatan) adalah suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan tehnik pengambilan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Wawancara

Memperoleh data secara langsung dengan responden untuk digunakan sebagai data primer.

4. Dokumentasi

Merupakan tehnik yang berkaitan dengan pembahasan atau penulisan dan berbagai dokumentasi seperti buku dan *literatur* yang berkaitan dengan penulisyang berkaitan dengan penulisan.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
<p><i>Leader Member Exchange</i> (x1)</p>	<p>Graen dan Uhl-Bien dalam nusantara (2015) mendefinisikan LMX adalah suatu proses komunikasi dua arah yang dilakukan oleh pemimpin dalam menjalin hubungan dengan rekan kerjanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Respect</i> 2. <i>Trust</i> 3. <i>Obligation</i> 	Ordinal
<p><i>Quality Of Work Life</i> (x2)</p>	<p>Imanni dan Witjaksono (2014) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sesuatu yang berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Pemberdayaan 3. Penghargaan dan Pengakuan 4. Lingkungan kerja 	Ordinal

Lanjut hal 39...

Lanjutan Tabel..

	komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka ditempat kerja.		
Komitmen Organisasi (y)	Robbins dalam Nadhea Palpy Aulia (2021) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut	1. Identifikasi Organisasi 2. Keterlibatan Kerja 3. Loyalitas Organisasional	Ordinal

Sumber: Data diambil dari jurnal penelitian terdahulu

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Alat ukur dalam penelitian biasanya sering disebut dengan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2012), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam

maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Penilaian atas jawaban responden dilakukan berdasarkan skala likert dari 1 sampai dengan 5 yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert penilaian jawaban responden

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

3.6.2 Uji Instrumen

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Maka, untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada pengukuran dilakukan uji instrumen agar dapat mengembangkan tujuan dari peneliti (valid) dan juga dapat konsisten apabila pernyataan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (*reliable*). Uji instrumen pada penelitian ini diuraikan dibawah ini:

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu

instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, begitu sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah (Arikunto dalam Anis Shaharo, 2021). Sebelum dilakukan pengumpulan data, pertanyaan didalam kuisioner perlu diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas serta reliabilitasnya. Pengujian validitas dilakukan kepada 30 responden sebagai syarat minimal untuk uji coba validitas. Cara pengukurannya menggunakan aplikasi SPSS, untuk mengetahui setiap butir pertanyaan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan signifikansi 95% maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2005).
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan signifikansi 95% maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2005).

Nilai r_{hitung} untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.0. Sedangkan r_{tabel} untuk $n=30$ dan taraf kesalahan (α) 5% adalah sebesar 0,05 ($db = n-2$).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada alat ukur dibutuhkan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang dipakai untuk

penelitian ini adalah konsisten dan akurat. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktibilitas suatu alat ukur (Hermawan, 2013). Menurut Sekaran dalam Anis Shaharo (2021), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah tingkat keandalan (*reability*) dari masing-masing angket variabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini alat analisis yang dapat digunakan untuk menganalisis masing-masing variabel yaitu melalui analisis Regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS versi 16.0. Metode analisis data yang digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan SMPN 1 Tambusai Utara menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS versi 16.0.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

X_1 : *Leader Member Exchange*

X_2 : *Quality of Work Life*

β_1 dan β_2 : Koefisien Regresi yang dihitung

e : Standar kesalahan

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2013) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (Kd) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien kuadrat korelasi ganda

3.8.2 Uji T

Digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah *Leader Member Exchange* (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap komitmen organisasi (Y). Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Ketentuan:

1. Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{table} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{table} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Bila r_{hitung} sama persis dengan r_{table} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternative dan penerimaan.

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai sig \leq lebih signifikan (5%). Artinya ada pengaruh yang signifikan *Leader Member*

Exchange dan *Quality of Work Life* secara parsial terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

Ho : diterima bila $t_{hitung} < t_{table}$ atau nilai sekarang $sig \geq$ level signifikan (5%). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* secara parsial terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

3.8.3 Uji F

Bertujuan guna menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

Ho diterima jika: $f_{hitung} < f_{table}$ atau signifikan 0,05

Ha diterima jika: $f_{hitung} > f_{table}$ atau signifikan 0,05

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

Ha diterima: apabila $f_{hitung} > f_{table}$ artinya variabel *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

Ho diterima: apabila $f_{hitung} < f_{table}$ artinya variabel *Leader Member Exchange* dan *Quality of Work Life* tidak

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di SMPN 1 Tambusai Utara.

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%.