

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Awal

Persiapan awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mematangkan konsep penelitiannya. Melalui bimbingan bersama Dosen Pembimbing Sekripsi, peneliti merumuskan masalah yang hendak diteliti; melakukan studi pustaka untuk menelaah teori-teori sesuai tema penelitian; studi penelitian - penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian untuk menguatkan penelitiannya; menentukan populasi dan sampel penelitian; kemudian melakukan perizinan kepada PT. Semen Indonesia (persero) Tbk sebagai tempat penelitian.

b. Penyusunan Kuosioner

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap Faktor-faktor *quality of work life* terhadap kepuasan karyawan adalah dengan menggunakan skala faktor-faktor *quality of work life*.

Dalam menyusun skala tersebut, hal yang dilakukan peneliti adalah:

1. Menentukan dimensi variabel berdasarkan teori. Variabel faktor faktor *quality of work life* memiliki 8 dimensi yaitu: merasa puas

dengan gaji yang diterima, puas terhadap kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk berkembang, mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, taat pada ketentuan formal dan normatif, keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, relevansi sosial kehidupan pekerjaan.

2. Membuat *blue print* sesuai dimensi dan indikator yang telah ditentukan dari kedua instrumen yang memuat jumlah pernyataan atau item yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan instrumen penelitian.
3. Membuat dan menyusun item atau pernyataan yang mencakup pernyataan *Favourable* (mendukung indikator) maupun *Unfavourable* (tidak mendukung indikator) sesuai *blue print* yang telah dibuat.
4. Melakukan validasi dengan dosen pembimbing maupun teman sejawat tentang skala dukungan sosial teman sebaya dan kemandirian belajar siswa yang digunakan untuk pemberian masukan demi kesempurnaan kuosioner.
5. Kuosioner dalam penelitian ini terdiri 30 item.

c. Penskoran

Pemberian skor dilakukan dengan metode skala *likert* untuk kedua variabel yaitu variabel dukungan sosial teman sebaya dan kemandirian belajar siswa. Dalam pemilihan respon jawaban terdapat

4 kategori pilihan yaitu SP (sangat puas), P (puas), TP (tidak puas) dan STP (sangat tidak puas). Penskoran terhadap alternatif respon bergerak dari angka 1 sampai dengan angka 4. Berikut perinciannya:

Tabel 4.1

Skoring Item Faktor-faktor *Quality Of Work Life*

Kategori Respon	<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa, pada pernyataan *favorable* nilai bergerak dari empat sampai satu, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* nilai bergerak dari satu sampai empat,

d. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pabrik Gresik. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengajukan surat izin penelitian pada tanggal 29 Mei 2013 kepada kabiro pelaksanaan diklat. Pada tanggal 29 juni 2013kabiro diklat memutuskan menerima surat izin tersebut untuk peneliti dapat melakukan penelitian di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pada tanggal 1 Juli 2013, peneliti mendapat pengarahan dari kabiro diklat. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 08 - 12 Juli 2013 mulai dari jam 09.00 WIB sampai dengan selesai di gedung utama perusahaanlantai 5,6,7 dan 8 dengan cara memberikan angket ke sejumlah karyawan yang telah ditentukan jumlahnya dengan teknik kuota sampling. Berikut tabel tentang pelaksanaan penelitian.

Tabel 4.2
Pelaksanaan Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1.	13 mei 2013	Mengajukan proposal ke Prodi Psikologi
2	20 mei 2013	Ujian Proposal
3	29 mei 2013	Mengajukan Proposal ke PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
4	01 juli 2013	Pengarahan dan menemui Direktur PO & SDM, untuk berkonsultasi
5	08 -12 juli 2013	Penelitian & Input data

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengolahan data dimulai dengan penskoran skala dan tabulasi data dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengukuran analisis Validitas dan Reliabilitas

Untuk melakukan penghitungan untuk mencari indeks daya beda aitem menggunakan analisis statistik SPSS. Fungsi perhitungan ini adalah untuk menyeleksi aitem yang layak dipakai. Batasan koefisien korelasi antara aitem dengan skor total biasa digunakan 0,30.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Azwar, 2005). Berikut tabel reliabilitas skala faktor-faktor *Quality Of Work Life*:

Tabel 4.3**Uji Reliabilitas Skala *Faktor faktor Quality Of Work Life***

Variabel	Reliabel
Faktor faktor <i>Quality Of Work Life</i>	0,897

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji reliabilitas variabel faktor faktor *Quality of Work Life* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,897 maka skala tersebut reliabel artinya dua puluh enam aitem tersebut sangat reliabel sebagai alat ukur pengumpulan data untuk mengungkap faktor-faktor *Quality of Work Life*.

Uji reliabilitas untuk variabel faktor-faktor *Quality of Work Life* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,897 maka skala tersebut reliabel artinya dua puluh enam aitem tersebut reliabel untuk dijadikan instrumen pengumpulan data untuk mengungkap faktor faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life* pada karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui Faktor faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life*, dianalisis dengan menggunakan teknik Analisis faktor. Analisis data dengan teknik analisis faktor merupakan analisa data yang bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi suatu variabel penelitian. Data dianalisis dengan bantuan program SPSS.

Berikut hasil deskriptif statistik analisa dengan menggunakan Analisis Faktor dilihat dari mean:

Tabel 4.4**Hasil Descriptive Statistics Skala Variabel Faktor faktor Quality Of Work Life**

Variabel	Mean	Std. Deviation
Imbalan yang memadai dan adil	12.0000	1.70823
Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat	12.0806	1.10585
Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	11.4355	1.86970
Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya di masa depan	8.1774	1.59430
Integrasi sosial dalam lingkungan kerja	14.9516	2.01167
Ketaatan pada ketentuan formal dan normatif	5.6290	1.02803
Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kekayaan	8.4677	1.15543
Relevansi sosial kehidupan kekayaan	9.2419	1.26343

Pada Tabel 4.4, deskriptif Statistik, memberikan informasi tentang mean, standard deviasi, banyaknya data dari variabel Faktor-faktor *Quality of Work Life*.

Dari hasil analisis data dilihat dari mean dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi *Quality of Work Life* adalah integrasi sosial dalam lingkungan kerja dengan mean sebesar 14,9516, sedangkan faktor yang paling rendah pengaruhnya adalah relevansi sosial kehidupan kekayaan dengan nilai mean sebesar 9,2419.

Berikutnya Pada tabel *Correlation Matrix*, memuat korelasi/hubungan Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Correlational Matrix Skala Variabel Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Hasil
Imbalan yang memadai dan adil			
Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat	0,004	<0,05	Terbukti
Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	0,046	>0,05	Tidak terbukti
Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan	0,061	>0,05	Tidak terbukti
Integrasi sosial dalam lingkungan kerja	0,028	>0,05	Tidak terbukti
Ketaatan pada ketentuan formal dan normatif	0,006	<0,05	Terbukti
Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	0,040	<0,05	Terbukti
Relevansi sosial kehidupan pekerjaan	0,000	<0,05	Terbukti

Berdasarkan Tabel 4.5, tersebut dapat dilihat besarnya korelasi faktor kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, dengan signifikansi.004. Karena signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat dengan *Quality of Work Life*. Jadi faktor lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, dengan signifikansi .046. Karena signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor kesempatan untuk

mengembangkan kemampuan dengan *Quality of Work Life*. Jadi faktor kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan, dengan signifikansi .061. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan dengan *Quality of Work Life*. Jadi faktor kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan tidak mempengaruhi *Quality of Work Life*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja, dengan signifikansi .028. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. yang berarti H_a ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja dengan *Quality of Work Life*. Jadi faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja, tidak mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor ketaatan pada ketentuan formal dan normatif, dengan signifikansi .006. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor ketaatan pada ketentuan formal dan normatif dengan *Quality of Work Life* jadi faktor ketaatan pada ketentuan formal dan normatif, mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dengan signifikansi .040. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. yang berarti H_a diterima. Ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan *Quality of Work Life* jadi faktor keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi faktor relevansi sosial kehidupan pekerjaan, dengan signifikansi .000. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara faktor relevansi sosial kehidupan pekerjaan dengan *Quality of Work Life*. Jadi faktor relevansi sosial kehidupan pekerjaan mempengaruhi *Quality of Work Life*.

Dari seluruh analisis data berdasarkan *Correlation Matrix*^a dapat diketahui ada lima faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* yakni faktor kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, ketaatan pada ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, relevansi sosial kehidupan pekerjaan. Dan ada tiga faktor yang tidak mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* yakni faktor gaji yang memadai dan adil, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan dan integrasi sosial dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya Pada tabel, *Anti Image Matrices* memuat *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* Faktor faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)*.

Tabel 4.6

Hasil Uji *Anti Image Matrices* Skala Variabel Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Variabel	Measures Of Sampling Adequacy (MSA)
Imbalan yang memadai dan adil	0,624
Kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat	0,850
Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	0,736
Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan	0,873
Integrasi sosial dalam lingkungan kerja	0,752
Ketaatan pada ketentuan formal dan normatif	0,763
Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kekayaan	0,675
Relevansi sosial kehidupan kekayaan	0,574

Dari Tabel 4.6, *Anti-image Matrices*, nilai faktor imbalan yang memadai dan adil, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.624. Nilai faktor kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.850. Nilai faktor kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.736. Nilai faktor kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.873 .

Nilai faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.752. Nilai faktor ketaatan pada berbagai

ketentuan formal dan normatif, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.763. Nilai faktor keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.675. Nilai faktor *relevansi* sosial kehidupan pekerjaan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.574.

Dari seluruh analisis faktor berdasarkan *Anti-image Matrices* dapat diketahui faktor yang paling mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* adalah faktor kesempatan berkembang dan keamanan bekerja dimasa depan dengan taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.873.

Dan dari seluruh analisis faktor berdasarkan *Anti-image Matrices* dapat diketahui faktor yang paling rendah pengaruhnya terhadap *Quality of Work Life (QWL)* adalah faktor *relevansi* sosial kehidupan pekerjaan, dengan taraf *Measures of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0.574.

B. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah “Ada pengaruh faktor-faktor terhadap *Quality of work life (QWL)* karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Artinya semakin tinggi nilai faktor faktor maka akan semakin mempengaruhi *quality of work life(QWL)*. Sebaliknya, semakin rendah nilai faktor faktor, maka semakin rendah pula *Quality of Work Life (QWL)*karyawan”.

Ho: Tidak ada pengaruh Faktor-faktor terhadap *Quality of Work Life (QWL)*

karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Ha : Ada pengaruh Faktor-faktor *Quality of Work Life (QWL)* karyawan PT.

Semen Indonesia (Persero) Tbk

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak ada pengaruh Faktor faktor terhadap *Quality of Work Life* terhadap kepuasan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak, artinya ada pengaruh Faktor faktor terhadap *Quality of Work Life (QWL)*.

Dari seluruh analisis data berdasarkan *Correlation Matrix^a* dapat diketahui ada lima faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* yakni faktor kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, ketaatan pada ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi, relevansi sosial kehidupan kekaryaan. Dan ada tiga faktor yang tidak mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* yakni faktor gaji yang memadai dan adil, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan dan integrasi sosial dalam lingkungan kerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan teknik Analisis Faktor menunjukkan bahwa :

Dari tabel *Anti-image Matrices*, Nilai faktor imbalan yang memadai dan adil, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.624. Nilai faktor kondisi lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.850. Nilai faktor kesempatan untuk

menggunakan dan mengembangkan kemampuan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.736. Nilai faktor kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.873.

Nilai faktor integrasi sosial dalam lingkungan kerja, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.752. Nilai faktor ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.763. Nilai faktor keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.675. Nilai faktor relevansi sosial kehidupan kekarayaan, pada taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.574.

Dari seluruh analisis faktor berdasarkan *Anti-image Matrices* dapat diketahui faktor yang paling mempengaruhi *Quality of Work Life (QWL)* adalah faktor kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan dengan taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.873.

Dan dari seluruh analisis faktor berdasarkan *Anti-image Matrices* dapat diketahui faktor yang paling rendah pengaruhnya terhadap *Quality of Work Life (QWL)* adalah faktor relevansi sosial kehidupan kekarayaan, dengan taraf *Measures of Sampling Adequacy(MSA)* sebesar 0.574.

Sedangkan melalui uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa item yang valid pada variabel faktor faktor *quality of work life* sebanyak 30 item dan terdapat 26 item valid, serta 4 item yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas pada

item faktor faktor *quality of work life* diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara faktor faktor dengan *Quality of Work life*. Hal ini sesuai dengan teori faktor faktor *Quality of Work Life*.

Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2004) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi karyawan dapat menentukan keberhasilan *Quality Of Work Life*, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memungkinkan karyawan memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima oleh orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Untuk menilai adil tidaknya imbalan yang diperoleh oleh karyawan biasanya menggunakan empat pembandingan, yaitu :

- a. Diri sendiri didalam, artinya apakah sesuai dengan harapannya atau tidak.
- b. Diri sendiri diluar, yaitu imbalan yang pernah diterima seseorang ketika bekerja diperusahaan lain.

- c. Orang lain didalam, yaitu rekan-rekan sekerja dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tanggung jawab dan persyaratan kekaryaan lainnya yang relatif sama.
 - d. Orang lain diluar, yaitu karyawan yang bekerja diperusahaan lain dalam kawasan yang sama dan dengan jenis pekerjaan yang serupa.
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Save and healthy environment*) Pekerjaan dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa karyawan terlindung dari bahaya kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan. Segi penting dari kondisi tersebut ialah jam kerja yang memperhitungkan daya tahan manusia yang terbatas dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah ada ketentuan tentang jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.
 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*) Yaitu bahwa dalam kehidupan kekaryaan, pekerjaan yang harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat, tersedianya informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*) *Quality of Work Life* (QWL) mengandung pengertian bahwa dalam kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja dan kesempatan menggunakan keterampilan atau pengetahuan baru yang dimiliki. Dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi dimasa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.
5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*) Melalui penerapan *Quality Of Work Life* dalam perusahaan tidak ada tindakan atau kebijaksanaan yang bersifat diskriminatif. Status dengan berbagi simbolnya tidak ditonjolkan. Hierarki jabatan, kekuasaan dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan untuk berkarir secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan adanya iklim saling mendukung diantara karyawan.
6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*) *Quality of Work Life* (QWL) menjamin bahwa didalam perusahaan tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan menyatakan pendapat. Semua orang dalam perusahaan mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat,

perselisihan dan pertikaian perburuhan diselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.

7. Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi (*The total life space*) Dengan bekerja pada suatu perusahaan maka seseorang menyerahkan sebagian tenaga dan waktunya untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini tidak menjadi halangan seseorang untuk tidak melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang dituntut untuk memainkan berbagai peranan lain seperti :

- a. Kepala rumah tangga
- b. Anggota masyarakat
- c. Anggota klub olah raga
- d. Anggota organisasi sosial
- e. Anggota organisasi politik
- f. Anggota organisasi keagamaan
- g. Anggota organisasi profesi.

Dari peranannya tersebut berakibat pada adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Oleh karena itu harus tercipta keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi setiap orang dalam organisasi.

8. Relevansi sosial kehidupan kekaryaan (*Social relevancy*) Melalui program *Quality Of Work Life* setiap karyawan dibina untuk memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial organisasional, seperti :

- a. Tanggung jawab sosial perusahaan
- b. Kewajiban menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berguna bagi masyarakat
- c. Pelestarian lingkungan
- d. Pembuangan limbah industri dan limbah domestik
- e. Pemasaran yang jujur
- f. Cara dan teknik menjual yang tidak menimbulkan harapan yang berlebihan
- g. Praktek-praktek dalam mengelola sumber daya manusia
- h. Partisipasi dalam peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat dengan ayoman, arahan, bimbingan dan bantuan pemerintah.

Dari penjelasan tersebut diatas, terlihat bahwa dari delapan faktor *Quality Of Work Life* tersebut terdapat lima faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job Description Index* (JDI) meliputi pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan dan rekan sekerja.

Menurut Thahir (2001) merujuk pada Nawawi, keberhasilan *Quality Of Work Life* dari sudut pekerja dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut :

- a. Keikutsertaan karyawan dalam bekerja akan memberikan rasa kepuasan
- b. Rasa puas mendorong karyawan untuk semakin aktif mewujudkan keikutsertaan dalam bekerja

- c. Tingkat kehadiran yang tinggi
- d. Kesiediaan bekerja secara sukarela akan meningkat dan meluas, misalnya bekerja lembur tanpa harus menunggu ada perintah
- e. Merasa rugi jika tidak masuk atau tidak hadir
- f. Selalu terdorong untuk selalu menyampaikan saran dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995).

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Dengan demikian, faktor faktor terbukti mempengaruhi *Quality of Work life*. Hal ini terbukti dari hasil penelitian ini yang menyatakan adanya pengaruh faktor faktor terhadap *Quality of Work Life*.

Kelemahan pada penelitian ini adalah subyek dalam penelitian kurang banyak dan variatif, dan kuisionare yang digunakan dirasa kurang mengungkap faktor faktor *Quality Of Work Life*, karena masih terdapat subyek yang kurang memahami maksud dari pertanyaan. Serta waktu persiapan dan penelitian kurang lama.