

STUDI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN

SKRIPSI



**Oleh :
Akhmad Diky Alfian Nabila
201910230311279**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

STUDI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



AKHMAD DIKY ALFIAN NABILA
NIM : 201910230311279

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

AKHMAD DIKY ALFIAN NABILA

Nim : 201910230311279

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

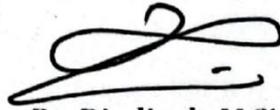
Pada tanggal, 14 Oktober 2023

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Djudiyah.,M.Si

Anggota I



Sofa Amalia, S.Psi.,M.Si

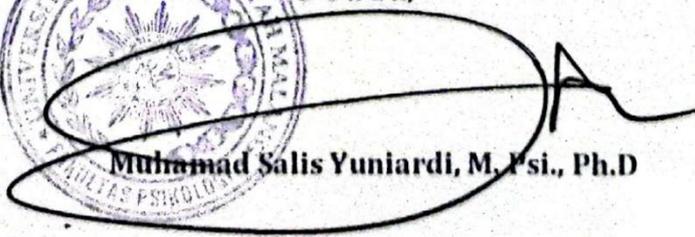
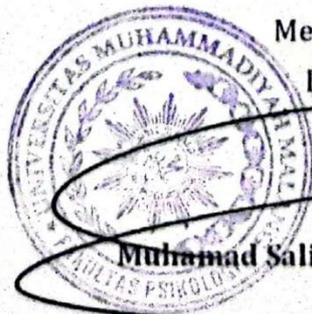
Anggota II



Muhammad Fath Mashuri, S.Psi.,M.A

Mengesahkan

Dekan,



Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Diky Alfian Nabila
NIM : 201910230311279
Fakultas / Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :
"Studi *Quality of Work Life* pada Karyawan"

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 15 Januari 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Yang menyatakan



Sofa Amalia, S. Psi., M. Si.



Akhmad Diky Alfian Nabila

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat Dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Studi *Quality of Work Life* pada Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M. Psi., Ph. D., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Dian Caesaria Widyasari, S.Psi., M.Sc. dan ibu Diana Savitri Hidayati, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Semua karyawan dan HRD PT. X yang telah berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini
5. Mami Nur Hafifah dan Abi Khalid Mustajab selaku kedua orang tua yang selalu memberikan do'a dan berbagai bentuk dukungan tiada henti yang menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Keluarga besar yang turut memberikan dukungan berupa motivasi dan semangat.
7. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari tidak ada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga penulis akan selalu mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan karya ini. Meski demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Malang, 15 Januari 2024

Penulis



Akhmad Diky Alfian Nabila

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN.	2
<i>Quality of Work Life</i>	4
Aspek Quality of Work Life	5
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Quality of Work Life	6
METODE PENELITIAN.....	6
Desain Penelitian.....	6
Subjek Penelitian	6
Variabel dan Instrumen Penelitian	7
Prosedur dan Analisis Data Penelitian.....	7
HASIL PENELITIAN	9
Hasil Uji Asumsi.....	10
DISKUSI.....	12
Simpulan Dan Implikasi.....	13
DAFTAR PUSTAKA.....	14
LAMPIRAN.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Try Out Skala	7
Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian	9
Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	10
Tabel 4. Uji Normalitas	10
Tabel 5. Uji Linieritas Hubungan.....	11
Tabel 6. Uji Regresi Berganda.....	11



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 <i>Blueprint Quality of Work Life</i>	19
Lampiran 1.2 Skala <i>Quality of Work Life</i>	19
Lampiran 2.1 Hasil <i>Try Out</i> Skala.....	20
Lampiran 2.2 Kategorisasi Variabel Penelitian	21
Lampiran 2.3 Uji Normalitas	21
Lampiran 2.4 Uji Linieritas Hubungan	21
Lampiran 2.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	22
Lampiran 3.1 Verifikasi Data	23
Lampiran 3.2 Plagiasi Data	24



STUDI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN

Akhmad Diky Alfian Nabila
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
billyalfian66@gmail.com

Abstrak

Di era globalisasi seperti saat ini penting bagi sebuah industri untuk terus berkembang dengan meningkatkan manajemen perusahaan terutama dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Mengetahui dengan tepat aspek pembentuk kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawan merupakan hal yang penting karena dapat membentuk persepsi yang baik terhadap perusahaan seperti rasa aman, kesempatan berkembang, hingga kepuasan yang diberikan pada pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek yang paling berpengaruh terhadap pembentukan *quality of work life* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 205 orang karyawan PT. X yang diambil dengan teknik *incidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *quality of work life*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan aspek/dimensi yang paling berpengaruh *quality of work life* adalah aspek/dimensi *job and career satisfaction* berpengaruh sebesar 7,9 % terhadap *quality of work life*. *General well-being* berpengaruh sebesar 7% terhadap *quality of work life*. *Home-work interface* berpengaruh sebesar 6,4% *quality of work life*.

Kata kunci: *Quality of work life*, karyawan

In this era of globalization, it is important for an industry to continue to grow by improving company management, especially in managing Human Resources (HR). Knowing exactly the aspects that form the quality of work life of employees is important because it can form a good perception of the company such as a sense of security, development opportunities, and satisfaction given to its workers. This study aims to determine the most influential aspects of the formation of quality of work life of employees. This research uses a quantitative approach. Respondents in this study amounted to 205 employees of PT X who were taken with incidental sampling technique. The instrument used in this study is the quality of work life scale. The method of analysis used in this study is multiple linear regression. The results of the analysis show that the most influential aspects/dimensions of quality of work life are aspects/dimensions of job and career satisfaction which have an effect of 7.9% on quality of work life. General well-being has an effect of 7% on quality of work life. Home-work interface has an effect of 6.4% on quality of work life.

Keyword: *Job satisfaction, quality of work life, lab*

Di era globalisasi seperti saat ini penting bagi sebuah industri untuk terus berkembang dengan meningkatkan manajemen perusahaan terutama dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini penting dilakukan karena kualitas dari sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap perusahaannya. Mencari tahu tentang potensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja juga sangat diperlukan. Perusahaan harus mampu memberikan penilaian secara komprehensif pada potensi pekerjanya. Dari penilaian yang dilakukan ini maka perusahaan dapat memetakan para pekerjanya beserta penempatannya berdasarkan potensi yang dimiliki. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat maka kinerja yang dihasilkan juga akan optimal. Tingginya kinerja dalam suatu perusahaan akan memberikan dorongan pada laju pertumbuhan perusahaan itu sendiri, dan semakin berkembangnya perusahaan tidak hanya memberikan dampak positif bagi perusahaan itu tetapi juga dapat memberikan kepuasan bagi para pekerjanya.

Setiawan (2015) mengatakan bahwa kinerja yaitu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya pada kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas di bidangnya. Faktor yang dapat menjadi penentu kinerja seseorang yaitu *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja. Dilihat melalui keberhasilan pemetaan, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi, dan gaji yang diterima merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pekerja. Dengan ini, pekerja dapat merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan dan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut (Novianti, Lubis, & Hardjo, 2019).

Dengan adanya *quality of work life* ini dapat meningkatkan keinginan para pekerja untuk terus menetap dan bekerja dalam perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan, perusahaan yang tidak dapat memenuhi *quality of work life* para pekerjanya, akan rawan mengalami perpindahan pekerja sehingga perusahaan juga sulit untuk fokus membangun kinerja para pekerjanya (Hasmalawati & Hasanati, 2017).

Dengan menerapkan *quality of work life* akan membentuk persepsi yang baik terhadap perusahaan seperti rasa aman, kesempatan berkembang, hingga kepuasan yang diberikan pada pekerjanya. Persepsi pekerja mengenai pekerjaannya akan terbentuk sesuai dengan apa yang ia terima, dengan terpenuhinya kesejahteraan atau kesempatan untuk berkembang maka para pekerja juga akan merasa puas atas pekerjaannya (Ardiyanti, Hasanati, & Prabowo, 2021).

Menurut Berg dan Martins (2013) tidak dapat diabaikan terkait pentingnya *quality of work life* karena sebagian besar kehidupan pekerja terikat dengan pekerjaan mereka termasuk tindakannya yang juga telah diatur oleh perusahaan. Selain itu sebagian besar pekerja juga sering menghabiskan waktu dalam pekerjaannya termasuk seperti berinteraksi sosial dengan rekannya.

Dengan mengesampingkan *quality of work life* sama halnya dengan perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperhatikan kehidupan pribadinya. Maka dari itu, *quality of work life* juga berperan dalam memfasilitasi para karyawan agar dapat memperhatikan kehidupan pribadinya selain kesejahteraan di tempat kerjanya (Dewi, Utami, Ahmad, 2020). Dengan memenuhi

hak dan kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa kehidupannya tercukupi sehingga dapat lebih lebih fokus pada tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riyono, Hartati, dan Fatdina (2022) didefinisikan bahwa *quality of work life* merupakan sebuah konsep yang merepresentasikan kondisi psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka serta produktivitas perusahaan tempat mereka bekerja. *Quality of work life* sendiri bukan hanya menjadi salah satu cara perusahaan dalam menaungi pekerjanya, tetapi juga menjadi sebuah hak yang harus diperoleh para pekerja.

Seperti dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyono (2014) mengungkapkan bahwa para pekerja juga menginginkan adanya kesesuaian hak dan kewajiban, hak yang setara dengan orang lain, partisipasi, interaksi sosial, serta tanggung jawab, yang mana dengan diwujudkan hal tersebut akan memungkinkan pekerja untuk mendapatkan *quality of work life*.

Harju *et al* (2018) juga menjelaskan bahwa ketika kesejahteraan pekerja diperhatikan oleh perusahaan termasuk memberi kesempatan untuk berkembang maka dapat menjadikan para pekerja tersebut semakin terlibat dan efektif dalam pekerjaannya. Tidak terkecuali *quality of work life*, karena hal ini tidak hanya tentang kondisi karyawan di tempat kerja tetapi juga menyangkut kesejahteraannya secara individu.

Adanya *quality of work life* bagi pekerja karyawan ini tentu juga dapat membantu pemenuhan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien saat bekerja (Nurendra & Purnamasari, 2017). Efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan membuat mereka merasa nyaman tanpa takut akan tekanan *deadline* atau semacamnya. Perasaan nyaman dalam bekerja inilah yang juga akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya sendiri maupun terhadap perusahaannya yang juga telah membantunya.

Segala bentuk kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dapat memberikan pengaruh bagi para pekerja baik itu positif maupun negatif. Termasuk pekerja dapat merasa cemas, tidak aman, atau semacamnya jika mereka menilai adanya kebijakan yang tidak adil bagi mereka. Status pekerjaan dan pendapatan yang dianggap kurang sesuai juga dapat memberikan tekanan, ketidakpuasan kerja, hingga mogok kerja atau berpindah tempat kerja dan sebagainya yang menandakan rendahnya *quality of work life* (Amin, 2013). Amin juga mengatakan bahwa *quality of work life* berkaitan dengan pengembangan karir seseorang, dan dalam prosesnya pengembangan karir didapat dari interaksi antar individu dalam organisasi atau perusahaan.

Dipilihnya karyawan sebagai subjek dalam penelitian ini karena dalam beberapa waktu terakhir terdapat beberapa pemberitaan terkait karyawan perusahaan yang melakukan demo untuk menuntut hak-hak yang menurut mereka seharusnya diperoleh dari perusahaan. Terjadinya demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja umumnya disebabkan oleh kebijakan atau keputusan perusahaan yang dirasa kurang berpihak pada karyawan hingga mendorong mereka untuk melakukan aksi protes. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan hasil penelitiannya

dapat menjadi kajian tentang bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap karyawan dalam suatu perusahaan.

Quality of work life yang diberikan secara optimal tidak hanya akan membentuk persepsi positif terhadap tempat kerja mereka, tetapi juga dapat memunculkan persepsi yang positif terhadap kesejahteraan hidupnya sendiri baik secara fisik, mental, maupun sosial (Salindri, 2021). Terpenuhinya kesejahteraan diri akan membuat individu tersebut nantinya dapat meningkatkan kemauan mereka untuk semakin mengoptimalkan diri dalam pekerjaannya, hal ini karena mereka merasa telah memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya.

Perasaan positif tersebut dapat terwujud pada pekerja karena *quality of work life* juga dapat dirancang sebagai alat komunikasi antara perusahaan dengan pekerja. Seperti yang disampaikan oleh Mikawati, Halim, dan Yuwanto (2019) bahwa *quality of work life* adalah salah satu teknik yang bertujuan untuk mengembangkan fungsi perusahaan dengan cara memperlakukan pekerja sebaik mungkin seperti melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan sehingga menjadikan perusahaan lebih demokratis.

Dalam pemaparannya Setyoningrum (2020) dikatakan bahwa fokus utama dari *quality of work life* bukanlah membuat pekerjaan menjadi lebih baik, namun sebaliknya yaitu lebih kepada bagaimana karyawan dapat menjadi lebih baik sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Artinya, kondisi pekerjalah yang akan mendapatkan pengaruh langsung dari *quality of work life* tersebut dan dari kondisi pekerja ini yang akan memberikan pengaruh lebih lanjut baik pada individunya maupun pekerjaan dan lingkungan sosialnya. Oleh karena itu, tergantung bagaimana perusahaan ingin membentuk kondisi kerja sedemikian rupa sehingga para pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki *quality of work life* tinggi cenderung akan membentuk persepsi positif terhadap pekerjaannya serta memiliki kesejahteraan yang baik pula. Informasi hasil penelitian ini dapat digunakan HRD sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan

Quality of Work Life

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah rancangan program dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun melalui perkembangan berikutnya kualitas kehidupan kerja merupakan sebesar apa karyawan merasa puas dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaannya yang telah diberikan dan disediakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Easton & Laar, 2018). Istilah *quality of work life* mengacu pada upaya yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memenuhi semua jenis kebutuhan yang penting bagi para pekerja agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara optimal (Nurendra & Purnamasari, 2017).

Menurut Jayanegara (2020) *quality of work life* mengacu pada perspektif dan emosi karyawan tentang tempat kerja mereka dan bagaimana mereka membandingkannya dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan mereka diluar batas-batas lingkungan kerja mereka. Pendapat lain oleh Susanti (2015) *quality of work life* merupakan pandangan pekerja terhadap pentingnya rasa aman, serta kesempatan untuk berkembang atau mendapat penghargaan yang layak dan setara dengan pekerja yang lain, serta kepuasan di tempat ia bekerja. Susanti (2015) juga mengatakan bahwa terdapat komponen seperti fasilitas kerja, keamanan di tempat kerja, partisipasi karyawan, gaji yang layak, keterbukaan dalam komunikasi, peluang untuk mengembangkan karir, pemecahan masalah secara kreatif, kepastian bahwa posisi seseorang aman, kebanggaan terhadap institusi, dan rasa bangga terhadap pekerjaan, semuanya berkontribusi dalam mewujudkan *quality of work life* yang tinggi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa *quality of work life* merupakan persepsi karyawan tentang kondisi di tempat kerjanya seperti gaji yang layak, keamanan di tempat kerja, kesempatan berkembang, dan segala aspek *quality of work life* jika dibandingkan dengan aspek-aspek lain diluar lingkungan pekerjaan mereka.

Aspek *Quality of Work Life*

Aspek yang dikemukakan oleh Easton dan Laar (2018), yaitu :

1. *General Well-Being* (GWB), atau kesejahteraan umum yang berhubungan dengan perasaan karyawan atas kebahagiaan dan kepuasan karyawan. Kesejahteraan umum ini meliputi kesejahteraan psikologis dan kesehatan fisik. Kesejahteraan psikologis dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu di perusahaan, dapat menjadi lebih baik atau lebih buruk. Kemudian pada kesehatan fisik adalah keberfungsian seluruh anggota tubuh untuk mendukung aktifitas kerja. Kebijakan dan layanan yang relevan dapat menumbuhkan sikap kesejahteraan umum bagi diri karyawan sendiri. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan perhatian pada pencegahan dan promosi kesejahteraan.
2. *Home-Work Interface* (HWI), atau antarmuka rumah-pekerjaan yang membahas mengenai kaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga. Aspek ini menilai sejauh mana karyawan dapat mengendalikan tuntutan pekerjaan dan tuntutan karyawan tersebut saat berada dirumah. Fleksibilitas akan terus dibutuhkan untuk memenuhi aspek ini dan perusahaan dapat memberikan program yang dapat mendukung fleksibilitas karyawan dalam bekerja, seperti cuti melahirkan, cuti anak dan perawatan anak, menyediakan jam kerja yang fleksibel (bagi beberapa pekerjaan atau posisi).
3. *Job and Career Satisfaction* (JSC), atau kepuasan kerja dan karir, berkaitan dengan hal-hal yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar membuat karyawan merasa nyaman, seperti memenuhi potensi yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan, apresiasi atas pencapaian karyawan dan harga diri yang tinggi. Faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat tinggi adalah ketika terjadinya ketertarikan antara karyawan terhadap

pekerjaan mereka, hubungan rekan kerja yang baik pendapatan yang tinggi, bekerja secara mandiri dan peluang karir yang jelas. Pada aspek ini perusahaan perlu menegaskan pengembangan kebijakan stres untuk mengidentifikasi dan meminimalisir praktik kerja yang dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

4. *Control at Work* (CAW), atau control di tempat kerja menunjukkan tingkat karyawan dapat melakukan apa yang mereka anggap sesuai dengan peraturan kerja dalam lingkungan kerja. Persepsi kontrol ini dapat dikaitkan dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Contohnya adalah perusahaan dapat mengurangi ketegangan atau konflik kerja dengan meningkatkan kontrol kerja dan tetap mempertahankan produktivitas kerja karyawan.
5. *Working Conditions* (WCS), atau kondisi kerja berkaitan dengan nilai atau perilaku terbaik yang diberikan karyawan selama bekerja. Pada aspek ini juga menunjukkan sejauh mana karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Pada kondisi kerja, memiliki kaitan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja, serta menunjukkan manfaat yang diterima dari keselamatan dan kesehatan kerja. Contohnya adalah meningkatkan produksi dan kepuasan kerja dengan mengurangi pergantian staff dan mengurangi ketidakhadiran.
6. *Stress at Work* (SAW), atau stres di tempat kerja adalah sebuah tekanan yang dirasakan oleh karyawan atas beban kerja yang diterima selama bekerja. stres kerja dapat dilihat melalui tekanan atau tuntutan yang diterima karyawan dan pengalaman karyawan saat berada di situasi tersebut.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Cascio (2016) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu : (1) komunikasi, (2) penyelesaian masalah, (3) pengembangan karir, (4) keterlibatan karyawan, (5) rasa bangga terhadap industri, (6) kompensasi yang seimbang, (7) keselamatan lingkungan kerja, (8) rasa aman terhadap pekerjaan, (9) fasilitas yang didapat (Angelia dan Soeharto, 2020).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena atau variabel-variabel yang diteliti secara obyektif dan sistematis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran angket atau kuesioner yang merupakan data primer untuk melakukan analisis penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 205 karyawan yang aktif di PT. X. yang diambil dengan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan metode teknik penentuan sampel secara tidak sengaja, teknik ini dilakukan dengan cara mengambil sampel berdasarkan ketersediaan individu pada saat penelitian

(Sugiyono, 2012). Dengan minimal 205 subjek karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Dengan kriteria tersebut subjek sudah dapat lebih mengenali bagaimana kondisi di lingkungan kerjanya dari pengalaman kerja tersebut serta serta untuk menghindari adanya pengaruh eksternal seperti pengalaman di tempat kerja.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu variabel bebas (X) *quality of work life*. *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan tentang kondisi di tempat kerjanya seperti gaji yang layak, keamanan di tempat kerja, kesempatan berkembang, dan segala aspek *quality of work life* jika dibandingkan dengan aspek-aspek lain diluar lingkungan pekerjaan mereka. Skala *quality of work life* memiliki 24 item dan 6 aspek, yaitu *General Well-Being* (GWB) atau kesejahteraan umum, *Home-Work Interface* (HWI) atau antarmuka rumah-pekerjaan, *Job and Career Satisfaction* (JSC) atau kepuasan kerja dan karir, *Control at Work* (CAW) atau control di tempat kerja, *Working Conditions* (WCS) atau kondisi kerja, *Stress at Work* (SAW) atau stres di tempat kerja (Easton, 2018). Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 21 item *favourable* dan 3 item *unfavourable* dan terdapat lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). *Quality of work life* dikatakan tinggi jika mendapatkan skor mean $\geq 93,7$ dan dikatakan rendah jika skor $< 93,7$. Pembagian kategori tersebut berdasarkan pada statistik hipotek. Kemudian setelah melakukan *try out* dengan tidak menggugurkan satu item didapatkan nilai reliabilitas 0,874 dan nilai validitas berkisar 0,773-0,888.

Tabel 1. Hasil Try Out Skala

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Quality of Work Life</i>	24 item	0,773-0,888	0,874

Tabel 1. *Try-out* yang dilakukan pada skala *quality of work life* pada subjek diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas skala. Hasil uji validitas skala *quality of work life* diperoleh koefisien validitas sebesar 0,773-0,888 dan ditemukan koefisien reabilitas sebesar 0,874.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap yaitu tahap pra-penelitian, tahap penelitian, dan tahap pasca penelitian. Pada awal tahap persiapan peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, membaca jurnal-jurnal dari penelitian sebelumnya, selanjutnya menentukan variabel penelitian dan selanjutnya melakukan pendalaman materi terkait kajian teoritik. Peneliti mengadaptasi alat ukur atau skala yang didapat pada penelitian sebelumnya dimana skala tersebut didasarkan pada aspek-aspek *quality of work life*. Kemudian, peneliti melakukan uji coba atau *try out* yang dilakukan kepada 30 subjek.

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti mengambil data melalui skala yang diadaptasi dari skala *quality of work life* milik Easton (2018) yang telah diadaptasi dengan *expert judgement*. Penyebaran skala dilakukan kepada karyawan PT. X yang berlokasi di Sumenep, Madura. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* agar dapat memudahkan subjek dalam mengisi kuesioner.

Pada tahap pasca penelitian yang merupakan tahap akhir yang meliputi tahap pengolahan data, analisa data, serta tahap pengambilan kesimpulan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa menggunakan *Statistical Package For Social Scale* (SPSS) 21 *for windows* dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda atau *multiple regression*. Analisis ini digunakan agar dapat mengetahui tingkat kontribusi masing-masing aspek pada *quality of work life* dan mencari tahu aspek mana yang memiliki pengaruh paling tinggi.



HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Karakteristik Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia		
18-40 Tahun	128	54,01%
41-60 Tahun	109	45,99%
Pendidikan Terakhir		
S2	10	4,22%
Sarjana / S1	224	94,51%
SMA / SMK sederajat	3	1,27%
Masa Kerja		
1-5 Tahun	118	49,79%
6-10 Tahun	108	45,57%
11-15 Tahun	11	4,64%
Departemen		
Administrasi	56	23,63%
HRD	1	0,42%
IT	6	2,53%
Keuangan	2	0,84%
Logistik	27	11,39%
Marketing	31	13,08%
Operasional	30	12,66%
Pengadaan	3	1,27%
Perencanaan	13	5,49%
Pergudangan	16	6,75%
Produksi	38	16,03%
Sales	11	4,64%
Security	3	1,27%
Asal Kota		
Gersik	1	0,42%
Kediri	1	0,42%
Malang	4	1,69%
Pamekasan	36	15,19%
Sampang	5	2,11%
Sidoarjo	2	0,84%
Sumenep	179	75,53%
Surabaya	9	3,80%

Tabel. 2 menunjukkan dalam penelitian ini telah diikuti oleh 237 partisipan yang merupakan karyawan PT. X dari berbagai departemen yaitu administrasi 23,63%, produksi 16,03%, Marketing 13,08%, Operasional 12,66%, Logistik 11,39%, Pergudangan 6,75%, Perencanaan 5,49%, Sales 4,64%, IT 2,53%, Pengadaan 1,27%, Security 1,27%, Keuangan 0,84%, HRD 0,42%. Sebanyak 94,51%

responden merupakan lulusan sarjana / S1. Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak (49,79%), 6-10 tahun (45,57%), dan hanya 4,64% yang memiliki masa kerja 11-15 tahun. Mayoritas responden berasal dari Sumenep (75,53%) dan sisanya berasal dari Gersik, Kediri, Malang, Pamekasan, Sampang, Sidoarjo, dan Surabaya.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan memperoleh skor kategorisasi pada kedua variabel, *quality of work life* dan kepuasan kerja dengan tiga tingkatan kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
<i>Quality of Work Life</i>	Rendah	33	14%		
	Sedang	172	73%	93,7	7,5
	Tinggi	32	14%		

Tabel 3. Menjelaskan bahwa dari variabel *quality of work life* diperoleh skor kategorisasi. Variabel *quality of work life* memperoleh nilai mean sebesar 93,7 dan nilai *Standar Deviasi* (SD) sebesar 7,5 yang didominasi oleh 172 partisipan (73%) dengan kategori sedang.

Hasil Uji Asumsi

Sebelum data diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu data diuji persyaratan regresi, yaitu uji normalitas dan linieritas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji	Sig.
Kolmogrov-Smirnov	0.200
Shapiro-Wilk	0.220

Tabel 4. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menghitung residual yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test* dan *Shapiro-Wilk test* kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0.200 dan 0,220 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Linieritas Hubungan

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
KK_Total *	Between	(Combined)	2917.019	35	83.343	3.237	.000
QWL_Total	Groups	Linearity	1397.987	1	1397.987	54.293	.000
		Deviation from Linearity	1519.032	34	44.677	1.735	.012
	Within Groups		4403.077	171	25.749		
	Total		7320.097	206			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 5. Menunjukkan hasil analisis linieritas, *deviation from linearity* sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05, maka artinya terdapat linieritas antara QWL dan kepuasan kerja.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Variabel		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R square
1	(Constant)	.179	1.338		.133	.894	0
	<i>General well-being</i>	2.609	.054	.308	48.169	.000	.702
	<i>Home-work interface</i>	2.240	.083	.181	26.869	.000	.648
	<i>Job and career satisfaction</i>	2.639	.060	.332	43.837	.000	.797
	<i>Control at work</i>	2.691	.067	.212	39.903	.000	.484
	<i>Working conditions</i>	3.035	.098	.174	30.842	.000	.489
	<i>Stress at work</i>	2.561	.089	.135	28.821	.000	.053
	<i>Overall QWL</i>	2.815	.172	.092	16.381	.000	.412

a. Dependent Variable: *Quality of work life*

Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 6. Semua aspek *quality of work life* menunjukkan adanya pengaruh terhadap *quality of work life*. Aspek/dimensi *job and career satisfaction* berpengaruh sebesar 7,9 % terhadap *quality of work life*. *General well-being* berpengaruh sebesar 7% terhadap *quality of work life*. *Home-work interface* berpengaruh sebesar 6,4% *quality of work life*. *Working conditions* berpengaruh 4,8 % terhadap *quality of work life*. *Control at work* berpengaruh sebesar 4,8% terhadap *quality of work life*. *Overall QWL* berpengaruh sebesar 4, 1%, serta *stress at work* berpengaruh 0,5% terhadap *quality of work life*.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara semua aspek *quality of work life* terhadap *quality of work life* secara keseluruhan. Hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 6 menunjukkan bahwa setiap aspek memiliki pengaruh yang berbeda terhadap *quality of work life*.

Dalam penelitian ini, aspek *job and career satisfaction* berpengaruh sebesar 7,9 % terhadap *quality of work life*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan dan karir seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka secara keseluruhan. Semakin tinggi tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan dan karir, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja seseorang.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2017) dikatakan tingginya kontribusi *job and career satisfaction* dikarenakan perasaan puas karyawan atas lingkungan kerjanya dapat memotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi inilah yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan berkelanjutan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Tingginya tanggung jawab atas pekerjaan inilah yang membuat karyawan akan tetap setia dan berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, aspek *general well-being* juga berpengaruh sebesar 7% terhadap *quality of work life*. *General well-being* mencakup keadaan fisik, mental, dan emosional seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keadaan fisik, mental, dan emosional seseorang dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerjanya.

Selain itu, aspek *home-work interface* juga berpengaruh sebesar 6,4% pada *quality of work life*. *Home-work interface* mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja seseorang, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerjanya.

Selanjutnya, aspek *working conditions* dan *control at work* memiliki pengaruh yang sedikit lebih rendah terhadap *quality of work life* sebesar 4,8% dan 4,8%. *Working conditions* mencakup kondisi kerja fisik dan lingkungan kerja, sedangkan *control at work* mencakup tingkat kontrol dan otonomi yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja fisik dan lingkungan kerja, serta semakin tinggi tingkat kontrol dan otonomi dalam pekerjaan seseorang, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerjanya.

Selanjutnya, aspek *overall QWL* memiliki pengaruh yang lebih rendah lagi terhadap *quality of work life* sebesar 4,1%. *Overall QWL* mencakup penilaian secara keseluruhan terhadap kualitas kehidupan kerja seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian secara keseluruhan terhadap kualitas kehidupan kerja seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *quality of work life* mereka.

Terakhir, aspek *stress at work* memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap *quality of work life* sebesar 0,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres dalam pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja seseorang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua aspek *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap *quality of work life* secara keseluruhan, namun dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Quality of work life adalah suatu hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja mereka dengan tujuan untuk meningkatkan fungsi organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional (Anggraini & Thamrin, 2019).

Selain itu, pernyataan yang dinyatakan oleh Cascio (2015) memberikan konfirmasi tambahan terhadap fenomena ini. Cascio menyoroti bahwa QWL memiliki kemampuan yang nyata untuk merangsang keinginan dan motivasi karyawan untuk mempertahankan keterlibatan mereka dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, pandangan yang diperoleh dari penelitian-penelitian ini menggambarkan secara menyeluruh bahwa QWL memiliki implikasi yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Simpulan Dan Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek atau dimensi yang paling berpengaruh adalah aspek/dimensi *job and career satisfaction* berpengaruh sebesar 7,9 % terhadap *quality of work life*. *General well-being* berpengaruh sebesar 7% terhadap *quality of work life*. *Home-work interface* berpengaruh sebesar 6,4% *quality of work life*.

Implikasi dari hasil penelitian ini terhadap perusahaan adalah pentingnya meningkatkan aspek-aspek *quality of work life* yang telah diidentifikasi. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dengan pekerjaan dan karir, kesejahteraan umum, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi kerja, kontrol dalam pekerjaan, secara keseluruhan *quality of work life*, dan juga mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Dengan meningkatkan *quality of work life* karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, S. O., & Suhana, S. (2022). Pengaruh modal psikologi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4993-5007.
- Amin, Z. (2013). Quality of work life in Indonesian public service organizations: The role of career development and personal factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 38-44.
- Angelia, I. N., & Soeharto, T. N. E. D. (2020, September). Quality of work life di era 5.0: Tinjauan Literatur. In prosiding seminar nasional milleneial 5.0 Fakultas Psikologi UMBY.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64-75.
- Ardiyanti, B. W. A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap quality of work life pada karyawan generasi milenial. *Cognicia*, 9(1), 53-61.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426-434.
- Berg, Y.V., & Martins, N. (2013). The relationship between organisational trust and quality of work life. *Sa Journal of Human Resource Management*, 11, 1-13. BPFE Yogyakarta.
- Cascio, W. (2016) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Edited by 10. New York: Mc Graw Hill Education.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 15-25.
- Dharma Andalas*, 21(2), 263-282.
- Easton, S., & Laar, V., D. 2018. *User manual for the work-related quality of life (wrqol) scale: a measure of quality of working life*. United Kingdom: University of Portsmouth, Portsmouth P01 2 DY.
- Effendi, S. A., & Romas, M. Z. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan absensi karyawan pada divisi pertambangan pt x. *Jurnal Psikologi*, 10(1).

- Faisal., Riamanda, I., Rachmatan, R., & Aprilia, E. D. (2022). The relationship between job characteristics and the quality of work life of the gampong government. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(2), 67-79.
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2018). Harga diri, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif pada guru madrasah tsanawiyah. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 12(1), 67-76.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia (kedua).
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2-14.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Mediapsi*, 3(2), 1-9.
- Jayanegara, K. A. (2020). Alat ukur quality of working life indonesia. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 18-25.
- Lestari, S., & Mujiasih, E. (2016). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pasukan gulkar di Suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta pusat. *Jurnal Empati*, 5(3), 572-576.
- Mikawati, R. V., Halim, L. V., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan antara perceived organizational support dan quality of worklife dengan organizational citizenship behavior PT. X. *CALYPTRA*, 8(1), 673-685.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96-104.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK kabupaten pati. *Psikologi Konseling*, 16(1).
- Priadana, S., M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books

- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Putra, M. F. R. (2017) 'Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intention to leave di rumah sakit pura raharja Surabaya', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 5(2), 99–104. doi: 10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of work life (QWL) from psychological perspective and the development of its measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87-103.
- Salindri, D. W. E. S. (2021, June). Pengaruh quality of work-life sebagai wujud kesehatan mental karyawan dengan keterikatan kerja di masa pandemi COVID-19. In *Seminar Nasional Psikologi UM* (Vol. 1, No. 1, pp. 192-200).
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. (2020). Pengaruh komunikasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit pelayanan publik badan nasional penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (Bnp2tki). *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 38-52.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102.
- Suyono, O. S. W. (2014). Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan toko buku gramedia cabang maltaman anggrek. *Psiko Edukasi*, 12(1), 70-77.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. 2018. Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X, *Empati*, 7(3), 244- 251.
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh quality of work life dan motivasi
- Yuliasari, H., & Kusuma, R. M. (2020). Sistematic literature review: komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja kader puskesmas: a systematic literature:

commitment and job satisfaction towards the performance of public health centre cadres. *Jurnal Psikologi Jambi*, 5 (2), 64-79.

Yuni, Ester., & Panggabean, Hana. (2023). Peran persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi komitmen organisasi karyawan generasi y di pt. x. *cakrawala – repository IMWI*, 6 (2), 721-733.





LAMPIRAN

Lampiran 1.1 *Blueprint Quality of Work Life*

Aspek	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>General well-being (GWB)</i>	4, 10, 15, 17, 21	9	6
<i>Home-work interface (HWI)</i>	5, 6, 14		3
<i>Job and career satisfaction (JSC)</i>	1, 3, 8, 11, 18, 20		6
<i>Control at work (CAW)</i>	2, 12, 23		3
<i>Working conditions (WCS)</i>	13, 16, 22		3
<i>Stress at work (SAW)</i>		7, 19	2
<i>Overall quality of work life item</i>	24		1
Jumlah	21	3	24

Lampiran 1.2 Skala *Quality Of Work Life*

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki tujuan dan target yang jelas yang membuat saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa mampu menyuarakan pendapat dan membuat suatu inovasi di bidang pekerjaan saya.					
3	Saya memiliki kesempatan untuk menyalurkan kemampuan saya di tempat kerja.					
4	Saya merasa secara keseluruhan hidup saya baik-baik saja saat ini.					
5	Perusahaan saya menyediakan fasilitas yang memadai bagi saya serta fleksibilitas untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga saya.					
6	Jam/pola kerja saya saat ini sesuai dengan kehidupan pribadi saya.					
7	Saya sering merasa tertekan di tempat kerja.					
8	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh manajer saya.					
9	Akhir-akhir ini, saya merasa tidak bahagia dan tertekan.					
10	Saya puas dengan hidup saya secara keseluruhan.					

11	Saya terdorong untuk mengembangkan keterampilan baru.					
12	Saya terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi saya di bidang pekerjaan saya sendiri.					
13	Perusahaan saya menyediakan apa yang saya perlukan untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif.					
14	Manajer saya secara aktif mempromosikan jam/pola kerja yang fleksibel.					
15	Secara keseluruhan, hidup saya mendekati ideal.					
16	Saya bekerja di lingkungan yang aman.					
17	Secara umum, segala sesuatunya berjalan dengan baik bagi saya.					
18	Saya puas dengan peluang karier yang tersedia bagi saya di sini.					
19	Saya sering merasakan stres yang berlebihan di tempat kerja.					
20	Saya puas dengan pelatihan yang saya terima untuk melakukan pekerjaan saya saat ini.					
21	Baru-baru ini, saya merasa cukup bahagia dengan semua hal yang telah saya dipertimbangkan.					
22	Kondisi kerja ditempat saya memuaskan.					
23	Saya terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di bidang pekerjaan saya.					
24	Saya puas dengan kualitas kehidupan kerja saya secara keseluruhan.					

Lampiran 2.1 Hasil Try Out Skala

Alat Ukur	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Quality of Work Life</i>	24 item	0,773-0,888	0,874

Lampiran 2.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
<i>Quality of Work Life</i>	Rendah	33	14%		
	Sedang	172	73%	93,7	7,5
	Tinggi	32	14%		

Lampiran 2.3 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.056	207	.200*	.991	207	.220

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 2.4 Uji Linieritas Hubungan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK_Total *	Between	(Combined)	2917.019	35	83.343	3.237	.000
QWL_Total	Groups	Linearity	1397.987	1	1397.987	54.293	.000
		Deviation from Linearity	1519.032	34	44.677	1.735	.012
Within Groups			4403.077	171	25.749		
Total			7320.097	206			

Lampiran 2.5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Variabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R square
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.179	1.338		.133	.894	0
	<i>General well-being</i>	2.609	.054	.308	48.169	.000	.702
	<i>Home-work interface</i>	2.240	.083	.181	26.869	.000	.648
	<i>Job and career satisfaction</i>	2.639	.060	.332	43.837	.000	.797
	<i>Control at work</i>	2.691	.067	.212	39.903	.000	.484
	<i>Working conditions</i>	3.035	.098	.174	30.842	.000	.489
	<i>Stress at work</i>	2.561	.089	.135	28.821	.000	.053
	<i>Overall QWL</i>	2.815	.172	.092	16.381	.000	.412

a. Dependent Variable: *Quality of work life*



Lampiran 3.1 Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/729/Lab-Psi/UMM/X/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Akhmad Diky Alfian Nabila
NIM : 201910230311279
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 16 Oktober 2023

Pengas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 3.2 Plagiasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/769/Lab-Psi/UMM/XI/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Akhmad Diky Alfian Nabila
 NIM : 201910230311279
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Djudiyah, M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
 Hasil: Lulus/Perbaikan
 Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan	25%	0%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 2 November 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si