

**Hubungan antara *Perceived Organizational Support*  
dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of  
Worklife*) pada karyawan**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata  
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



**Oleh :**

Achmad Arriefamuda

B97213101

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2018**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) pada karyawan**" sebagai merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 15 Januari 2018



Achmad Arriefamuda

B97213101

**PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORKLIFE*)  
PADA KARYAWAN**

Yang disusun oleh:  
Achmad Arriefamuda  
B97213101

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 29 Januari 2018



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd  
NIP. 195912091990021001

Susunan Tim Penguji

Penguji I/Pembimbing,

Soffy Balgies, M.Psi., Psikolog  
NIP.197609222009122001

Penguji II,

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi., Psikolog  
NIP.197711162008012018

Penguji III,

Lucky Abrorry, M.Psi., Psikolog  
NIP. 197910012006041005

Penguji IV,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si  
NIP. 197605112009122002

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) pada karyawan

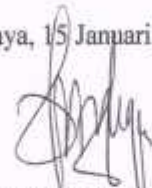
Oleh

Achmad Arriefamuda

B97213101

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 15 Januari 2018



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog  
197609222009122001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ACHMAD ARRIEFAMUDA  
NIM : B97213101  
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI  
E-mail address : ahmadarriefa@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
SUPPORT DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
(QUALITY OF WORK LIFE) PADA KARYAWAN.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 5 Februari 2018

Penulis

(Achmad Arriefamuda)  
nama terang dan tanda tangan







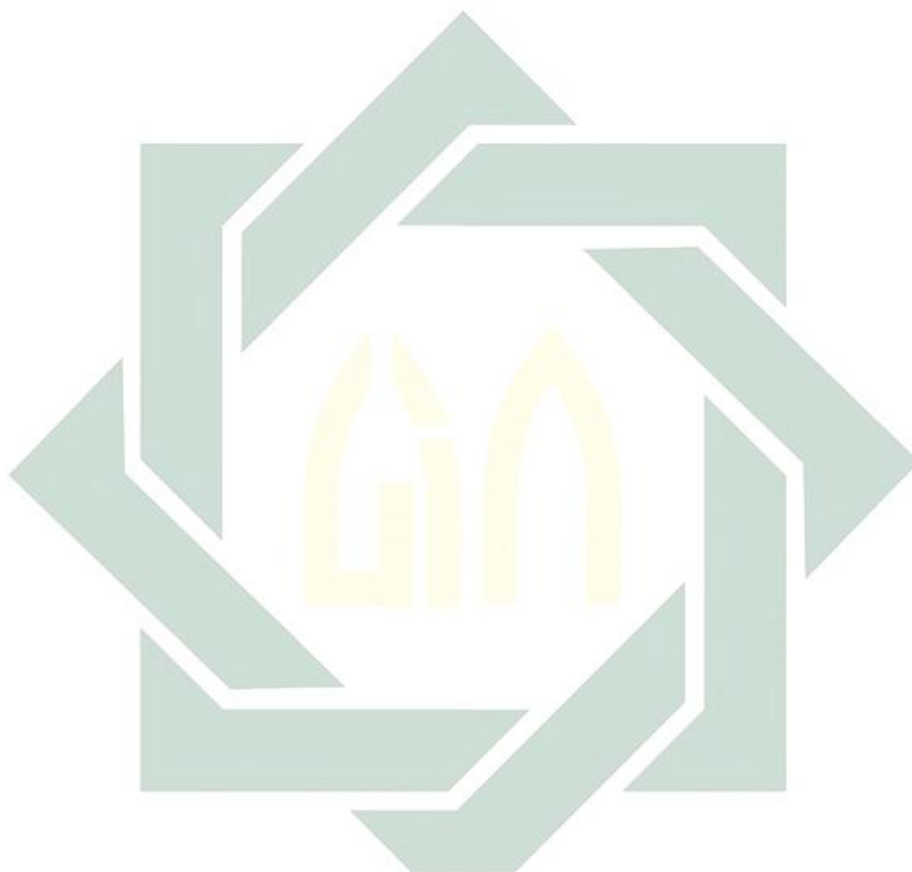






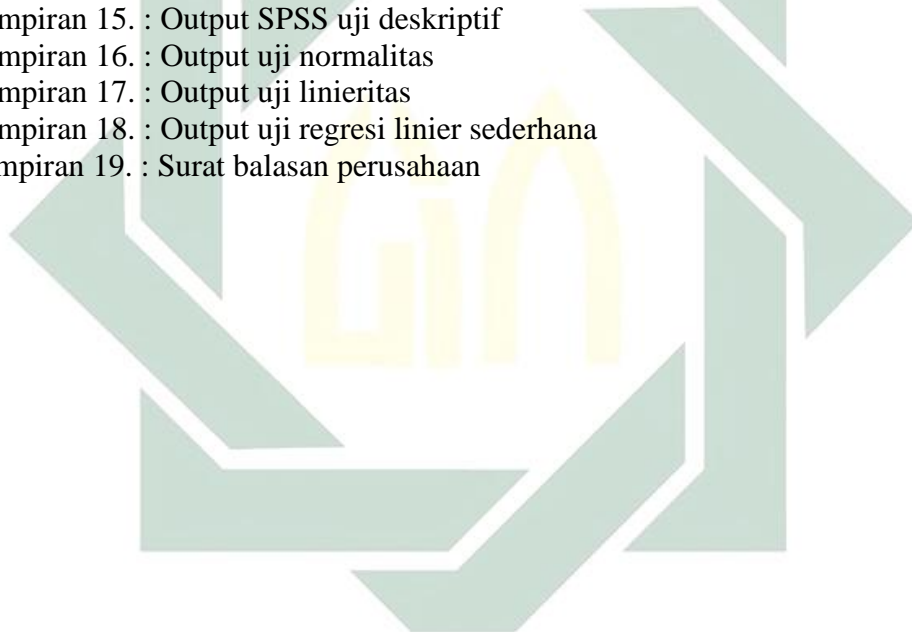
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Teoritik .....	39
Gambar 2. Deskripsi Jenis Kelamin .....	57
Gambar 3. Deskripsi Usia .....	58
Gambar 4. Deskripsi Pendidikan .....	60
Gambar 5. Deskripsi Lama Bekerja .....	61



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 0. : Valid dan Gugur *QWL dan POS*
- Lampiran 1. : Kuesioner *Quality of Worklife*
- Lampiran 2. : Kuesioner *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 3. : Data Asli *Try out Quality of Worklife*
- Lampiran 4. : Data Olah *Try out Skala Quality of Worklife*
- Lampiran 5. : Data Asli *Try out Perceived Organizational Support*
- Lampiran 6. : Data Olah *Try out Perceived Organizational Support*
- Lampiran 7. : Hasil reliabilitas *try out skala Quality of worklife*
- Lampiran 8. : Hasil reliabilitas *try out skala perceived organizational support*
- Lampiran 9. : Data Asli *Quality of worklife*
- Lampiran 10. : Data Olah Asli Skala *Quality of Worklife*
- Lampiran 11. : Data Asli *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 12. : Data Olah Asli Skala *Perceived Organizational Support*
- Lampiran 13. : *Output reliabilitas skala Quality of worklife*
- Lampiran 14. : *Output reliabilitas skala Perceived Organizational Support*
- Lampiran 15. : Output SPSS uji deskriptif
- Lampiran 16. : Output uji normalitas
- Lampiran 17. : Output uji linieritas
- Lampiran 18. : Output uji regresi linier sederhana
- Lampiran 19. : Surat balasan perusahaan





kuat dalam mencapai keunggulan kompetitif. Orang merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain.

Disisi lain, terdapat fakta perusahaan-perusahaan di Indonesia masih kurang memperhatikan pentingnya peran lingkungan kerja bagi keberlangsungan hidup karyawannya. Hasil survey yang dilaksanakan oleh *jobstreet* menunjukkan bahwa 4600 karyawan di Indonesia rela meninggalkan pekerjaannya untuk bekerja di luar negeri. Hasil survey dari *jobstreet* juga menunjukkan bahwa 2500 karyawan merasa tidak dapat mengembangkan diri di tempat kerjanya dan merasa tidak puas dengan gaji yang di terimanya (*Jobstreet.com*). Merasa puas di tempat bekerja tentu menjadi salah satu penunjang utama bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang, hal-hal seperti rekan kerja yang kooperatif, fasilitas tunjangan yang memadai dan jenjang karier yang menjanjikan menjadi hal yang memberikan kepuasan serta motivasi dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 september 2017 di pabrik cat PT. Tunggal Djaja Indah, di wilayah Waru sidoarjo terdapat tempat kerja yang nyaman bagi para pekerjanya. Aktifitas kerja yang dilakukan mulai pukul 07:30 dan normalnya mereka pulang pukul 16:30, setiap harinya mereka mengerjakan bahan kimia yang akan di olah dan di jadikan cat untuk pelapis tembok setelah itu dimasukkan ke dalam kaleng-kaleng yang sesuai dengan ukuran, mereka juga bisa bekerja di bawah tekanan sehingga setiap harinya mereka bekerja dengan target yang ditetapkan oleh Kepala Bagian, adapun pekerja dalam mengolah bahan kimia cat menggunakan alat-alat yang di sediakan oleh perusahaan antara lain berupa mesin *pressing* guna untuk menutup kaleng-kaleng cat yang sudah terisi. Dan di dalam pabrik sudah tersedia salah satunya fasilitas berupa *dispenser* untuk minum para pekerja, lingkungan tempat kerja yang sejuk, dan terdapat alat-alat keselamatan kerja bagi para pekerja berupa helm, masker, sarung tangan dan lain-lain.

Peneliti menduga bahwa karyawan pabrik cat PT. Tunggal Djaja Indah wilayah Waru sidoarjo mempunyai kualitas kehidupan kerja cukup baik dengan melihat berbagai fasilitas yang ada pada perusahaan. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Bagian (Kabag), peneliti menemukan fakta dari pengakuan Kepala Bagian (Kabag) berdasarkan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan kualitas kehidupan kerja, pegawai menyatakan bahwa pegawai

sudah terpenuhi dalam kebutuhannya dalam fasilitas-fasilitas yang telah di berikan oleh perusahaan berupa rasa aman dalam bekerja, gaji yang sesuai dan tersedianya alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Hasil penelitian yang dilakukan Lau (2000, dalam Yadav & Khanna, 2014) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat mencapai pertumbuhan dan peluang untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi. Srivastava dan Kanpur (2014) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menghasilkan suasana lingkungan kerja yang kondusif, memunculkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi, serta keinginan untuk berkembang yang tinggi pada diri karyawan. Selain itu hasil penelitian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda yang pada intinya karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Perusahaan perlu memberikan usaha lebih dalam bentuk dukungan organisasi untuk membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik. Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik mencerminkan karyawan yang merasa dihargai, diberikan otoritas, tanggung jawab, dan harga diri di dalam lingkungannya.

Secara umum kualitas kehidupan kerja didefinisikan merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi (Imam dan Erika, 2013). Di



samping itu, kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang membuat nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, dengan di dukung tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep dari usaha pengelola sumber daya manusia untuk membangun lingkungan kerja yang lebih manusiawi ( Lawyer dalam Kiriago, 2013). Kualitas kehidupan kerja juga di artikan sebagai suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Safrizal dalam Jati, 2013). Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan akan sejauhmana dirinya dapat merasa aman, secara relative merasa puas, dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang melalui pekerjaannya (Noor Arifin, 2012).

*Quality Of Work Life* bukan hanya sebagai pendekatan mengenai pemerayaan dan pemekaran pekerjaan saja melainkan *Quality Of Work Life* sebagai suatu falsafah atau suatu pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja yang bertujuan untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, bekerja bersama dengan saling membantu, menentukan perubahan- perubahan kerja secara partisipatif dan menganggap tujuan-tujuan

karyawan dan organisasi dapat berjalan bersama-sama. Penerapannya seperti program kelompok-kelompok setengah otonom, program kualitas dan program komite manajemen-pekerja (Flippo, 2005). Berikut akan diuraikan beberapa penerapan *Quality Of Work Life* yang banyak dilakukan oleh perusahaan.

Dalam teori *Quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang *extensif* untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan (Wayne dalam Arifin, 2012).

Selain itu sebagai karyawan dalam perusahaan sering kali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga karyawan membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya setiap aspek dari *Quality Of Work Life* dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara pada peningkatan kinerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu topik yang selalu menarik baik bagi pihak manajemen perusahaan maupun bagi para peneliti yang berfokus pada perilaku manusia. Kualitas kehidupan kerja penting untuk mengetahui sejauh mana kebutuhan penting seorang karyawan tercapai dalam bekerja di organisasi, dan sejauh mana karyawan akan bertahan menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan.

*Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan *Quality Of Work Life* sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2003).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Noor Arifin, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti mengambil fokus pada faktor dukungan organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Menurut (Sinha, 2012) dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum kualitas kehidupan kerja.

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah “perceived organizational support” merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Armeli et al., (dalam Rhoades et al., 2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan upaya memberi penghargaan, perhatian dan pengharapan kepada karyawan, di mana dukungan organisasi dapat digunakan untuk melihat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stress di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu kebutuhan terhadap dukungan emosional. Dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya dan memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan

merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya (Rhoades et al., 2001).

Pada penelitian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) peran persepsi dukungan organisasi pada kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi begitu pula sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang rendah juga menimbulkan persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi. Menurut Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) perusahaan perlu memberikaan usaha lebih dalam bentuk dukungan organisasi untuk membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik mencerminkan karyawan yang merasa di hargai, di berikan otoritas, tanggung jawab, dan harga diri di dalam lingkungan kerjanya.

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan umum karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. POS menjelaskan interaksi antara individu dan organisasinya. Secara singkat POS menjelaskan bagaimana suatu organisasi mendukung karyawan. Perlakuan organisasi tersebut di pandang sebagai suatu stimulus yang diartikan sebagai persepsi akan dukungan organisasi (Eisenberger dkk., 1986).

Dampak-dampak dari persepsi dukungan organisasi tersebut berperan penting dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja. Kasraie, Parsa, Hassani, dan Ghazzem-Zadeh (2014) menjelaskan bahwa menurunnya tingkat pemaparan stress di lingkungan kerja dalam meningkatkan tingkat kualitas kehidupan kerja. Sinha (2012) menambahkan bahwa budaya dan iklim organisasi yang fleksibel dan suportif dapat membantu karyawan mencapai kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator penting dari kualitas kehidupan kerja.

*Organizational support* menarik perhatian peneliti karena masih sedikit penelitian yang mengangkat topik ini. Kurang luas cakupan penelitian yang mengangkat hubungan antara *organizational support* dengan *quality of worklife*. Hal ini dapat dilihat dari sedikitnya referensi jurnal yang dapat ditemukan hubungan antara *Organizational support* dengan *quality of worklife*. Padahal menurut (Sinha, 2012) dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum kualitas kehidupan kerja. Dengan kata lain *organizational support* memiliki peran penting dalam membangun kualitas kehidupan kerja atau *quality of worklife*.







Berdasarkan hasil analisis data dengan *product moment* diperoleh hasil bahasan ada hubungan yang signifikan atau positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, artinya kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil akhir yang positif dengan organisasional lain. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja dapat tercipta apabila kebutuhan pekerjaan atas persyaratan pekerjaan, lingkungan pekerjaan, perilaku pemimpin serta praktek kerja yang memperhatikan kebutuhan personal pekerjaan telah terpenuhi begitu pula sebaliknya, kondisi kerja yang buruk pendapatan yang dinilai kurang memadai dan kurangnya otonomi serta kurangnya stabilitas kerja akan berakibat pada rendahnya kualitas kehidupan kerja seseorang.

Penelitian lain oleh Arifin, (2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kualitas kehidupan kerja, dari Cascio Wayne (1992). Kemudian kinerja karyawan, dari Elmuti dan Kathawala (1997), dan kepuasan kerja, yang dikembangkan oleh Robbin (1996), serta Wexley et.al., (1992). Penelitian ini mengambil sampel 65 karyawan dari CV DUTA Senenan Jepara. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dan komitmen artinya bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang di hargai di tempat

kerja. Kinerja kerja yang bagus akan dihasilkan jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya seorang manusia. Sedangkan, kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya organisasi yang menginginkan karyawan yang puas dapat memilih karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa puas bekerja di suatu perusahaan. Adapun kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Rozaini, Norailis, & Aida, (2015). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang untuk mencari peran persepsi dukungan organisasi dalam kualitas kehidupan kerja pada 115 karyawan perusahaan asuransi di Malaysia. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang dirancang oleh *National Institute of Occupational Safety, and Health* (NIOSH).

Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Adapun karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi artinya dukungan suatu organisasi atau sebuah perusahaan itu baik untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan ditempat kerja. Organisasi yang peduli akan kesejahteraan karyawan akan menimbulkan perasaan puas dalam bekerja sehingga meningkatkan produktifitas dalam perusahaan begitupun sebaliknya organisasi yang tidak peduli akan kesejahteraan

karyawannya akan mengakibatkan produktifitas berkurang atau tidak sesuai target yang ditentukan oleh sebuah perusahaan.

Berikutnya Penelitian oleh Parmin, (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD BPR BKK Kebumen yang berjumlah 251 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus Slovin yaitu 72 responden. Metodologi dalam penelitian ini adalah menggunakan *survey* dengan teknik regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan memakai skala likert.

Kesimpulan penelitian tersebut, memberikan implikasi penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan pada pegawai. Dengan demikian organisasi yang menciptakan kualitas kehidupan kerja diharapkan para pegawai akan lebih dilibatkan dalam perencanaan dalam bekerja, sehingga lebih terjaminnya keamanan dalam bekerja dan karir pegawai juga akan lebih baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka mampu untuk membedakan antara pegawai yang sukses dalam bekerja dan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan baik secara lisan maupun secara tertulis apabila melanggar akan ada sanksi bagi pelanggar. Artinya sertakan keterlibatan pegawai dalam menjaga inventaris yang di miliki oleh organisasi sehingga para pegawai juga ada rasa saling memiliki serta menjaga keamanan akan inventaris yang ada di organisasi, pegawai juga harus dapat meningkatkan kompetensi dengan pelatihan-pelatihan yang telah di program

oleh organisasi sehingga dapat sukses dalam karir dan pekerjaan dan tanamkan sikap disiplin agar tidak ada pelanggaran yang dilakukan pegawai di organisasi.

Penelitian oleh Grace & Cholichul, (2013). Alat pengumpul data yang digunakan merupakan dua alat terjemahan, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *work engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Rhoades dan Eisenberger (1989), untuk *perceived organizational support*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi nonparametrik dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian ini menggunakan korelasi Spearman menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang lemah. Hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang, artinya dukungan organisasi terhadap guru dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kelengkapan dan kemudahan memperoleh materi penunjang bagi guru, berbagai pelatihan untuk mengembangkan kemampuan guru informasi maupun kemudahan untuk guru-guru yang ingin meningkatkan kualitas pendidikannya, keadilan saat mendistribusikan fasilitas pendukung, perilaku atasan yang suportif dan lain sebagainya. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah dukungan organisasi ini dapat meningkatkan keterikatan kerja para guru yang memiliki dampak pada

perilaku positif para guru. Perilaku positif ini dapat berdampak pada kinerja guru dan meningkatkan prestasi siswa.

Penelitian selanjutnya oleh Gokul, Sridevi & Srinivasan, (2012). Beberapa analisis regresi menyatakan bahwa karyawan mempunyai persepsi dukungan organisasi dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka secara signifikan berkontribusi untuk komitmen afektif mereka. Itu juga menemukan bahwa keterlibatan dimediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan afektif komitmen.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang positif melalui dedikasi karyawan penting bagi mereka secara afektif berkomitmen terhadap organisasinya. Artinya bahwa karyawan yang berkomitmen adalah pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu berusaha lebih baik untuk memberikan iklim yang mendukung agar karyawan mereka berkomitmen sehingga kinerjanya lebih baik.

Penelitian lain oleh Mayang & Cholichul, (2012). Alat pengumpul data menggunakan kuisioner, berupa skala kualitas kehidupan kerja (45 item valid) yang telah di uji cobakan terlebih dahulu kepada 32 karyawan bagian produksi, serta lembar pencatatan produktivitas untuk mengukur produktivitas tenaga kerja. Reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja ( $r$ ) adalah 0,909. Populasi subjek penelitian ini adalah karyawan produksi *packaging* yakni berjumlah 70 orang. Namun yang menjadi sampel penelitian yakni berjumlah 29 orang ( $N=29$ ; laki-laki=79,3%, perempuan=20,69%). Teknik *sampling*

yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan produksi bagian *packaging*. Besarnya koefisien nilai F sebesar 0,234 dengan signifikansi 0,632. Taraf signifikansi tidak memenuhi persyaratan  $p > 0,05$ , sehingga hal ini membuat hipotesis nol diterima dan hipotesis *alternative* ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi.

Penelitian lain oleh Wu Wann-Yih, (2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja kerja dalam konteks industri perhotelan. Penelitian ini mengusulkan model sederhana dan praktis yang membantu para pengambil keputusan dan manajer hotel untuk menyoroti faktor paling berpengaruh dalam mengembangkan kinerja karyawan hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sementara kinerja pekerjaan tidak mencapai tingkat signifikan. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja menunjukkan kepada emosional yang positif yang berdasarkan kepada pengalaman kerja bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya

daripada tidak menyukai. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Florence & Peter, (2015). Keberhasilan setiap organisasi sangat bergantung pada bagaimana ia menarik merekrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi. Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap merupakan pertanyaan mendasar bagi praktisi manajemen sumber daya manusia. Teori *expectancy* dari Vroom, Porter, dan Lawyer menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada jumlah usaha yang dilakukan, tetapi juga pada pengaruh faktor-faktor seperti kemampuan dan sifat seseorang, serta persepsi peran mereka. Peneliti juga menyarankan bahwa berbagai faktor organisasi dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk kualitas kehidupan kerja, kemampuan, usaha, motivasi, sikap, kepribadian, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang terkait karyawan terpilih, yaitu: kepribadian karyawan, kepuasan kerja, dan kompetensi. QWL disertakan karena organisasi diketahui menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja dengan tujuan memuaskan baik tujuan organisasi maupun kebutuhan karyawan.

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah organisasi yang sukses menganggap kepuasan kerja menjadi penting bagi kinerja kerja. Namun,

kepuasan kerja sangat tidak bisa mengarah pada kinerja. Memiliki kompetensi yang tepat penting untuk kinerja.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Nasrin & Ghazali, (2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif dan kinerja kerja, dengan memediasi peran *organization-based self esteem* (OBSE). Responden survei meliputi 318 karyawan dari perusahaan Nasional pengeboran Iran atau di singkat dengan (NIDC) di Ahvaz, Iran. Yang dipilih dengan metode *simple random sampling* hasilnya menggunakan pemodelan persamaan *structural* (SEM) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memprediksi *organization-based self esteem* (OBSE), yang pada gilirannya meramalkan komitmen afektif dan kinerja kerja. *Organization-based self esteem* (OBSE) memediasi hubungan ini.

Kesimpulan penelitian ini adalah menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived Organizational Support* dengan *affective commitment* dan *job performance*. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi, apabila terdapat komitmen afektif yang tinggi maka pekerja akan memiliki kinerja kerja yang tinggi juga sehingga pekerjaan akan cepat selesai.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu subyek yang diteliti adalah karyawan pabrik cat, lokasi penelitian







kualitas kehidupan kerja di definisikan sebagai proses dimana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan mereka untuk berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja. Hal ini menunjukkan pada hubungan antara karyawan dan lingkungannya, yang dapat di bagi menjadi beberapa dimensi yang berbeda seperti sosial, Teknis dan ekonomi, serta dimana pekerjaan biasanya dilihat dan dirancang.

Selanjutnya Flippo (2005) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Menurut Hackman dan Oldhams (dalam Sinha, 2012) kualitas kehidupan kerja dijelaskan sebagai hubungan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi dan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui lingkungan dan pengalaman pekerjaan mereka. Pengertian lainnya yang dicetuskan oleh Lay (Sitat dalam Al-Qutop & Harrim, 2011) kualitas kehidupan kerja adalah sebuah kondisi yang menguntungkan dan tempat lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan hadiah, keamanan kerja dan jenjang karir.

Cascio (2003) kualitas kehidupan kerja dapat dipandang melalui dua perspektif. Perspektif pertama memandang kualitas kehidupan kerja sebagai suatu bentuk tujuan kondisi dan keberlangsungan organisasi. Perspektif yang kedua menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, cukup terpuaskan, memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja yang cukup, dan mampu berkembang sebagai manusia. Nekuei, Othman, Masud, dan Ahmad (2014) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang dapat dilihat melalui perspektif subjektif dan objektif. Dalam perspektif subjektif, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai persepsi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Dalam perspektif objektif, kualitas kehidupan kerja mengacu pada hal-hal berupa program, aktivitas yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja secara nyata dalam organisasi, gaji, keuntungan, kebersihan, keamanan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, supervise, kondisi kesejahteraan, keseimbangan kerja, dan sirkulasi kerja.

Berikut merupakan beberapa definisi kualitas kehidupan kerja yang menggunakan perspektif objektif. Nanjundeswaraswwamy dan Swamy (2013) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dengan menyediakan penghargaan, keamanan kerja, kesempatan perkembangan karir dan dan sebagainya bagi karyawan. Kaighobadi, Esteghlal, dan Mohebbi (2014) menambahkan bahwa kualitas

kehidupan kerja merupakan program komprehensif yang meningkatkan kepuasan karyawan; menguatkan pembelajaran karyawan dalam lingkungan kerja, dan membantu proses manajemen dan perubahan dalam organisasi. (Imam dan Erika, 2013) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. (Imam dan Erika, 2013) kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana para pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi dimana mereka bekerja.

Adapun definisi lain dari kualitas kehidupan kerja dengan perspektif subjektif. Stringy dkk. (dalam Zare dkk. 2014) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai kepuasan karyawan terhadap kebutuhan beragam yang dapat didapatkan melalui aktivitas, hasil, dan berbagai barang yang didapatkan melalui partisipasi di lingkungan kerjanya. Selvaraj (2014) menambahkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah yang mencakup perasaan yang dimiliki karyawan tentang setiap dimensi pekerjaan mencakup keuntungan dan *reward* ekonomi, kondisi bekerja, hubungan interpersonal dan organisasi. Serta makna intrinsik dalam kehidupan seseorang. Srivasta dan Kanpur (2014) mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu tingkat sejauhmana individu mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting ketika bekerja dalam suatu perusahaan. Berbagai definisi



















## **B. *Perceived Organizational Support***

### **1. *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived organization support* didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

*Perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). Karyawan cenderung mempersonifikasikan organisasi atau menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia (Levinson, 1965, dalam Rhoades & Eisenberger, 2008). Hal ini membuat karyawan melihat perlakuan organisasi yang *favorable* atau yang *unfavorable* sebagai indikasi apakah organisasi mendukung atau tidak mendukung mereka (Rhoades & Eisenberger, 2008).

Dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades *dkk*, 2001). Dukungan organisasi (POS) yang didasarkan pada teori organisasi adalah keyakinan bahwa bentuk karyawan tentang sejauh mana organisasi yang







karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang *negative* akan merasa organisasi tidak menghargai kontribusinya dan tidak memperhatikan kesejahteraannya.

Persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja yang baik. Penelitian Rozaini, Aida, Norailis (2015) menemukan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi juga memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Menurut Ahmed, dkk (2012), dukungan organisasi yang baik mencerminkan usaha organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih baik. Persepsi dukungan organisasi dapat mengurangi tingkat pemaparan stressor kepada karyawan dalam lingkungan kerja, sehingga membentuk lingkungan kerja yang lebih kondusif (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Menurut Kubuga (2014), dukungan organisasi dapat memiliki banyak bentuk seperti kesempatan akan program pelatihan dan pengembangan dan kesempatan pengembangan karir. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), salah satu hal yang menjadi prekursor POS adalah keleluasaan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Kubuga (2014), menyatakan bahwa dukungan organisasi tercermin ketika organisasi memberikan kondisi kerja yang terbaik dalam lingkungan kerja karyawan.

Persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan setiap dimensi kualitas kehidupan kerja. Dampak dari persepsi dukungan organisasi yang positif akan memicu karyawan untuk merasa dapat memenuhi

kebutuhan dalam lingkungan kerjanya, iklim budaya tidak menghambat dalam memenuhi kebutuhan pribadinya, memiliki korelasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, merasa dapat berkembang ditempat kerjanya, mendapatkan kompensasi yang sesuai dan memuaskan, mendapatkan fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhannya, merasa puas akan pekerjaannya dan merasa aman dalam bekerja. Serta tidak kekurangan akan sumber daya untuk menyelesaikan dalam pekerjaan.

Adapun sebaliknya, persepsi dukungan organisasi yang negatif akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya, iklim dan budaya yang menghambatnya untuk memenuhi kebutuhan, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan atasan, tidak dapat berkembang secara sepenuhnya melalui pekerjaannya, tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan memuaskan, mendapatkan fasilitas yang tidak memadai, merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan status kerja yang tidak aman, dan kekurangan sumber daya sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan.

#### **D. Kerangka Teoritik**

Kerangka teoritis penelitian ini adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Soekidjo Notoatmodjo, 2010). Persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan sebagai kepercayaan dari karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan















favorabelnya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi respon setuju atau tidak setuju dari sekelompok responden yang bertindak sebagai kelompok uji coba (*pilot study*) (Azwar , 2000).

Kelompok uji coba ini hendaknya memiliki karakteristik yang semirip mungkin dengan karakteristik individu yang hendak diungkap sikapnya oleh skala yang sedang disusun. Disamping itu, agar hasil analisis dalam penskalaan lebih cermat dan stabil responden yang digunakan sebagai kelompok uji coba ini adalah sekitar 6 sampai 10 kali lipat banyaknya pernyataan yang akan dianalisis (Azwar, 2000).

Prosedur penskalaan dengan metode *rating* yang dijumlahkan didasari oleh dua asumsi, yaitu (1) setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai termasuk pernyataan yang favorabel atau pernyataan yang tak-favorabel (2) jawaban yang diberikan oleh individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot atau nilai yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif (Azwar, 2000).

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Secara umum, skala merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang menjadi sasaran atau responden penelitian. Singkatnya, skala adalah suatu



jawaban *unfavorable* adalah 1 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 2 untuk pilihan jawaban sesuai (S), 3 untuk pilihan jawaban ragu-ragu (R), 4 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS), dan 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Quality of Worklife* dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1.

*Blueprint Quality of Worklife*

	Dimensi	No item pernyataan	Total
1	Lingkungan Kerja	18,1,27,44,9,52,35	7
2	Iklim dan Budaya Organisasi	10,53,45,36,19	5
3	Relasi dan <i>Co-operation</i>	37,2,20,46,28,54,11	7
4	Pelatihan dan Pengembangan	29,21,38,12,55,3	6
5	Kompensasi dan <i>Reward</i>	47,30,4,13,39,22	6
6	Fasilitas	58,40,23,5,31,48,14,56	8
7	Kepuasan dan Keamanan Kerja	49,32,15,24,41,6	6
8	Otonomi dalam Pekerjaan	16,25,7,33,42,50	6
9	Adekuasi Sumber Daya	51,43,26,59,17,57,34,8	8



Lebih jelasnya *blue print* untuk skala *Organizational Support* (POS) dapat dilihat pada tabel 2. dibawah ini :

Tabel 2.

*Blueprint Organizational Support*

Dimensi	Indikator	No item pernyataan	Total
1 Keadilan	a. Keadilan sosial	7,26,16,1,22,4,19,10,13	9
2 Dukungan atasan	a. pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka b. peduli terhadap kesejahteraan mereka	8,17,2,23,20,5,11,14	8
3 Penghargaan organisasi	a. gaji b. pengakuan c. promosi d. keamanan dalam bekerja e. kemandirian f. peran stressor g. pelatihan h. ukuran organisasi	9,27,6,12,24,3,18,21,25,15	10



kurang daripada 0,30 dapat disisihkan dan pernyataan yang akan diikutkan dalam skala pemberdayaan psikologis diambil dari item yang memiliki korelasi diatas 0,30 dengan pengertian semakin tinggi koefisien korelasi yang mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya (Azwar, 2011).

**a. Uji Validitas Try Out Skala *Quality of worklife*.**

Skala *Quality of worklife* merupakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti yang mengacu pada definisi operasional, dimana skala ini belum pernah dilakukan uji coba sebelumnya sehingga di sini peneliti melakukan uji coba instrumen ini sehingga terdapat butir-butir yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data untuk penelitian lanjutan.

Berdasarkan uji coba skala *Quality of work life* dari 59 aitem terdapat 23 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang lebih dari 0,3 (Valid) yaitu aitem nomor 2,4,6,8,10,16,19,23,24,26,35,37,41,42,43,44,46,47,48,50,54,55, dan 57. Aitem nomor 1,3,5,7,9,11,12,13,14,15,17,18,20,21,22,25,27, 28, 29,30,31,32,33,34,36,38,39,40,45,49,51,52,53,56,58,dan 59 daya deskriminasi yang di bawah 0,3 (Gugur).











2012). Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi  $< 0.05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS)* versi 16.0

### 2) Uji Linieritas

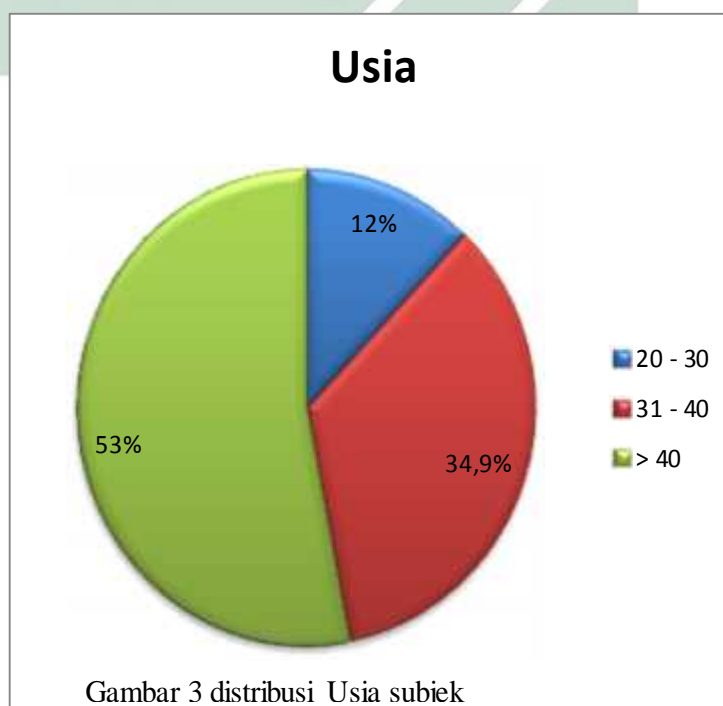
Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika  $p > 0.05$  maka hubungannya linier, jika  $p < 0.05$  maka hubungan tidak linier.



Berdasarkan gambar 2 dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin 83 responden yang menjadi subjek penelitian, diperoleh 27 responden perempuan dengan presentase 32,5% dan diperoleh 56 responden laki-laki dengan presentase 67,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

#### **b. Responden Berdasarkan Usia.**

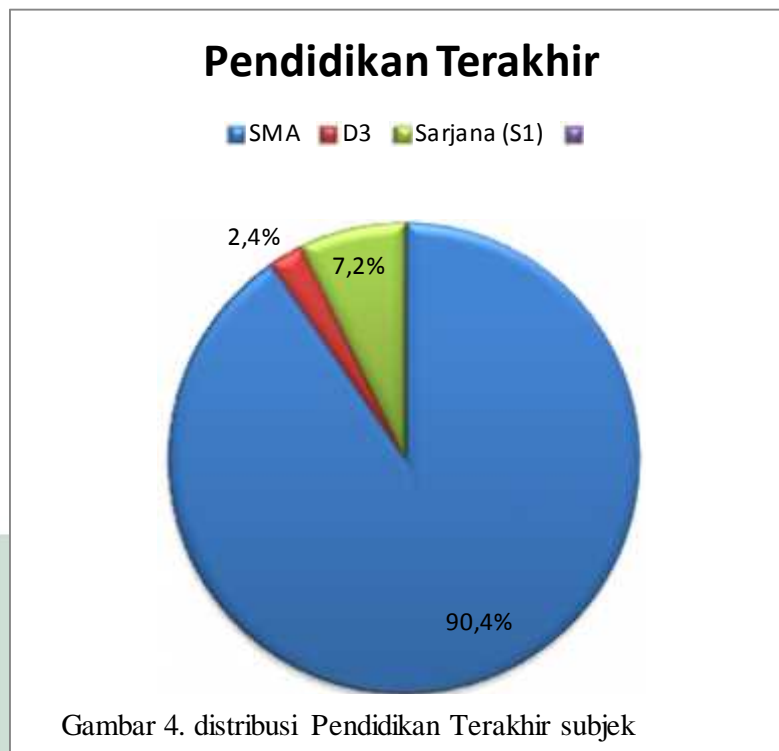
Dalam mengelompokkan responden berdasarkan usia. Peneliti membaginya berdasarkan usia termuda hingga tertua. Didapatkan data bahwa usia termuda 20 tahun dan tertua > 40 tahun. Peneliti melakukan pengelompokan sebanyak 3 kelompok dengan tujuan untuk mempermudah mengetahui presentase yang memiliki usia termuda dan tertua. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan usia :



Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat memberikan penjelasan bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi 10 orang dan memiliki presentase 12%, pada responden yang berusia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi 29 orang dan presentase 34,9%, kemudian responden > 40 tahun memiliki frekuensi 44 orang dan presentase 53%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 20 sampai > 40 tahun.

### **c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan pendidikan. Peneliti membaginya berdasarkan pendidikan terendah hingga tertinggi. Didapatkan data bahwa pendidikan terendah adalah SMA dan tertinggi adalah S1. Peneliti melakukan pengelompokan sebanyak 3 kelompok dengan tujuan untuk mempermudah mengetahui presentase yang memiliki pendidikan terendah dan tertinggi. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan pendidikan.

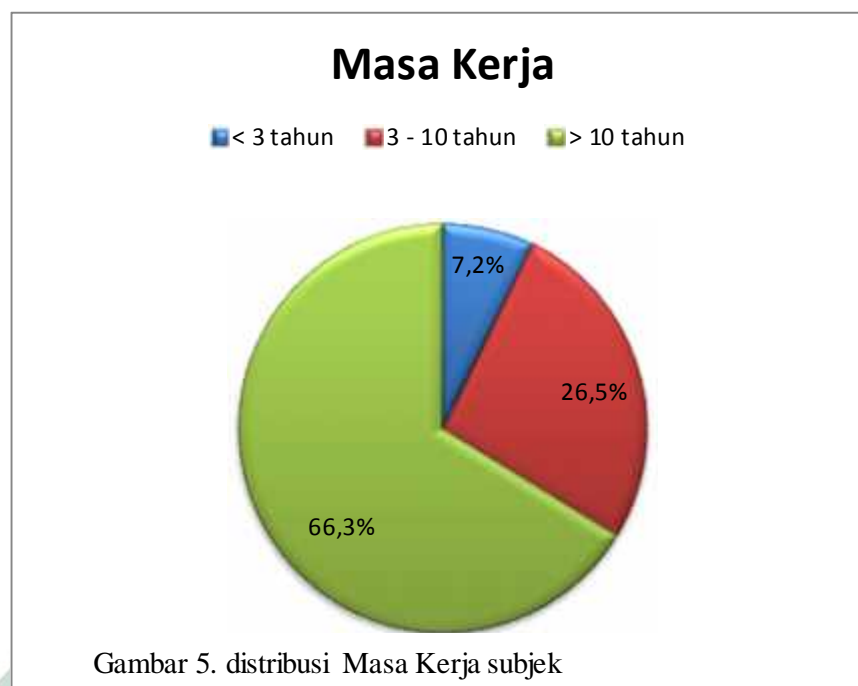


Berdasarkan gambar 4 diatas, dapat memberikan penjelasan bahwa responden yang berpendidikan SMA memiliki frekuensi 75 orang dan memiliki presentase 90,4%, kemudian pada responden yang berpendidikan D3 memiliki frekuensi 2 orang dan presentase 2,4%. Kemudian pada responden yang berpendidikan S1 memiliki frekuensi 6 orang dan presentase 7,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan antara SMA sampai S1 tahun.

#### **d. Responden Berdasarkan Masa kerja.**

Dalam mengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja. Peneliti melakukan pengelompokan sebanyak 3 kelompok berdasarkan tahun. Berikut gambaran umum subyek penelitian berdasarkan masa kerja.





Berdasarkan gambar 5 menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja dari 83 responden yang menjadi subyek penelitian di dapat 6 responden yang bekerja < 3 tahun dengan presentase 7,2%, kemudian 22 responden yang bekerja antara 3 sampai 10 tahun dengan presentase 26,5%, 55 responden yang bekerja > 10 tahun dengan presentase 66,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja antara < 3 tahun sampai > 10 tahun.

## 2. Deskripsi Data Subyek

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standar deviasi, varians, dan lain-lain. Berdasarkan hasil



## b. Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia

Tabel 7  
Deskripsi Usia

Variabel	Usia	Jumlah	Mean	Stan.Dev
<i>Quality of Work Life</i>	20-30 Tahun	10	104.9	3.725
	31-40 Tahun	29	107.51	4.041
	>40 Tahun	44	106.61	5.054
<i>Perceived Organizational Support</i>	20-30 Tahun	10	60.2	2.394
	31-40 Tahun	29	61.24	1.993
	>40 Tahun	44	61.11	3.404

Dari tabel 7 Dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 10 responden yang berusia 20-30 tahun, usia 31-40 tahun sebanyak 29 responden, dan usia > 40 tahun sebanyak 44 responden. Pada variabel *quality of work life* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun dengan nilai *mean* 107.51.

Sedangkan nilai rata rata terendah adalah responden yang berusia 20 tahun sampai 30 tahun dengan nilai *mean* 104.9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 31 tahun sampai 40 tahun memiliki nilai *quality of work life* yang tinggi dari pada kelompok usia yang lebih rendah.

Pada variabel *perceived organizational support* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun







Tabel 10 menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja di dapat 6 responden < 3 tahun, 22 responden antara 3 – 10 tahun, dan 55 responden > 10 tahun. Pada variabel *quality of work life* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja > 10 tahun dengan nilai *mean* 107.58. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja antara 3 – 10 tahun dengan nilai *mean* 104.95.

Pada variabel *perceived organizational support* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja > 10 tahun dengan nilai *mean* 61.18. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang lama bekerja < 3 tahun dengan nilai *mean* 60.33. Rincian hasil perhitungan deskripsi data subyek berdasarkan lama bekerja dilihat lengkap pada lampiran 15.

## **B. Reliabilitas Data**

### **a. Reliabilitas Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS for windows* versi 16.00 untuk menguji skala yang digunakan dalam penelitian, dengan hasil sebagai berikut :







Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikansi setelah di residualkan untuk semua skala sebesar  $0,200 > 0,05$  Karena nilai signifikansi pada semua skala tersebut lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Quality of worklife* dan *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan yang linier. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi  $> 0.05$  maka hubungannya linier, jika signifikansi  $< 0.05$  maka hubungan tidak linier.

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 16.00. hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 13.

## Hasil Uji Linieritas

<i>QWL</i>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>*POS</i>	Between Groups	(Combined) 748.899	11	68.082	4.914	0.000
		Linierity 557.554	1	557.554	40.141	0.000
		Deviation from Linierity 191.346	10	19.135	1.381	0,207
	Within Grup	963.727	71	13.855		
	Total	6946,180	82			

Hasil uji linearitas antara variabel *Quality of worklife* dengan *Perceived Organizational Support* menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0,207 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel *Quality of worklife* dan *Perceived Organizational support* mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji prasyarat data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran variabel baik variabel *Quality of worklife*, maupun *Perceived Organizational Support* kesemuanya dinyatakan normal. Demikian juga dengan melalui uji linieritas hubungan kedua variabel dinyatakan korelasinya linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi regresi linier sederhana.



Tabel 15.

## Correlation

		<i>Quality of worklife</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>
Pearson Correlaton	<i>Quality of worklife</i>	1.000	0,567
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,567	1.000
Sig.(1-tailed)	<i>Quality of worklife</i>		0,000
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,000	
N	<i>Quality of worklife</i>	83	83
	<i>Perceived Organizational Support</i>	83	83

Pada tabel *correlation*, memuat korelasi/hubungan antara skor *Quality of worklife*, dan *Perceived Organizational Support*.

1. Korelasi antara *Quality of worklife* (Y) dengan skor *Perceived Organizational Support* (X) adalah :
  - Dari tabel tersebut diperoleh besarnya korelasi 0,567. Dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05, maka  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Quality of worklife* dengan *Perceived Organizational Support*.

- Berdasarkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0,567, maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula *Quality of worklife*, dan sebaliknya.

. Tabel. 16.

Variabel *Entered/Removed*<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>Perceived Organizational Support</i> <sup>a</sup>	.	Enter

a. *All Requested variables entered*b. *Dependent Variable : Quality of worklife.*

Pada tabel Variabel *Entered*, menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah variabel *Perceived organizational support* dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*Removemed*), karena metode yang digunakan adalah metode enter.









sebesar 3,11 maka nilai F hitung  $>$  F tabel ( $38,433 > 3,11$ ), maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational* terhadap *Quality of worklife*.

### C. Pembahasan

Penelitian hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Quality of worklife* pada karyawan PT. Tunggal Djaja Indah Waru Sidoarjo. Berdasarkan data penelitian yang dianalisa kemudian dilakukan interpretasi hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian yang didapatkan dari uji hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana menemukan adanya hubungan antara *perceived organizational support*, dengan *Quality of worklife* pada karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah Waru Sidoarjo. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang diperoleh adalah *Perceived Organizational Support* berpengaruh besar dengan *Quality of worklife*, dengan menunjukkan besarnya korelasi 0.567 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 yang berarti  $H_a$  diterima, berarti terdapat hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Quality of worklife*.

Adapun dilihat dari tabel ANOVA<sup>b</sup> diperoleh F hitung sebesar 38,433. Maka dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1

(jumlah variabel-1) = 1, dan df 2 (n-k-1) atau  $83 - 1 - 1 = 81$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,11 maka nilai F hitung > F tabel ( $38,433 > 3,11$ ), maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Quality of worklife*.

Hasil dari penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Rozaini, Norailis, dan Aida, (2015). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang untuk mencari peran persepsi dukungan organisasi dalam kualitas kehidupan kerja pada 115 karyawan perusahaan asuransi di Malaysia. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang dirancang oleh *National Institute of Occupational Safety, and Health* (NIOSH).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Adapun karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi artinya dukungan suatu organisasi atau sebuah perusahaan itu baik untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan ditempat kerja. Organisasi yang peduli akan kesejahteraan karyawan akan menimbulkan perasaan puas dalam bekerja sehingga meningkatkan produktifitas dalam perusahaan begitupun sebaliknya organisasi yang tidak peduli akan kesejahteraan karyawannya akan









- Grace Susilowati Man, Cholichul Hadi(2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologis Industri dan Organisasi* vol. 2 No. 2 Agustus 2013
- Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Work Engagement and Affective Commitment. *AMET International Journal of Management* , 29-37.
- Imam Aryansah & Erika Setyani K. (2013) Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sunan Kalijaga* Vol. 10, No. 1, Januari 2013.
- Jati, A. N. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional: Hubungannya dengan organization citizenship Behavior. *Jurnal Kiat Bisnis* Vol. 5, No. 2.
- Kaighobadi, S., Esteghlal, A., & Mohebbi, S. (2014). The relationship between Quality of work Life and performance of the managers of SMEs of Shiraz industrial town: case study in Iran. *European journal of business and management*, Vol. 6, No. 23.
- Kasrauem S., Pasra, S., Hassani, M., & Ghazem-Zadeh, A. (2014). The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction, and citizenship behavior in Oshanaviyeh Hospital's staff. *Patient Safety & quality Improvement journal*, Vol. 2, No 2.
- Kiriago, A. N. (2013). Working environment factor that affect Quality of work life among attendants in patrol stations in Kitale Town in Kenya. *International journal of academic research in business and social science*, Vol. 3, No. 5.
- Kubuga, K. (2014). Assessing the impact of organizational support on training and development: A case study of the university for development studies. *Thesis. Department of managerial science, Kwame Nkrumah university of science and technology*.
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik*. Sidoarjo. Penerbit: Zifatama Publishing.
- Mayang Kirana J. & Chilichul Hadi (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.1 No. 02, Juni 2012.
- Nair, G. S. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behavior (OCB) ith special reference to college teachers in Thrissur district, kerala. *Integral review- A journal of management*, Vol. 6 No. 1.
- Nasrin Arshadi & Ghazal Hayavi (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Social and Behavioral Sciences* 2013,739-743.
- Nanjundeswarasamy, T. S., & Swamy D. R. (2013). Review literature on quality of work life. *International journal for quality research*, Vol. 7, No. 2, 201-214.



- Nekouei, M. H., Othman, M. Bt., Masud, J. Bt., Ahmad, & Aminah Bt. (2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of basic science research*, Vol 4, No. 1, p. 217-229.
- Noor Arifin (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal of economia* Vol. 8, No. 1, April 2012.
- Noor, Juliansyah (2011). *Metodelogi penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Parmin (2014), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen . *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 14, No. 02 ; Desember 2014.
- Rozaini, Norailis, dan Aida (2015), Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal Economic, Business Management*. Vol. 3, No. 8 ; Agustus 2015.
- Rhoades, L., & Eisenberger R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, Vol. 87, No. 4, p. 698-714.
- Salvaraj, S. L. (2014). A study on review of quality of work life on employee retention in private compances. *International journal of social science and humanities research*, Vol. 2, No. 3, p. 277-281.
- Sinha, C. (2012). Factor affecting quality of work life: Epirical evidence from Indian organizations. *Journal of business and management research*, February 2012, Vol. 1, No. 11, p. 31-40.
- Srivastava, S. & Kanpur, K. (2014). A study on quality of work life: keys elements & It's Implications. *Journal of business and management*, March 2014, Vol. 16, No. 3, p. 54-59.
- Sugiyono, (2008). *Manajemen SDM*. (Cetakan 1). Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2008. *Metode Peneletian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta,
- Swamy, R. S., Nanjudeswaraswamy, & T. S. Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International journal of caring science*, May-August 2015. Vol. 8, No. 2.
- Wu Wann-Yih (2011). The Impact of Perceived Organizational Support Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry. *Journal The 11 International DSI and the 16<sup>th</sup> APDSI Joint Meeting July 2011*; 12-16.

