

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Poerwadarmita (1986) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah). Selanjutnya, menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Handoko (1993) karyawan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Selanjutnya, menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2011) karyawan adalah orang yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha kepada suatu perusahaan, dan mendapatkan balas jasa berupa gaji (upah).

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Seseorang dalam hidupnya bekerja untuk mewujudkan suatu tujuan. Salah satunya adalah mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut berbagai pendapat ahli bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif dan individual. Kepuasan kerja yang dialami seseorang

belum tentu juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi orang lain. Menurut Blum (dalam As'ad, 2003) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Handoko (dalam Sutrisno, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Locke (dalam Wijono, 2012) kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar mendapatkan hasil kerja yang optimal, karena ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Lebih terperinci lagi Davis (dalam Munandar, 2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Apa yang terjadi bila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan keinginan pekerja? Pengertian tersebut mencakup dua hal yang saling berhubungan yaitu karakteristik pekerjaan yang merupakan tuntutan dari pekerjaan dan apa yang diinginkan oleh pekerja yang berupa imbalan sebagai kelengkapan dari pekerjaan. Davis juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja lebih tepat diartikan sebagai penyesuaian emosi secara umum dari pekerja.

Sigel dan Lane (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya Luthan(1998).

Byars dan Rue (dalam Mukhyi dan Sunarti, 2007) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan pekerjaan, tingginya tingkat kerusakan, serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi, kondisi, lingkungan dan kinerja sama antar karyawan maupun dengan atasan yang berasal dari persepsinya tentang pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Dan juga kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasinya. Dengan adanya kepuasan kerja orang cenderung merasa betah dan tidak mudah lelah dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg's (dalam Wijono, 2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Frustrasi dan Pengasingan
2. Ciri-ciri teknologi
3. Kebermaknaan kerja
4. Sifat-sifat supervisi
5. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologi
6. Ketidaksesuaian peran dan konflik peran

Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. Organisasi kerja dan rencana kerja
2. Tugas dan karakteristik pekerjaan
3. Konteks organisasi yang lebih luas
4. Kualitas kehidupan kerja
5. Unit penelitian kerja
6. Lingkaran kualitas

Menurut Mullin (dalam Wijono, 2012) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan

organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- e. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Selanjutnya, menurut Gilmer (dalam As'ad, 1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

- e. Pengawasan (*Supervisi*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. *Supervisi* yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

- f. Faktor *intrinsik* dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Milton (dalam Sigit, 2003) menyebutkan adanya dimensi-dimensi sebagai aspek pembentukan kepuasan kerja yakni:

- a. Kerja (*work*): termasuk minat intrinsik, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses, dan penguasaan langkah dan metode.
- b. Bayaran (*pay*): banyaknya bayaran, kelayakan atau adil, dan cara pembayaran.
- c. Promosi (*promotion*): kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi.
- d. Pengakuan (*recognition*): pujian atau pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik.

- e. Kondisi kerja (*work conditions*): jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi dan layout fisik.
- f. Teman kerja (*co-worker*): kemampuan, kesukaan menolong dan keramahan.
- g. Perusahaan dan manajemen (*company and management*): perhatiannya terhadap karyawan, bayaran dan kebijakan

Selanjutnya Effendi, 2002 menyatakan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki beberapa aspek yaitu antara lain:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa atau hanya diterima seseorang sebagai hasil dari tugas yang telah dilaksanakannya, apakah sesuai dengan kebutuhannya dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.

c. Rekan kerja

Rekan kerja yaitu teman-teman, dimana kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Apakah dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak.sss

d. Atasan

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang dirasakan tidak menyenangkan oleh seseorang karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

e. Promosi

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Apakah disini seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan yang terbuka atau tertutup. Semua hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja disini meliputi lingkungan fisik dan psikologis.

Berdasarkan pendapat di atas, mengenai aspek-aspek kepuasan kerja, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa secara garis besar aspek yang mendukung kepuasan kerja adalah: sistem imbalan, kesempatan promosi, kesejahteraan, hubungan antar rekan kerja dan beban kerja itu sendiri.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Karyawan merupakan peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengingat peran karyawan yang sangat penting maka perusahaan harus betul-betul memperhatikan karyawan secara maksimal. Salah satunya adalah dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan atau kualitas kehidupan kerja karyawan.

Wirawan (2015) mendefenisikan kualitas kehidupan kerja sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1993) kualitas

kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Selanjutnya, menurut Werther dan Davis (dalam Wirawan, 2015) "*Quality of Work Life mean having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challenging, and rewarding job*". (Kualitas kehidupan kerja berarti memperoleh pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, bayaran dan keuntungan yang baik, dan tantangan yang menarik, dan imbalan pekerjaan).

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Wirawan, 2015) "*Quality of Work Life (QWL) refers to the level of satisfaction, motivation, involvement, and commitment individuals experience with respect to their lives at work. QWL is the degree to which individuals are able to satisfy their important personal needs while employed by the firm.*" (Kualitas kehidupan kerja ini mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen individu sehubungan dengan pengalaman hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana setiap individu mampu untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting oleh perusahaan). Selanjutnya, menurut Cascio (dalam Jati, 2013) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (dalam Dauley, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain:

- a. Faktor Restrukturisasi: kesempatan yang luas bagi karyawan dalam pengembangan karir
- b. Faktor Partisipasi: adanya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan organisasional (misalnya penyelesaian konflik)
- c. Faktor sistem imbalan: memperoleh penghasilan (gaji) yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan adanya jaminan kesehatan kerja
- d. Faktor lingkungan kerja: adanya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan ingin selalu berada dan bertahan dalam organisasi
- e. Faktor penghargaan: adanya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya.

Menurut Wheter dan Davis (dalam Wirawan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah:

- a. Supervisi

Supervisi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam penciptaan kualitas kehidupan kerja. Kualitas supervisi terutama dalam pengawasan selain berdampak kepada kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

- b. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik dan nyaman karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti, misalnya polusi asap atau udara, kebisingan, dan gangguan yang lainnya.

c. Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan.

d. Tunjangan

Misalnya saja memberikan jaminan kesehatan pada karyawan ataupun anggota keluarganya.

e. Desain Pekerjaan

Tujuan desain pekerjaan secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah: faktor restrukturisasi, faktor partisipasi, faktor sistem imbalan, faktor lingkungan kerja, dan faktor penghargaan.

3. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Albrecht (1985) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang patut dikerjakan, yaitu pekerjaan yang bermafaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.
- b. Kondisi kerja yang memadai, seperangkat kondisi fisik dan psikologis yang cukup manusiawi dan aman di sekeliling tempat pelaksanaan pekerjaan.
- c. Upah dan keuntungan yang memadai, sebagai imbalan kerja yang baik.
- d. Jaminan kerja, mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.

- e. Supervisi yang cukup perlakuan positif, bersifat mendukung dan menyetujui oleh atasannya serta orang-orang dari kalangan yang lebih tinggi.
- f. Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan-tujuan organisasi.
- g. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dalam keterampilan kerja dan pertanggungjawaban, pekerjaan yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.
- h. Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, kesempatan untuk latihan, kenaikan kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat.
- i. Iklim sosial yang positif, lingkungan kerja yang mantap, secara psikologis mendorong, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.
- j. Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang, yaitu perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan kejujuran serta perlakuan sama terhadap semua karyawan, tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

Sedangkan menurut Walton (dalam Kossen, 1993) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

- a. Kompensasi yang cukup dan memadai

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama

- b. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

- c. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

Karyawan diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan juga karyawan terlibat dalam membuat perencanaan.

d. Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e. Integrasi sosial dalam organisasi perusahaan

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f. Hak-hak karyawan

Hak-hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

g. Karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan

Kerja juga memberikan dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang, selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami atau bapak dan ibu atau istri yang perlu mempunyai waktu bersama keluarga.

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Organisasi mempunyai tanggung jawab sosial. Organisasi haruslah mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan tidak menghargai pekerjaan mereka.

Selanjutnya menurut Zin (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013), aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

2. Partisipasi

Kesempatan karyawan yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau penyelesaian masalah.

3. Lingkungan Fisik

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Atasan

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

5. Gaji dan benefit

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan yang berlaku.

6. Relevansi sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.

7. Integrasi sosial

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek kualitas kehidupan kerja adalah kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sekuriti pekerjaan, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, keseimbangan pekerjaan dan non pekerjaan.

4. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja

Wirawan (2015) mengemukakan tujuan dari Kualitas Kehidupan Kerja. Tujuan dari Kualitas Kehidupan Kerja tersebut adalah:

1. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.

2. Meningkatkan kinerja para pekerja.

Tujuan akhir dari Kualitas Kehidupan Kerja adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi

3. Menciptakan pembelajaran organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus-menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Mendukung manajemen perubahan.

Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah:

memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan kinerja para pekerja, menciptakan pembelajaran organisasi, dan mendukung manajemen perubahan.

D. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat kepuasan kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan

pada karyawan akan dilakukan dengan lebih baik. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik (Handoko, dalam Sutrisno, 2011). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti organisasi kerja, tugas dan karakteristik pekerjaan, konteks organisasi yang lebih luas, kualitas kehidupan kerja, unit penelitian kerja, dan lingkaran kualitas (Herzberg's dalam Wijono, 2012).

Perlu bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawannya atau kualitas kehidupan kerja karyawan seperti gaji dan tunjangan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar karyawan memiliki kepuasan kerja dan mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan.

Berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, menurut Walton (dalam Kossen, 1993) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan, desain pekerjaan (Wheter dan Davis, dalam Wirawan, 2015).

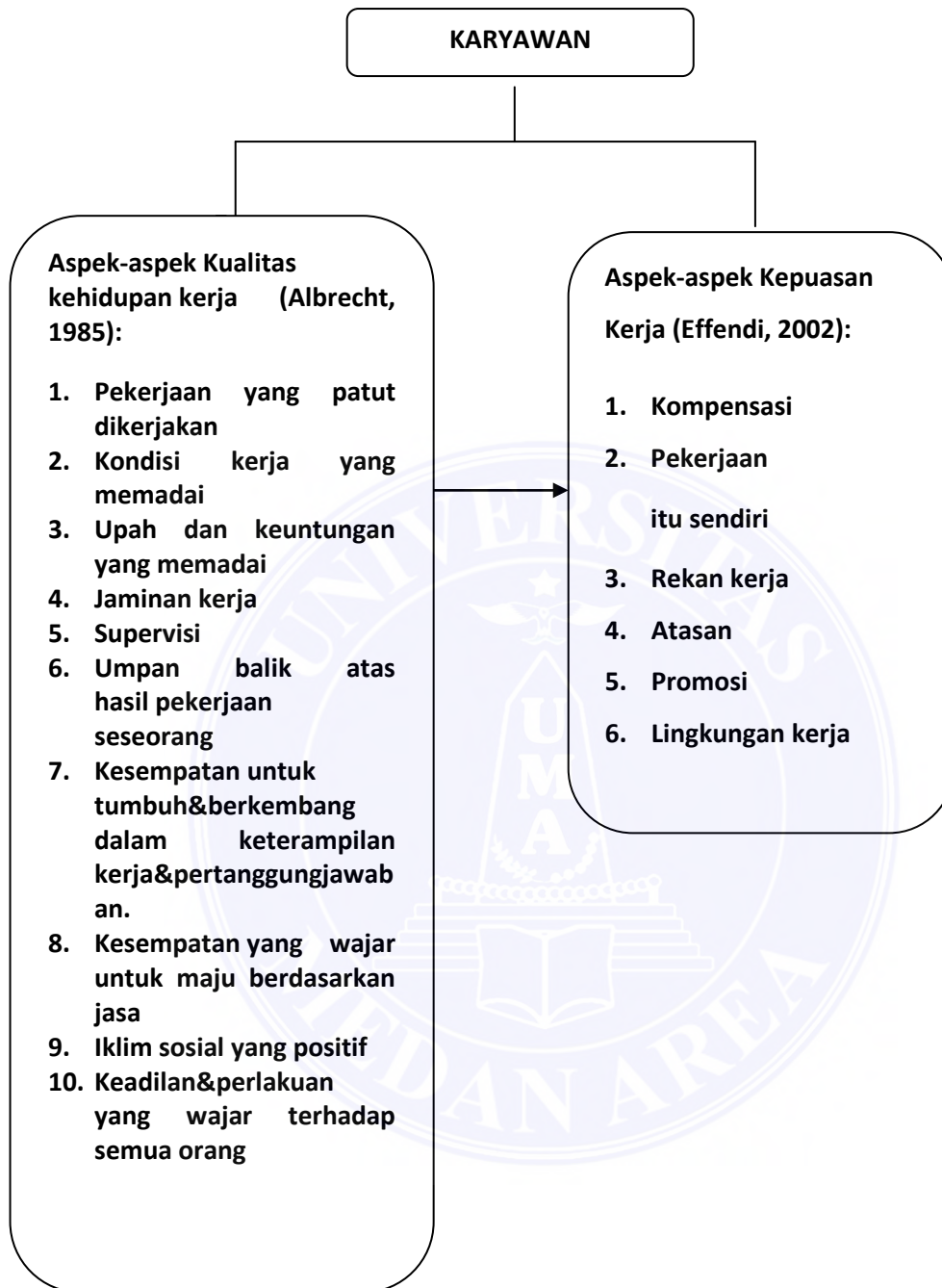
Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Herzberg's, dalam Wijono, 2012). Apabila karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan melakukan pekerjaannya, tentunya karyawan akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Orang mau bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja para pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keharusan demi meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan dengan kualitas kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan (Wirawan, 2015).



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di PT. SUKSES MOTOR GLOBALINDO. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan di PT. SUKSES MOTOR GLOBALINDO.

