

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. SOCFINDO TANAH GAMBUS**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

**Diajukan Oleh
DHEA FINA WANDIRA
15.860.0296**



**FAKULTAS PSIKOLOGI,
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)18/11/22

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. SOCFINDO TANAH GAMBUS**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH :

DHEA FINA WANDIRA

15.860.0296

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/11/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. SOCFINDO TANAH
GAMBUS
NAMA MAHASISWA : DHEA FINA WANDIRA
NPM : 15.860.0296
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Mulia Siregar, M.Psi


Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

MENGETAHUI

Ka. Bagian Psikologi Pio


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., Psikolog

Dekan


Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Lulus: 05 September 2022

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO TANAH GAMBUS

Dipersiapkan dan disusun oleh

Dhea Fina Wandira

15.860.0296

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 05 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Dewan Penguji I

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II

Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji II

Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 05 September 2022

Kepala Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., Psikolog

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 September 2022



Dhea Fina Wandira

15.860.0296

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhea Fina Wandira

NIM : 15.8600.296

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi

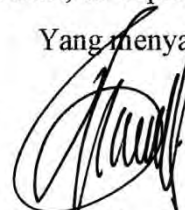
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademis dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 05 September 2022

Yang menyatakan



Dhea Fina Wandira

HALAMAN MOTTO

PERCAYALAH DENGAN KEMAMPUAN MU SENDIRI

HARGAILAH DIRI MU SENDIRI

SERTA BAHAGIAKAN DIRI MU SENDIRI

SEBAB DIRI MU SANGAT BERHAGA



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan Rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta serta dosen yang luar biasa.

Ayah terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang Serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ayah berikan demi membahagiakan anak-anaknya. tetes keringat mu yang bercucuran demi kami anak-anak mu sungguh besar jasmu lelaki terhebatku.

Mama terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tidak terhingga terimakasih engkau telah menjadi sosok waita yang hebat untuk kami anak-anak mu, semua yang engkau ajrankan kepada kami adalah sebuah pelajaran yang sangat berharga untuk masih depan kami, hanya doa dan ucapan terimakasih yang bisa kami berikan untuk ayah dan ibu.

Teruntuk seluruh dosen terimakasih kalian adalah dosen yang sangat luarbiasa, terimakasih telah menjadikan kami mahasiswa yang berpendidikan semoga ilmu yang kalian berikan untuk kami dapat bermanfaat bagi kami dan dapat bermanfaat juga bagi orang-orang di sekeliling kami.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dhea Fina Wandira.
Tempat /Tangga Lahir :Tanah Gambus / 10 Maret 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia

Menerangkan Dengan Sebenarnya

1. Tamatan SD Negeri 1 Tanah Gambus 2003 - 2009
2. Tamatan SMP Negeri 1 Air Putih Pere-Pare 2009 – 2012
3. Tamatan SMK Negeri 1 Air Putih Gelembis 2012 - 2015

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus", disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi., selaku dosen pembimbing I (satu) dan Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih, penulis menyadari skripsi ini belum sampai pada kriteria sempurna baik dari segi penulisan maupun dari segi penyampaian ide penulis.

Medan, 05 September 2022
Peneliti

Dhea Fina Wandira
15 860 0296

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gembus". Shalawat dan salam semoga telimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Proses penyusunan ini tidak sekedar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan Strata 1, namun lebih pada proses untuk memperluas wawasan serta menambah bekal ilmu penulis untuk menghadapi masa depan kelak.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas MedanArea
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku Wakil dekan Fakultas

Psikologi Universitas Medan Area

5. Kepada Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing I terimakasih atas waktu, ilmu, pengertian serta kesabaran, dan sudah bersedia hadir dalam acara seminar hasil saya sehingga seminar hasil ini bisa berjalan dengan lancar.
6. Kepada Bapak Andy Chandra , S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing II terimakasih atas waktu, ilmu, pengertian, serta kesabaran terhadap peneliti yang membantu selama proses pembuatanskripsi.
7. Kepada Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan.
9. Seluruh staf Tata Usaha dan staf biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Kedua orang tua saya Bapak Asdi Pina Afrianto dan Ibu Supriani, yang tidak pernah berhenti mendoakan dan percaya pada peneliti, bahwa peneliti akan mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semua kasih sayang dan pendidikan yang telah diberikan serta percaya dan selalu mengapresiasi setiap perkembangan peneliti selama proses perkuliahan.
11. Bapak Joni Sitepuh selaku Ketua Pengurus di PT.Socfindo Tanah Gambus yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti selama proses penulisan.
12. Terima kasih untuk seluruh karyawan PT. Socfindo yang telah berkenan

memberi bantuan informasi dan kesempatan untuk mengisi angket peneliti.

13. Saudara peneliti, Yuli Fina, Andre Fina dan Azzam Defina yang selalu menyemangati dan membantu peneliti selama proses penulisan. Terima kasih karena telah percaya padapenelitian.

14. Terimakasih kepada Wan Nain Sani Alamsyah yang telah membantu saya dan memberikan dukungan untuk saya hingga skripsi ini selesai.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya.

Medan, 05 September 2022
Peneliti

Dhea Fina Wandira
158600296

DAFTAR ISI

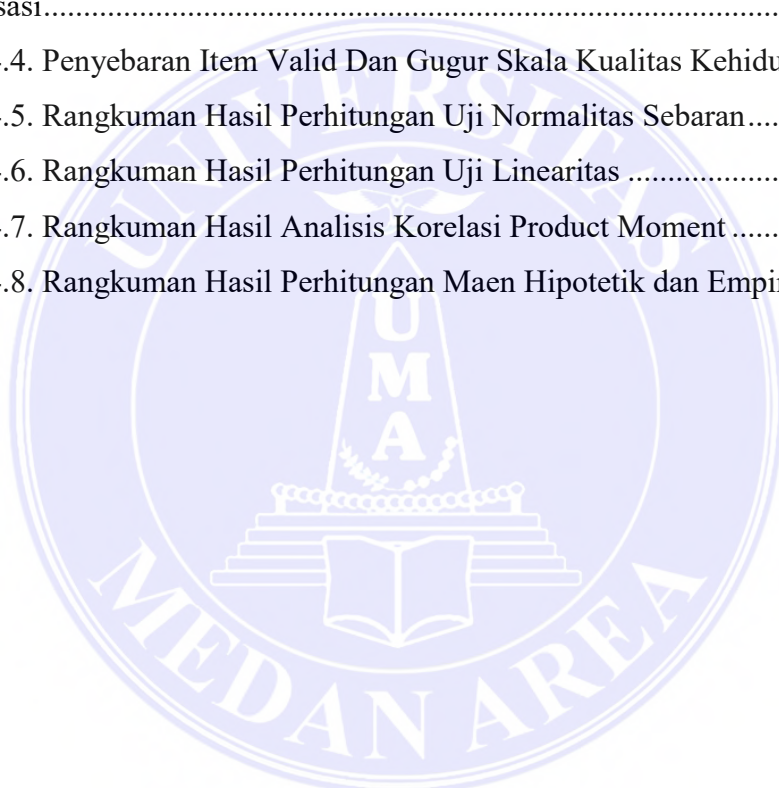
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	14
TINJAUAN TEORITIS	14

A. Kualitas Kehidupan Kerja	14
1. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja	14
2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja	16
3. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	19
4. Aspek – Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	24
1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi.....	24
2. Dimensi Dukungan Organisasi	26
3. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	27
4. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	28
C. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja.....	30
D. Kerangka Konseptual.....	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Variabel Penelitian	37
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
D. Subjek Penelitian.....	38
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	39
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur	41
G. Metode dan Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Orientasi Kancuh Penelitian.....	45
B. Persiapan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	46
C. Pelaksanaan Penelitian	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50
2. Uji Asumsi	52
3. Hasil Perhitungan Analisis Data	55
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56
E. Pembahasan.....	58
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

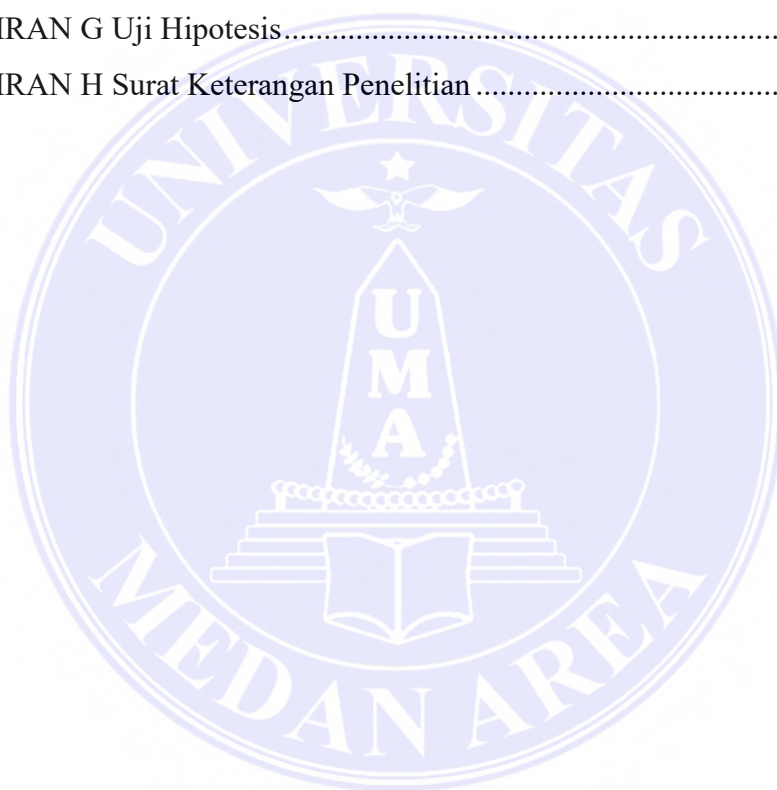
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Subjek Penelitian.....	38
Tabel 4.1. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	47
Tabel 4.2. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja.	48
Tabel 4.3. Penyebaran Item Valid Dan Gugur Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	50
Tabel 4.4. Penyebaran Item Valid Dan Gugur Skala Kualitas Kehidupan Kerja .	51
Table 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
Table 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	53
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	54
Table 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Maen Hipotetik dan Empirik	56



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Alat Ukur Penelitian.....	
LAMPIRAN B Alat Ukur Penelitian Skala Kualitas Kehidupan Kerja	
LAMPIRAN C Data Penelitian.....	
LAMPIRAN D Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	
LAMPIRAN F Uji Asumsi	
LAMPIRAN G Uji Hipotesis.....	
LAMPIRAN H Surat Keterangan Penelitian	



HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SOCFINDO TANAH GAMBUS

DHEA FINA WANDIRA

15 860 0296

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 183 orang, dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala psikologis dengan format skala likert, dimana skala yang digunakan yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan analisis data yang menggunakan analisis korelasi product moment pearson, maka diperoleh hasil : 1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.920$ dengan signifikansi 0.000. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi pada karyawan maka, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah persepsi dukungan organisasi pada karyawan maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut. 2. Kualitas kehidupan kerja dibentuk dan dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasi. Faktor ini membentuk dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja sebesar 80.4%. Selain itu, karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus mempunyai persepsi dukungan organisasi yang tergolong rendah dan kualitas kehidupan kerja yang tergolong sedang ke tinggi yang dapat terlihat dari mean empirik (89.4098) < dari nilai hipotetik (107.5) pada persepsi dukungan organisasi dan mean empirik (167.6011) > mean hipotetik (160) pada kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja

***THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION ORGANIZATIONAL
SUPPORT WITH QUALITY WORK-LIFE IN EMPLOYEES OF PT.
SOCFINDO GAMBUS***

DHEA FINA WANDIRA

15 860 0296

ABSTRACT

This research is to find out the relations between perception organizational support with the quality work life in employees of PT. Socfindo Tanah Gambus. The population of this research is PT. Socfindo Tanah Gambus employee. 183 people used as sample. The sample is taken with total sampling technic. Both of the scale is created based on likert scale, where perceptions organizational support scale has 46 item and 3 come off item and quality work life has 68 item and 4 come off item. This research claimed the positive hypothesis where the higher perception organizational support is, the higher quality work life is, so does in otherwise. The analysis technic that is used in this research is correlation Pearson Product Moment technic. The analysis result found that there is a significant positive relation between perception organizational support and quality work life. ($r = 0,920$; $p = 0,001 < 0,050$). Where the perception organizational support is quiet low with the empirical mean is lower that the hypothetical mean ($89,4098 < 107,5$), and quality work life behavior is moderate where the empirical mean is higher than the hypothetical mean ($167,6011 > 160$). The other result that is gained is determiniant coefficient (r^2) and the relation is 0,804. It means the perception organizational support gave 80,4% effect to quality work life. And there is 19,4% impact of other factors for quality work life that is not researched in this research, and thus the hypothesis that is aimed in this research is accepted.

Keywords : Perception Organizational Support, Quality Work Life

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai jenis perusahaan baik itu perusahaan kecil hingga perusahaan besar, menyadari pentingnya sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan dan memberdayakan seluruh sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia, guna menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia di dalam perusahaan ialah karyawan, yaitu orang-orang yang menggunakan kemampuan dan tenaganya untuk mendapatkan imbalan berupa upah atau kompensasi berupa finansial maupun non-finansial dari pemberi kerja (perusahaan) atau atasan kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dari sebuah perusahaan, sehingga bertanggung jawab untuk memelihara dan merawat kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya kualitas hidup ditempat kerja juga mendorong keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Hal tersebut dapat juga dinilai dengan karyawan yang menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan yang diberikan perusahaan terhadap dirinya. Hal ini karena kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Zulkarnain, 2011).

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah konsep yang muncul dari

upaya para manajerial sumber daya manusia untuk membangun lingkungan kerja yang lebih manusiawi (Lawler dalam Kiriago dan Bwisa, 2013). Menurut Arifin (2012) kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang yang perlu mendapat perhatian organisasi. Sedangkan itu hasil dari penelitian Lau (2002, dalam Yadav dan Khanna, 2014) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kualitas hidup yang tinggi dapat mencapai pertumbuhan dan peluang untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi. Srivastava dan Kanvur (2014) menjelaskan bahwa kualitas hidup yang baik di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, menciptakan karyawan yang bermotivasi tinggi dan bersemangat untuk berkembang. Kualitas kehidupan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi (Safrizal dalam Jati, 2013).

Tingkat kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menimbulkan dampak merugikan perusahaan, ciri-ciri rendahnya kualitas kehidupan kerja diantaranya kurangnya antusiasme, turunnya tingkat kehadiran, tidak memenuhi ekspektasi, produktivitas yang berkurang, dan kualitas kerja yang buruk, sementara itu menurut Jewell & Siegel (dalam Idrus, 2006) kualitas kehidupan kerja yang rendah ditandai dengan tingkat kebosanan (*boredom*) dan kehilangan semangat kerja (*burnout*). Berdasarkan penelitian *Relationship Betweet Quality of Work Life, Relationship Quotient and Counterproductive Work Behavior* (Firdousia, 2013) tingkat kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan intensitas perilaku yang secara langsung atau tidak langsung dapat

merugikan organisasi. Tingkat kualitas kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (faktor internal) maupun upaya strategis perusahaan (faktor eksternal). Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi kerja, gaji dan tunjangan. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik, non fisik usaha, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan bagi seluruh perusahaan dan organisasi yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan diyakini dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Hal di atas sesuai dengan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus didapatkan informasi bahwa karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus mengalami penurunan antusiasme atas pelibatan emosi saat dilapangan dan sebagian juga merasa kurangnya makna atas pekerjaannya yang disebabkan karena kurangnya pemahaman intelektual untuk membangun komitmen atas suatu pekerjaan, karyawan juga mengatakan hal itu karena kurangnya frekuensi training pengembangan diri yang juga diduga sebagai penyebab gagalnya mereka membangun motivasi sukses dan konsep sukses dalam pekerjaan mereka sendiri, sehingga mereka enggan untuk menginvestasikan waktunya untuk dedikasi kepada pekerjaan. Hal ini juga menyebabkan minimnya ide serta inovasi baru pada bidang pekerjaan karyawan, dan kurangnya kontribusi lebih karyawan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga mengeluh tentang pembayaran yang tidak adil, adanya pengurangan tunjangan yang terkait dengan upah lembur karyawan, sehingga membuat kurangnya dedikasi dalam mengerjakan pekerjaan serta menyebabkan ketidakpuasan atas

tambahan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan apa yang mereka dapatkan. Selain itu, kualitas komunikasi bawahan juga ikut memperparah semangat untuk menginvestasikan kreativitas dan waktunya dalam organisasi, beberapa karyawan mengatakan bahwa kurangnya komunikasi yang terbuka dan transparansi antara manajemen dan karyawan sehingga membuat mereka untuk kurang percaya diri untuk berdedikasi pada perusahaan. Selain itu juga, kurangnya peluang bagi karyawan menengah bawah dan rendahnya tingkat partisipasi karyawan bawah, dan jaranganya karyawan memberikan umpan balik positif terhadap manajemen, sehingga mengakibatkan karyawan terlihat tidak bahagia dalam tugasnya dan cenderung merasa tertekan dengan kondisi kerja dan kurang bisa bekerja dengan optimal.

Selain itu juga, PT. Socfindo Tanah Gambus juga memfasilitasi rumah sakit khusus untuk para karyawannya. Peneliti juga menemukan fenomena di mana rendahnya kualitas kinerja pada karyawan yang ditugaskan di rumah sakit ditandai dengan kurangnya melayani karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang mengeluhkan tentang penanganan yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja di bagian rumah sakit tidak melayani secara baik.

Hal tersebut didukung dengan penjelasan Soetjipto (2017) bahwa integritas dan keterkaitan antara berbagai faktor yang saling mendukung suatu proses pencapaian kinerja merupakan konsep dasar dari kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*). Kehidupan kerja yang berkualitas adalah suatu bentuk tatanan dari keseluruhan proses kerja hingga pencapaian hasil kerja yang

berkesinambungan, seimbang, dan bersifat manusiawi. Dimana menurut Munandar (2012) berbagai faktor tersebut meliputi faktor individu seperti kepuasan, motivasi, keterampilan, dan demografis. Faktor eksternal seperti budaya kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, peluang karir, dan remunerasi. Selain itu terdapat faktor yang merupakan integritas, yaitu keterkaitan antara faktor individual dan faktor eksternal, serta faktor di luar hubungan karyawan dengan perusahaan, yaitu peraturan pemerintah. *Quality work of life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Karena itu integritas yang berarti kemampuan SDM dan perusahaan untuk menjalin suatu hubungan kerja yang dinamis dengan keseluruhan aspek-aspek di dalamnya (Soetjipto, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Kurangnya dukungan organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pentingnya kualitas kerja memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang bekerja agar mereka merasa aman dan kompeten dalam kemajuan perusahaan. Peningkatan kualitas kerja bagi karyawan tidak terlepas dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han et al. dalam Murniasih & Sudarman, 2016). Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan

terhadap organisasi sehingga membuat mereka merasa berkewajiban untuk membayarnya (Kambu et al. dalam Murniasih & Sudarman, 2016).

Selain itu, Sinha (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yakni dukungan organisasi. Upaya perusahaan untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik adalah proses menjawab kebutuhan karyawan dengan sistematis kerja dan mengembangkan sistem dan prosedur kerja yang melibatkan karyawan untuk turut mendesain pekerjaannya, serta berpartisipasi dalam perencanaan kerja dan menentukan hasil serta kebijakan perusahaan (Hariandja dalam Soetjipto, 2017).

Menurut Eisenberger et al. (dalam Darmawan & Mardikaningsih, 2021) dukungan organisasi diartikan sebagai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki tingkat pemahaman lanjutan dan persepsi yang tinggi tentang apakah organisasi mendukung mereka atau tidak, dan inilah yang dinamakan konsep *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi).

Sementara itu dalam Avianto, Derriawan dan Tabroni (2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi terdiri dari karyawan yang menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauh mana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan *socioemotional* mereka dan sebagai karyawan,

mereka akan memperlakukan organisasi mereka dengan kontribusi terbaik.

Dalam Santosa, H (2019) dukungan dari organisasi berupa perhatian, kepedulian, penghargaan terhadap kontribusi pegawai membuat pegawai akan merasakan dekat dengan organisasinya, dimana organisasi benar-benar mendukung segala bentuk kepedulian terhadap pegawai (Rhoades, 2002). Sementara itu dalam Murniasih & Sudarman (2016) dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik, dll. Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986). Penghargaan menilai sejauh mana persepsi karyawan mengenai reward yang diterima atas pekerjaan mereka. Sedangkan dukungan atasan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya, artinya pimpinan memberi kepercayaan penuh kepada bawahan dalam menjalankan peran namun tetap melakukan pengawasan selama proses.

Berdasarkan wawancara dan observasi mengenai dukungan organisasi, karyawan mengungkapkan kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan kurang memperhatikan hak-hak karyawannya, kurang memperhatikan kebutuhan karyawan, serta kurangnya memberikan pelatihan kepada karyawannya. Karyawan juga mengatakan bahwa, dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan kurang merata dimana hal tersebut dapat dilihat dari tidak diberikannya kesempatan untuk semua karyawan dalam mengikuti training ataupun pengembangan diri, serta kesempatan mencapai

jenjang karir yang lebih baik. Selain itu, adanya beberapa karyawan yang cenderung kurang sadar akan pekerjaan yang harus dilakukannya dan SOP yang berlaku yang baru akan dikerjakan dan dilaksanakan setelah adanya atasan yang mengawasi. Selanjutnya juga, karyawan mengatakan bahwa tidak adanya kepedulian dan perhatian dari sesama rekan kerja maupun atasan kerja, dimana masing-masing karyawan cenderung tidak akan memberikan pertolongan ketika karyawan lainnya membutuhkan bantuan.

Sehingga hal tersebut mengakibatkan banyaknya masalah yang terjadi seperti tertundanya produktifitas pengolahan kelapa sawit, serta tertundanya pengiriman minyak ke beberapa perusahaan lainnya. Fenomena lain yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata karyawan dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja pada saat bekerja, masih ada karyawan yang tidak berada didalam ruangan kerja pada saat jam kerja berlangsung, masih banyak karyawan yang kurang memahami kinerja dilapangan karena kurangnya pemahaman dan pelatihan, banyaknya karyawan yang di mutasi akibat kinerja yang tidak memuaskan.

Persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan merupakan definisi dari persepsi dukungan organisasi (Mujjahsi, 2015). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Kumar & Patih (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah

konstruk dalam hubungan kerja dimana karyawan memiliki keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Dampak-dampak dari persepsi dukungan organisasi tersebut berperan penting dalam pembentukan kualitas kehidupan kerja. Kasraie, Parsa, Hassani, dan Ghazem-Zadeh (2014) menjelaskan bahwa menurunnya tingkat pemaparan stress di lingkungan kerja dalam meningkatkan tingkat kualitas kehidupan kerja.

Peran persepsi dukungan organisasi pada kualitas kehidupan kerja diperjelas melalui penelitian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015). Penelitian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang untuk mencari peran persepsi dukungan organisasi dalam kualitas kehidupan kerja pada 115 karyawan perusahaan asuransi di Malaysia. Penelitian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) menggunakan kuisisioner yang dirancang oleh *National Institute of Occupational Safety, and Health (NIOSH)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Menurut Rozaini, Norailis, dan Aida (2015), 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 lingkungan kerjanya.

Berdasarkan dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja di Perusahaan PT. Socfindo Tanah Gambus.

B. Identifikasi Masalah

Soetjipto (2017) mengatakan kehidupan kerja yang berkualitas adalah suatu bentuk tatanan dari keseluruhan proses kerja hingga pencapaian hasil kerja yang berkesinambungan, seimbang, dan bersifat manusiawi, dimana hal tersebut berhubungan dengan integritas dan keterkaitan antara berbagai faktor yang saling mendukung suatu proses pencapaian kinerja merupakan konsep dasar dari kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*). Tingkat kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menimbulkan dampak merugikan perusahaan, ciri-ciri rendahnya kualitas kehidupan kerja diantaranya kurangnya antusiasme, turunnya tingkat kehadiran, tidak memenuhi ekspektasi, produktivitas yang berkurang, dan kualitas kerja yang buruk (Jewell & Siegel dalam Idrus, 2006).

Pada PT. Socfindo Tanah Gambus terdapat mengalami penurunan antusiasme atas pelibatan emosi saat dilapangan, merasa kurangnya makna atas pekerjaannya yang disebabkan karena kurangnya pemahaman intelektual untuk membangun komitmen atas suatu pekerjaan, dan kurangnya frekuensi training pengembangan diri yang juga diduga sebagai penyebab gagalnya membangun motivasi sukses dan konsep sukses dalam pekerjaan mereka sendiri, sehingga mereka enggan untuk menginvestasikan waktunya untuk dedikasi kepada pekerjaan. Selain itu, adanya pembayaran yang tidak adil, pengurangan tunjangan yang terkait dengan upah lembur karyawan, kurangnya kualitas komunikasi atasan-bawahan, dan kurangnya peluang bagi karyawan memberikan umpan balik terhadap manajemen, sehingga mengakibatkan karyawan terlihat tidak bahagia dalam tugasnya dan cenderung merasa tertekan dengan kondisi kerja dan kurang

bisa bekerja dengan optimal. Selain itu juga, karyawan di rumah sakit PT. Socfindo Tanah Gambus menemukan fenomena kurangnya melayani karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang mengeluhkan tentang penanganan yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja di bagian rumah sakit tidak melayani secara baik.

Kualitas kerja tersebut berasal dari persepsi atas dukungan oleh organisasi. Kurangnya dukungan organisasi, mereka akan memperlakukan organisasi mereka dengan kontribusi terbaik. Dukungan organisasi tersebut dapat berupa perhatian, kepedulian, penghargaan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan membuat karyawan akan merasakan dekat dengan organisasinya, dimana organisasi benar-benar mendukung segala bentuk kepedulian terhadap karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah kurangnya Dukungan Organisasi yang membuat menurunnya Kualitas Kehidupan Kerja. Di PT. Socfindo Tanah Gambus ada banyak karyawan yang mengalami penurunan Kualitas Kehidupan Kerja.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan dalam sebuah perusahaan pada PT. Socfindo Tanah Gambus.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Socfindo Tanah Gambus.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dalam dunia psikologi dan industri organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan lebih tentang kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam memahami pentingnya kualitas kehidupan kerja bagi kehidupan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu membantu karyawan untuk memperkirakan tingkat kualitas kehidupan kerja yang ada dalam diri mereka. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang persepsi dukungan organisasi dan pentingnya persepsi dukungan organisasi bagi keberlangsungan pada karyawan di PT. Socfindo Tanah Gambus.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Lawler (dalam Kiriago dan Bwisa, 2013) menyatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja telah muncul pada akhir 1960 sebagai cara pengelola sumber daya manusia untuk berfokus pada efek dari pekerjaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan dari karyawan. Kualitas kehidupan kerja juga muncul sebagai cara pengelola sumber daya manusia untuk mempengaruhi pengalaman kerja seseorang secara positif. Kualitas kehidupan kerja diperkenalkan lebih lanjut pada tahun 1972 dalam *international labor relation conference* di Roma.

Cascio (2006) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja. Menurut Wibowo (2017), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan

ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka.

Nekouei, 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, aktifitas yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja secara nyata dalam organisasi, gaji, keuntungan, kebersihan, keamanan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, supervisi, kondisi kesejahteraan, keseimbangan kerja, dan sirkulasi kerja.

Berdasarkan perspektif objektif, kualitas kehidupan kerja yang menggunakan adalah sebagai lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dengan menyediakan penghargaan, keamanan kerja, kesempatan perkembangan karir, dan sebagainya bagi karyawan (Nanjundeswaraswamy dan Swamy, 2013). 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. Ghasemizad dan Ghasemizad dan Mohammadkhani (2013) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai program komprehensif dan ekstensif yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, menguatkan lingkungan belajarnya, dan dapat membantunya

dalam tugas-tugas manajemen.

Sedangkan berdasarkan perspektif subjektif, kualitas kehidupan kerja adalah sebagai kepuasan karyawan terhadap kebutuhan beragam yang dapat didapatkan melalui aktifitas, hasil, dan berbagai barang yang didapatkan melalui partisipasi di lingkungan kerjanya (Stringy dkk. dalam Zare dkk., 2014). 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 intrinsic 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 (Srivastava dan Kanpur, 2014). Peneliti menggunakan definisi kualitas kehidupan kerja berdasarkan perspektif subjektif pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan peneliti ingin menggunakan pendekatan yang lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kehidupan kerja yaitu persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan pribadinya dan membantunya berkembang sebagai manusia secara keseluruhan.

2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2013) menyatakan bahwa terdapat 9 dimensi dalam kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merepresentasikan tempat kerja seseorang. Lingkungan kerja mencakup lingkungan profesional dan sosial dimana seorang karyawan berinteraksi dengan orang-orang disekitarnya dan bekerja dalam suatu sistem koordinasi.

2) Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai organisasi, visi organisasi, dan norma organisasi yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Iklim organisasi merupakan perilaku kolektif sekelompok individu yang memiliki nilai organisasi, visi organisasi, norma organisasi yang sama. Beberapa bentuk budaya dan iklim organisasi seperti kesempatan kenaikan pangkat, kriteria evaluasi promosi, dan sistem *reward* tentunya mempengaruhi bagaimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerjanya.

3) Relasi dan *Co-Operation*

Relasi dan *co-operation* merupakan bentuk komunikasi antara pihak pengelola sumber daya manusia dan karyawan yang meliputi pembuatan keputusan, konflik, dan pemecahan masalah dalam lingkungan kerja. Relasi interpersonal dan organisasi sosial dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam karir dan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, relasi dan *co-operation* merupakan salah satu dimensi penting dalam kualitas kehidupan kerja.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan aktifitas organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performansi individu maupun kelompok dalam

organisasi. Salah satu hal yang menjadi tolak ukur kualitas kehidupan kerja seseorang adalah kesempatan untuk mengembangkan diri yang didapatkan melalui pekerjaan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh pengelola SDM kepada karyawan.

5) Kompensasi dan *Reward*

Komponen kompensasi dan *reward* merupakan komponen motivasional dalam kualitas kehidupan kerja. Karyawan yang berkerja dengan baik akan mendapatkan kompensasi dan *reward* sesuai hasil yang didupatkannya. Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap tingkat kepuasan karyawan akan gaji serta keadaan dan jam kerja. Salah satu elemen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan gaji atau sistem kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, komponen kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam kualitas kehidupan kerja.

6) Fasilitas

Komponen ini merupakan salah satu komponen kunci untuk mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan emosional dan fisik dari karyawan. Fasilitas dari organisasi dapat berbentuk transportasi, keamanan, pelayanan makanan, dan sebagainya. Fasilitas yang memadai akan menghasilkan suatu lingkungan fisik kerja yang nyaman.

7) Kepuasan dan Keamanan Kerja

Kepuasan kerja meliputi perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pelsma dkk. (1989, dalam Swamy 2013) menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu akan perannya

dalam pekerjaannya dapat digunakan untuk mengambil data kualitas kehidupan kerja. Karyawan memerlukan stabilitas dalam status kerjanya. Keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan. Status kerja permanen memunculkan perasaan aman kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya.

8) Otonomi dalam Pekerjaan

Otonomi dalam pekerjaan mencakup keleluasaan karyawan untuk mengambil keputusan dalam lingkungan kerjanya. Robbins (1989, dalam Swamy 2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tercermin dari sistem kerja yang mengizinkan karyawan untuk berbagi pikiran secara sepenuhnya dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupannya dalam tempat kerja.

9) Adekuasi Sumber Daya

Sumber daya harus sesuai dengan tujuan dari pekerjaannya. Apabila sumber daya tidak sesuai atau kurang dari seharusnya, maka karyawan tidak dapat mencapai tujuan dari pekerjaannya. Hal ini akan menimbulkan tingkat kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, relasi dan *co-operation*, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan *reward*, fasilitas, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi dalam pekerjaan, dan adekuasi sumber daya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas

kehidupan kerja Sinha (2012) :

1) Persepsi Dukungan Organisasi.

Sinha (2012) menyatakan bahwa salah satu hal penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh organisasi memberikan dukungan pada karyawannya. Dukungan organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan secara umum kualitas kehidupan kerja.

2) Imbalan, Keuntungan, dan Kompensasi.

Hackman dan Oldhams (dalam Sinha, 2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. Interaksi antara keduanya tercermin dari kepuasan karyawan terhadap imbalan, keuntungan, dan kompensasi yang didapatkannya melalui pekerjaannya.

3) Budaya Organisasi yang Responsif terhadap Keluarga

Sinha (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif tercermin dari ketersediaan dukungan emosional seperti pemberian toleransi, saran, dan dukungan emosional lainnya oleh pihak perusahaan. Karyawan terkadang memiliki kekhawatiran akan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarganya. Budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga berperan dalam pemberian dukungan emosional pada karyawan yang memiliki kekhawatiran akan keseimbangannya.

4) Jadwal Kerja yang Fleksibel

Hill, Ferris, dan Martinson (dalam Sinha, 2012) jadwal kerja yang fleksibel mempermudah karyawan untuk menggunakan waktu secara efisien

dengan pengaturan jadwal yang sesuai dengan kegiatan karyawan. Penyusunan jadwal kerja yang fleksibel mempermudah karyawan untuk mengatur jadwalnya, sehingga ketika karyawan dapat menghadapi permasalahan yang ditemuinya tanpa mengganggu jadwal kerjanya.

5) Iklim Organisasi

Glacer (dalam Nair, 2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memerlukan iklim organisasi dan struktur organisasi yang mendukung, memfasilitasi, menghargai, dan menantang karyawan untuk berkembang. Luthans (dalam Nair, 2013) menambahkan bahwa kualitas kehidupan kerja berfokus pada keseluruhan iklim pada tempat kerjanya.

6) Stress Kerja

Kasraie, Parsa, Hassani, dan Ghazem-Zadeh (2014) menemukan hubungan negatif antara kualitas kehidupan kerja dan stress kerja dalam penelitiannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja pada karyawan, maka semakin rendah tingkat kualitas kehidupan kerjanya. Kasraie, dkk (2014) menambahkan bahwa stress kerja dapat menyebabkan kurangnya performansi kerja karyawan, menurunkan semangat karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja meliputi persepsi dukungan organisasi, imbalan, keuntungan, dan kompensasi, budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga, jadwal kerja yang fleksibel, iklim organisasi, dan stress kerja.

4. Aspek – Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja menurut John & Louis, dan Wayne (dalam Soetjipto, 2017) yaitu :

- a. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan
- b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health work environment*), yaitu karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori sick environmental (building) meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Desain pekerjaan, Greenberg dan Baron (1997); serta Fortune (2006) menjelaskan bahwa perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan.
- d. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai

pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason foreffort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

- e. Penghargaan kerja (*working reward*), Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.
- f. Integrasi sosial (*social integration*) Merupakan upaya perusahaan menciptakan suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan di lingkungan kerjanya. Hal itu termasuk terjalin suatu kerja sama antar karyawan dan antar divisi, terjalin suatu kepercayaan yang terkait dengan pendelegasian tugas dan wewenang, ada rasa memiliki dan karyawan menunjukkan suatu komitmen terhadap perusahaan, dan terjalin komunikasi interpersonal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja yaitu manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health work environment*), desain pekerjaan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), penghargaan kerja (*working reward*), dan integrasi sosial (*social integration*).

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancainderanya. Sementara itu, dukungan organisasi menurut Sinha (2012) didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memandang bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan kepedulian terhadap karyawan. Dukungan organisasi juga disebut sebagai *Perceived Organizational Support* Artanti (2017).

Konsep formal dari dukungan organisasi mulai diperkenalkan pada awal tahun 1970-an yang awalnya menggunakan istilah yang berbeda dan baru mulai tahun 1980-an merujuk pada kesamaan makna dan bahasan yang sederhananya (Artanti, 2017). Rhoades & Eisenberger (2002) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan yang dibentuk oleh karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi dinilai sangat penting dalam menjelaskan interaksi antara karyawan dan organisasinya. Dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan akan ketersediaannya bantuan dari organisasi pada situasi menegangkan dan situasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan individu secara efektif (Rhoades & Eisenberger, 2002). Singkatnya, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan menggambarkan bagaimana organisasi memperlakukan mereka.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi.

Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han et al., 2013). Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu et al., 2011). Robbins dan Judge (dalam Ramadhani & Sawitri, 2017) mengatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan menunjukkan tingkat keyakinan karyawan terhadap organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka, sebaliknya tidak adanya dukungan dari manajemen, karyawan akan melihat tugas-tugas yang diberikan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif bagi organisasi.

Selain itu teori dukungan organisasi mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap kerja dan menghasilkan perilaku kerja karyawan yang efektif. Sikap kerja dan perilaku kerja karyawan yang efektif merupakan hasil dari pertukaran social yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka, kemudian mereka juga akan berusaha untuk membayar timbal balik untuk keuntungan organisasi. (Miao dalam Jin dan Zhang, 2014)

Han (Sudarma & Murniasih, 2016) menyatakan segala bentuk dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Baiknya persepsi karyawan karena dukungan organisasi akan menimbulkan perasaan hutang budi karyawan kepada

organisasi sehingga karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membayarnya (Kambu dkk, 2012).

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberi dukungan, dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

2. Dimensi Dukungan Organisasi

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi dalam dukungan organisasi yang berasal dari definisinya yakni:

a. Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan

Penghargaan dari organisasi atas usaha dan kontribusi yang telah dilakukan karyawan dapat berupa pengakuan, reward (gaji dan kompensasi) dan promosi jabatan. Serta pemberian pelatihan selama bekerja dan akses lainnya yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan kerja yang baik.

b. Peduli pada kesejahteraan karyawan

Bentuk peduli dari organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperhatikan pekerjaan karyawan serta mendengarkan pendapat dan keluhan dari karyawan. Perhatian ini dilihat sebagai upaya positif organisasi demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan terdapat dua dimensi dukungan organisasi yakni penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraan karyawan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut Ghani & Hussin (2009) beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yakni:

a. Rasa percaya

Kepercayaan karyawan pada organisasi cenderung mempengaruhi persepsi mereka tentang kualitas hubungan yang timbal balik dengan organisasi. Kepercayaan merupakan asumsi bahwa individu dapat diandalkan dalam menjalankan yang diperintahkan. Salah satu aspek kepercayaan adalah komunikasi terbuka, dengan komunikasi yang terbuka antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan tingkat kepercayaan karyawan. Karyawan yang saling percaya dapat menghargai dan menghormati perbedaan di antara mereka.

b. Akses terhadap informasi

Berbagi informasi merupakan suatu mekanisme yang digunakan bagi karyawan dengan memberikan dan melibatkan informasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Informasi ini dapat berupa data dan pengetahuan teknik yang dibutuhkan melalui pelatihan dan pendidikan. Jika atasan bersedia memberikan informasi yang baik maupun buruk kepada karyawan dapat memunculkan rasa percaya pada karyawan. Karyawan akan merasa diperhatikan dan diberikan kepercayaan oleh atasan. Akan tetapi, adanya pembatasan informasi yang ada untuk karyawan dapat mengarahkan asumsi bahwa karyawan tidak dapat dipercaya dan terkesan tidak peduli dan khawatir dapat menyalahgunakan informasi tersebut.

c. Akses terhadap kesempatan untuk belajar dan berkembang

Kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan perilaku merupakan hal yang perlu didapatkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui pelatihan dan pendidikan (diklat). Pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan yang fasilitatif, kerjasama tim dan manajemen perubahan berkontribusi dalam memberikan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk memecahkan masalah yang kolaboratif. Pengembangan memungkinkan karyawan memperluas dan menyesuaikan kerjanya, merefleksikan pengalamannya dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran dan tekad mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi yaitu rasa percaya, akses terhadap informasi, dan akses terhadap kesempatan untuk belajar dan berkembang.

4. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Aselage dan Eisenberg (2003) mengemukakan tiga aspek dari persepsi dukungan organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Kepedulian organisasi

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena, setiap pengalaman positif karyawan yang ditimbulkan oleh organisasi akan membuat karyawan merasa untuk perlu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Nilai kontribusi karyawan

Aspek ini menggambarkan bahwa organisasi menjunjung tinggi sikap untuk menghargai setiap usaha dan kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi.

c. Kebutuhan sosioekonomi

Aspek ini menggambarkan bahwa organisasi akan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga karyawan dapat mengeksplorasi kemampuannya dan menunjukkan performa kerja terbaik.

d. Kesediaan organisasi untuk membantu

Aspek ini menggambarkan tentang kecenderungan organisasi untuk memberikan bantuan jika karyawan memerlukan bantuan, baik itu dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Jadi aspek-aspek persepsi dukungan organisasi meliputi : peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan, kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosioekonomi dan kesediaan organisasi untuk membantu

Sehingga dapat disimpulkan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi meliputi, peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan, kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosioekonomi dan kesediaan.

C. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan teori dukungan organisasi, Persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan sikap kerja dan menghasilkan perilaku kerja karyawan yang efektif. Sikap kerja dan perilaku kerja karyawan yang efektif merupakan hasil dari pertukaran social yang terjadi antara karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada mereka, kemudian mereka juga akan berusaha untuk membayar timbal balik untuk keuntungan organisasi. (Miao dalam Jin dan Zhang, 2014). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan merasa organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif 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, dan 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). Worley, Fuqua, dan

Hellman (2009) menyatakan bahwa dukungan organisasi tercermin dari fleksibilitas waktu kerja dan peraturan dalam organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menambahkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memunculkan perhatian, persetujuan, dan rasa hormat terhadap organisasi.

Menurut Kubuga (2014), dukungan organisasi dapat memiliki banyak bentuk seperti kesempatan akan program pelatihan dan pengembangan dan kesempatan pengembangan karir. Persepsi dukungan organisasi merepresentasikan persepsi karyawan akan sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya lewat upah dan kompensasi dalam bentuk lainnya (Worley, Fuqua, & Hellman, 2009). Persepsi dukungan organisasi mampu membentuk afeksi positif pada karyawan seperti kepuasan kerja dan mood positif melalui pemenuhan kebutuhan sosioemosional (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), salah satu hal yang menjadi prediktor 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 dan budaya organisasi tidak menghambatnya memenuhi kebutuhan pribadinya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, merasa dapat berkembang melalui pekerjaannya, mendapatkan kompensasi yang adil dan memuaskan, mendapatkan

fasilitas yang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya, merasa puas terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaannya aman, dan tidak kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya persepsi dukungan organisasi yang negatif akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya, iklim dan budaya organisasi menghambatnya untuk memenuhi kebutuhan, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan atasan, tidak dapat berkembang secara sepenuhnya melalui pekerjaannya, tidak mendapatkan kompensasi yang adil dan memuaskan, mendapatkan fasilitas yang tidak memuaskan, merasa tidak puas pada pekerjaannya dan status kerjanya tidak aman, dan kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif, karyawan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Dengan persepsi positif terhadap organisasi, sebaliknya karyawan akan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, pemberian ini berupa usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya membuat individu tersebut menjadi sumber daya bagi organisasi.

Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, baik masalah dalam pekerjaannya ataupun masalah pribadi maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukunganyang diberikan oleh organisasi dalam menyelesaikan masalah yang dialami oleh individu tersebut, dalam hal ini persepsi individu terkait dukungan

organisasi terhadap dirinya menjadi negatif dan dapat membuat keterlibatan karyawan dalam organisasi menjadi berkurang, sebaliknya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan positif apabila organisasi berusaha menunjukkan kepedulian dalam membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan dan berusaha membantu menyelesaikan masalah yang dialami karyawan, baik masalah pribadi ataupun masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, adanya kesesuaian bentuk kepedulian yang ditunjukkan organisasi maka karyawan akan merasa dihargai oleh organisasi, karyawan akan merasa dibutuhkan oleh organisasi dan karyawan akan bekerja sepenuh hati..

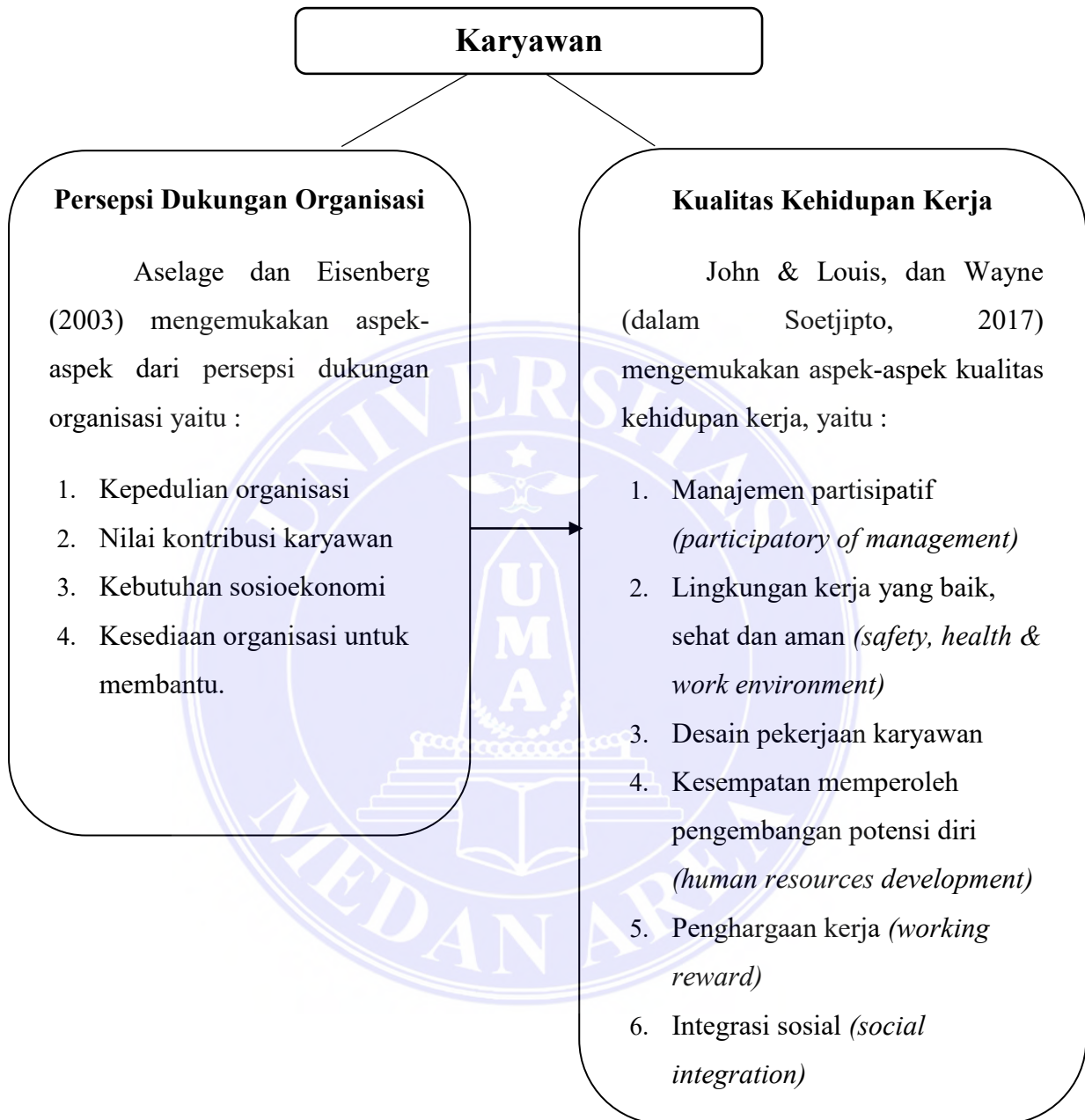
Karyawan yang merasa bahwa organisasinya memberikan penilaian positif terhadap performa kerjanya selama bekerja dalam organisasi, dan merasa organisasi menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi tersebut, oleh karena itu karyawan akan memberikan perhatian yang lebih atas penghargaan yang mereka terima dari organisasi tersebut. Berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi, sebaiknya, apabila organisasi tidak menunjukkan kepedulian terhadap peningkatan performa kerja karyawan seperti tidak adanya pelatihan, promosi, gaji yang tidak sesuai dengan kontribusi atau

kinerja karyawan, fasilitas yang kurang memadai maka karyawan akan cenderung merasa bosan dalam bekerja dan akan selalu menuntut kepada organisasi karena tidak mendapatkan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Apabila organisasi melihat bahwa ide, pendapat serta masukan yang diberikan oleh karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja di organisasi tersebut akan memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Maka secara emosional karyawan akan lebih terikat kepada organisasi tempatnya bekerja serta individu tersebut juga akan merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, persepsi akan menjadi negatif organisasi selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan pimpinan puncak.

Pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi Kualitas kehidupan kerja organisasi karyawan. merasa mendapatkan dukungan dari organisasi akan lebih nyaman berada dalam organisasi tersebut, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi karyawan maka akan semakin tinggi Kualitas kehidupan karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi karyawan maka semakin rendah Kualitas kehidupan organisasi karyawan.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Asumsinya adalah semakin tinggi persepsi dukungan

organisasi pada karyawannya maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menguji teori tertentu dengan mencari hubungan antara beberapa variabel. Variabel penelitian diukur melalui instrument penelitian, sehingga data yang dihasilkan berbentuk angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2014). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasional. Metode studi korelasional merupakan salah satu jenis penelitian yang sering digunakan dalam penelitian perilaku organisasi. Metode penelitian korelasional mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Hal tersebut dicapai dengan mencari sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lainnya (Noor, 2011). Peneliti mencari hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : Kualitas Kehidupan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberi dukungan, dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Aspek – aspek yang di gunakan Aselage

dan Eisenberg (2003) mengemukakan empat aspek dari persepsi dukungan organisasi yaitu kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan dan kebutuhan sosioekonomi, dan kesediaan organisasi untuk membantu.

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan pribadinya dan membantunya berkembang sebagai manusia secara keseluruhan. John & Louis, dan Wayne (dalam Soetjipto, 2017) mengemukakan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, yaitu manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*), desain pekerjaan karyawan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), penghargaan kerja (*working reward*), dan integrasi sosial (*social integration*).

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam perusahaan di PT. Socfindo Tanah Gampus.

1. Populasi

Menurut Rangkutin (2015) populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan subjek penelitian yang dilakukan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Socfindo Tanah Gampus Yang berjumlah 183 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel yang akan digunakan dalam

penelitian ini adalah Karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus adalah 183 orang.

Tabel 3.1. Subjek Berdasarkan Bidang Perusahaan

Bidang Perusahaan	Jumlah
Kantor panjak	5
EFR	8
POM Kamar Mesin	65
Kesehatan	12
Pengelolaan Minyak	29
Otomotif	3
Pendidikan	16
Supir Truk Minyak	6
Lapangan	1
Mandor Lapangan	6
Laboraturium (Lab minyak)	28
Staf Karyawan	4
Total	183

E. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah penyebaran kuisisioner. Metode kuisisioner diterapkan dengan pemberian daftar berisi rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko dan Achmadi, 2007). Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti adalah Skala Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Skala Kualitas Kehidupan Kerja.

1. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Peneliti menggunakan bentuk skala likert untuk merancang item yang terdapat dalam Skala Persepsi terhadap Dukungan Organisasi. Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Aselage dan Eisenberg (2003), yaitu kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan sosioekonomi, dan kesediaan organisasi untuk membantu.. Bentuk skala likert meminta kesetujuan atau ketidak setujuan subjek terhadap sebuah pernyataan

yang disajikan melalui lima jenis respons, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (Supratiknya, 2014). Namun, peneliti menghilangkan opsi Ragu-ragu (R) pada penelitian ini untuk menghindari kecenderungan subjek menjawab respon netral (*central tendency effect*).

Peneliti menggunakan dua jenis pernyataan dalam penulisan item. Peneliti menggunakan jenis pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* menggambarkan pernyataan yang sesuai dengan variabel yang diukur oleh peneliti. Pada jenis pernyataan ini peneliti memberikan skor 4 untuk respon Sangat Setuju (SS), skor 3 pada respon Setuju (S), skor 2 pada respon Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk respon Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* menggambarkan pernyataan yang tidak sesuai dengan variabel yang diukur oleh peneliti.

2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Penyusunan item dalam Skala Kualitas Kehidupan Kerja menggunakan skala likert. Skala likert menggambarkan kesetujuan atau ketidaksetujuan karyawan terhadap pernyataan yang disediakan oleh peneliti. berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh John & Louis (1997), dan Wayne (2003) (dalam Soetjipto, 2017) yang meliputi manajemen partisipatif (*participatory of management*), lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*), desain pekerjaan karyawan, kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), penghargaan kerja (*working reward*), dan integrasi sosial (*social integration*). Dalam skala ini

terdapat lima jenis respons, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada penelitian ini, peneliti menghilangkan opsi Ragu-ragu untuk memperkecil kemungkinan munculnya *central tendency effect*. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menggunakan dua jenis pernyataan dalam penulisan item. Peneliti menggunakan jenis pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* menggambarkan pernyataan yang sesuai dengan variabel yang diukur oleh peneliti. Pada jenis pernyataan ini peneliti memberikan skor 4 untuk respon Sangat Setuju (SS), skor 3 pada respon Setuju (S), skor 2 pada respon Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk respon Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* menggambarkan pernyataan yang tidak sesuai dengan variabel yang diukur oleh peneliti.

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Supratiknya (2014), validitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan seberapa jauh kualitas alat ukur dalam mengukur atribut psikologis yang hendak diukurnya. Secara sederhana, validitas merupakan sejauh mana kemampuan alat ukur psikologis untuk mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Alat ukur psikologis yang valid merupakan alat ukur yang mampu mengungkap seluruh atribut yang seharusnya diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi untuk

memastikan validitas skala. Validitas isi menggambarkan kesesuaian isi alat ukur dan konstruk yang diukurnya. Validitas isi dapat diperoleh melalui pertimbangan logis dan empiris terhadap seberapa jauh item dalam skala psikologis relevan dalam mengukur konstruk psikologis yang ingin diukurnya (Supratiknya, 2014). Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2013). Adapun rumus korelasi product-moment tersebut adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi Pearson
- N : banyak pasangan nilai X dan Y
- $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$: jumlah nilai X
- $\sum Y$: jumlah nilai Y
- $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2017), reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi (keajegan) dari jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis yang disusun dalam bentuk kuesioner. Semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran, sehingga semakin reliabel alat ukur yang digunakan, namun sebaliknya, apabila semakin kecil koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka semakin besar kesalahan pengukuran yang berdampak pada semakin tidak reliabelnya alat ukur

yang digunakan (Azwar, 2010).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

G. Metode dan Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah persebaran data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal. Peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* melalui program IBM SPSS versi 21 untuk melakukan uji normalitas. Persebaran data yang normal memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Menurut Santoso (2010), data yang memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menandakan

bahwa data tersebut memiliki perbedaan yang signifikan dengan data virtual normal dalam SPSS. Sebaliknya, data yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan data virtual normal dalam SPSS.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mencari tahu apakah persebaran data penelitian mengikuti garis lurus (linear) atau tidak (Winarsunu, 2006). Noor (2011) menambahkan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Peneliti menggunakan program SPSS 22.0 for windows untuk membantu penghitungan uji linearitas. Apabila hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa data penelitian tergolong linear.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi karena penelitian ini mencari hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih (Winarsunu, 2006). Apabila sebaran data penelitian normal, maka peneliti akan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Namun, apabila sebaran data penelitian tidak normal, maka peneliti akan menggunakan teknik analisis korelasi *Spearman Rho* untuk menganalisis data. Penghitungan analisis korelasi akan dibantu oleh program SPSS 22.0.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Socfindo Tanah Gambus dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.920$ dengan P linierity $= 0.000 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Koefisien determinasi persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,804$ mengandung arti bahwa persepsi dukungan organisasi menyumbangkan atau mempengaruhi sebesar 80.4% terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Socfindo Tanah Gambus.
3. Dalam penelitian ini karyawan di PT. Socfindo Tanah Gambus mempunyai Persepsi dukungan organisasi yang tergolong rendah dimana terlihat dari mean empirik (89.4098) < dari mean hipotetik (107.5),

sedangkan kualitas kehidupan kerja tergolong sedang dengan mean empirik (167.6011) > mean hipotetik (160).

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Karyawan

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa para karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang rendah, maka disarankan kepada para karyawan sebaliknya serta senantiasa menjalin hubungan yang balik dengan rekan maupun atasan, dan melakukan kinerja dengan maksimal guna menghasilkan produktivitas yang baik.

2. Kepada Perusahaan

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak Perusahaan agar dapat meningkatkan ikatan, komunikasi, dan perkembangan untuk para karyawan untuk kesuksesan Perusahaan maupun sebagai suatu proses yang berkelanjutan dari pembelajaran, perbaikan, pengukuran dan tindakan dalam perhatian pengelolaan sumberdaya manusia sebagai salah satu memperbaiki ikatan dan hubungan, agar semakin prima dan bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Keterbatasan Penelitian dan Kepada Peneliti Selanjutnya

Landasan teori dalam penelitian ini masih belum lengkap dan luas, dan banyak mengacu kepada jurnal dari dalam maupun luar negeri maupun hasil penelitian yang berasal dari dalam negeri. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperdalam kalian mengenai perilaku persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja, dan penulis berharap untuk peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan observasi secara lebih mendalam kepada subjek penelitian yang akan diteliti. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. (2012). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya) (Vol 1) (No 1)*. Jurnal Sains Manajemen.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2013) *The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process (Vol 29) (No 1)*. Journal of Management.
- Al-Qutop, Mohi-Adden Y. (2011). *Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrate Conceptual Framework (Vol 6) (No 8)*. International Journal of Business and Management.
- Arifin, N. (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV (Vol 8) (No 1)*. Duta Senenan Jepara. Jurnal Economica, April 2012.
- Artanti, Y. (2017). *Peran Dukungan Organisasional Pada Pemasaran Internal Perusahaan: Analisis Strategi dan Pengaruhnya. In Seminar Nasional Riset Inovatif (Vol. 5, pp. 690-697)*.
- Aryansah, I., & Putri, E. K. (2013). *Iklm Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja*. Humanitas, 10(1), 76–86.
- Aulia, S. F. (2018). *Hubungan Iklm Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja*. Skripsi. Universitas Sultan Syarif Kasim Riau: Fakultas Psikologi
- Avianto, B., Derriawan, & Tabroni. (2019). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, 4(1), 140–164.
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2010). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2015). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- (2015). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berg, Y., & Martins, N. (2013). *The relationship between organizational trust and quality of work life*. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–11.
- Behesthirfar, M., & Zare, E. (2012). *Effect Perceived Organizational Support on Employee's Attitudes Toward Work (Vol 4) (No 9)*. Science Series Data Report.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). *The effects of Perceived Organisational Support on Employee's Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry (Vol 16) (No 2)*. *Tourism and Hospitality Management*.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Thousand Oaks California: Sage Publication.
- Cronbach, J. (1960). *Essentials of Psychological Testing (Edisi 2)*. New York: Prentice-Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support (Vol 71) (No 3)*. *Journal of Applied Psychology*.
- Fedora, G., & Sawitri, D. R. (2017). *Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor*. *Jurnal empati*, 6 (1), 199- 205.
- Firdousiya, & Jayan, C. (2013). *Relationship Between Quality of Work Life*.
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, Dr. L. (2013). *Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance (Vol 2) (No 1)*. *International Journal of Business and Management Invention*.

[http://www.jobstreet.co.id/career-resources/pencari-kerja-indonesia-tidak-happy-dengan pekerjaan-di-dalam-negeri/#.V2Cr4Lt97IU](http://www.jobstreet.co.id/career-resources/pencari-kerja-indonesia-tidak-happy-dengan-pekerjaan-di-dalam-negeri/#.V2Cr4Lt97IU). (Diakses 15 Juni 2016).

Irawati, A, S. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Jurnal Neo-Bis, 9(2), 41-52.

Jati, A. N. (2013). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization Citizenship Behavior (Vol 5) (No 2)*. Kiat Bisnis.







IDENTITAS RESPONDEN

Nama/ Inisial :..... Jenis Kelamin :.....
 Masa Kerja di Perusahaan :..... Jabatan :.....
 Nama Perusahaan :..... Usia :.....

PETUNJUK Pengerjaan

Pada kuisisioner ini, terdapat beberapa pernyataan tentang lingkungan kerja Bapak/ Ibu. Bapak/ Ibu di harapkan memahami pernyataan yang disajikan dengan seksama. Bapak/ Ibu juga diminta untuk mengungkapkan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Anda di lingkungan kerja saat ini.. Bapak/Ibu dapat memilih jawaban dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (**X**) pada jawaban yang Anda pilih.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

N o	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kerja keras saya di hargai oleh perusahaan.	X			

Apabila Bapak/ Ibu memilih jawaban yang tidak sesuai, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian perbaikilah dengan tanda (**X**) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Setelah selesai mengisi kuisisioner ini, Bapak/Ibu diharapkan untuk memeriksa kembali pilihan jawaban, agar tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Sekali lagi saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya rasa peraturan yang ada di perusahaan menghambat karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.				
2	Saya mendapatkan gaji yang cukup besar karena saya banyak berkontribusi bagi perusahaan.				
3	Peraturan yang ada dalam perusahaan tidak menghambat saya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.				
4	Saya rasa pihak perusahaan tidak pernah mengadakan program yang membantu saya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.				
5	Saya yakin pihak perusahaan mempertimbangkan tujuan dan cita-cita pribadi karyawannya dalam keberlangsungan perusahaan.				
6	Saya yakin pihak perusahaan akan memberikan bantuan apabila saya mengalami permasalahan.				
7	Saya mampu mengembangkan keahlian dan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan ini.				
8	Saya dapat memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan ini.				
9	Pihak perusahaan tidak pernah mengadakan acara rekreasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawannya.				
10	Pihak perusahaan memberikan dukungan sosioemosional terhadap karyawannya yang mengalami permasalahan keluarga.				
11	Saya yakin pihak perusahaan memperhatikan kebutuhan pribadi karyawannya.				
12	Pihak perusahaan memberikan toleransi bagi karyawannya yang harus menghadiri acara keluarga.				
13	Pihak perusahaan memberikan jaminan dan tunjangan yang dapat membantu keperluan keluarga karyawannya				
14	Perusahaan selalu mengadakan acara rekreasi sebagai bentuk				

	apresiasi terhadap kontribusi karyawannya				
15	Gaji yang saya dapat dari pihak perusahaan tidak sebanding dengan hasil kerja saya.				
16	Saya kesulitan menemukan bantuan dari perusahaan ketika mengalami masalah.				
17	Pihak perusahaan tidak memberikan dukungan terhadap karyawan yang mengalami permasalahan di keluarga.				
18	Pihak perusahaan tidak memberikan toleransi terhadap karyawannya yang tidak masuk kerja karena menghadiri acara keluarga				
19	Pihak perusahaan merancang program-program yang dapat membantu karyawannya memenuhi kebutuhan pribadinya.				
20	Pihak perusahaan kurang memperhatikan keperluan keluarga karyawannya				
21	Saya rasa pihak perusahaan tidak peduli terhadap tujuan dan cita-cita pribadi karyawannya				
22	Saya merasa pihak perusahaan mengabaikan saya meskipun saya memiliki hasil kerja yang baik				
23	Saya tidak pernah diberikan kesempatan untuk naik jabatan meskipun telah banyak berkontribusi bagi perusahaan				
24	Saya kesulitan memenuhi kebutuhan keluarga karena kurangnya jaminan dan tunjangan bagi keluarga dari pihak perusahaan.				
25	Saya rasa pihak perusahaan tidak peduli terhadap keperluan keluarga karyawannya.				
26	Kontribusi dari karyawan bukanlah tolak ukur pihak perusahaan untuk memberikan kepercayaan bagi karyawannya.				
27	Pihak perusahaan sering memberikan uang lebih apabila saya bekerja diluar jam kerja.				
28	Saya rasa pihak perusahaan tidak peduli apabila karyawannya mengalami permasalahan keluarga.				
29	Saya yakin pihak perusahaan mempertimbangkan keperluan				

	keluarga karyawannya dalam keberlangsungan perusahaan				
30	Saya mendapatkan fasilitas lebih apabila berkontribusi lebih dari biasanya				
31	Perusahaan akan mengabaikan keluhan apapun dari saya.				
32	Perusahaan tidak pernah mengabaikan keluhan apapun dari saya.				
33	Atasan selalu memperhatikan hasil kerja dari karyawannya				
34	Hasil pekerjaan karyawan kurang diperhatikan oleh atasan				
35	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan.				
36	Atasan memberikan pujian ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik				
37	Atasan menciptakan suasana yang kondusif agar karyawan betah saat bekerja.				
38	Perusahaan tidak akan menggantikan saya dengan karyawan yang dapat digaji dengan lebih rendah				
39	Perusahaan tidak menghargai usaha terbaik yang telah saya lakukan				
40	Perusahaan akan menggantikan saya dengan karyawan yang dapat digaji lebih rendah				
41	Perusahaan selalu memberikan informasi mengenai pekerjaan ketika saya membutuhkannya				
42	Atasan memberikan informasi yang jelas ketika karyawan bertanya mengenai pekerjaan yang kurang dimengerti				
43	Perusahaan tidak memberikan kesempatan mengikut pelatihan untuk mengembangkan kemampuan pada karyawannya				
44	Karyawan tidak didukung perusahaan untuk mengembangkan kemampuan				
45	Informasi penting dari perusahaan seringkali tidak disampaikan atasan kepada saya.				
46	Perusahaan sulit memberikan informasi yang saya butuhkan dalam penyelesaian tugas.				



IDENTITAS RESPONDEN

Nama/ Inisial :..... Jenis Kelamin :.....
 Masa Kerja di Perusahaan :..... Jabatan :.....
 Nama Perusahaan :..... Usia :.....

PETUNJUK Pengerjaan

Pada kuisioner ini, terdapat beberapa pernyataan tentang lingkungan kerja Bapak/ Ibu. Bapak/ Ibu di harapkan memahami pernyataan yang disajikan dengan seksama. Bapak/ Ibu juga diminta untuk mengungkapkan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan Anda di lingkungan kerja saat ini.. Bapak/Ibu dapat memilih jawaban dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (**X**) pada jawaban yang Anda pilih.

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

N o	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kerja keras saya di hargai oleh perusahaan.	X			

Apabila Bapak/ Ibu memilih jawaban yang tidak sesuai, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian perbaikilah dengan tanda (**X**) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Setelah selesai mengisi kuisioner ini, Bapak/Ibu diharapkan untuk memeriksa kembali pilihan jawaban, agar tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Sekali lagi saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja.				
2	Saya merasa pihak perusahaan memberikan banyak kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang.				
3	Saya mampu mengembangkan kemampuan dan keahlian saya selama bekerja di perusahaan ini				
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa menunggu perintah atasan.				
5	Saya merasa pihak perusahaan kurang menyediakan hal-hal yang saya perlukan untuk mengerjakan pekerjaan saya.				
6	Saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
7	Perusahaan sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi karyawannya				
8	Saya merasa senang terhadap pekerjaan saya				
9	Saya membutuhkan izin atasan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya				
10	Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.				
11	Saya kurang mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan.				
12	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik atasan saya tidak peduli kan hal itu.				
13	Sulit bagi saya untuk mendapatkan informasi yang penting dari rekan kerja saya.				
14	Saya memiliki hubungan baik dengan pihak perusahaan				
15	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan kepada setiap karyawannya				
16	Saya tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan di perusahaan				

17	Saya merasa pihak perusahaan memiliki kriteria pemberian kompensasi dan promosi yang cukup adil bagi karyawannya				
18	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
19	Saya merasa atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan.				
20	Saya merasa karyawan di tempat kerja saya sangat ramah dan terbuka.				
21	Saya kurang puas dengan kompensasi dan gaji yang saya dapatkan dari pekerjaan saya				
22	Pihak perusahaan menyediakan sumber daya yang cukup agar saya dapat mengerjakan tugas dengan maksimal				
23	Saya merasa Atasan diperusahaan tidak memiliki rasa kepedulian terhadap karyawannya				
24	Pihak perusahaan kurang menyediakan fasilitas yang memadai untuk saya dapat bekerja.				
25	Saya jarang menjumpai bentuk pelatihan yang diberikan pihak perusahaan bagi karyawannya untuk berkembang.				
26	Tempat kerja saya memiliki fasilitas yang kurang memuaskan.				
27	Saya merasa karyawan disini tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.				
28	Saya merasa karyawan di tempat kerja saya kurang ramah dan terbuka.				
29	Pihak perusahaan sering mengadakan acara rekreasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawannya				
30	Sulit mendapatkan kepercayaan atasan dalam melakukan pekerjaan.				
31	Saya merasa mendapatkan gaji yang adil dan konsisten.				
32	Tempat kerja saya memiliki fasilitas yang sangat memuaskan.				
33	Saya merasa puas dengan gaji dan kompensasi yang saya dapatkan lewat pekerjaan saya.				
34	Pihak perusahaan tidak menyediakan sumber daya yang cukup bagi saya untuk mengerjakan tugas dengan maksimal.				

35	Saya rasa semua karyawan dalam perusahaan ini bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.				
36	Saya dapat dengan mudah menginformasikan hal-hal penting tentang pekerjaan terhadap rekan kerja saya.				
37	Pihak perusahaan tidak mengizinkan saya untuk mengkoordinasi rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan bersama.				
38	Perusahaan memberikan SOP dan jaminan yang sesuai				
39	SOP dan jaminan yang diberikan perusahaan tidak sesuai kondisi di lapangan				
40	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan bantuan dari rekan kerja saya				
41	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja.				
42	Pihak perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.				
43	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
44	Ide dan saran yang saya berikan kepada perusahaan tidak pernah didengar.				
45	Saya tidak memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan di tempat saya bekerja				
46	Saya dapat ikut serta dalam menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan.				
47	Saya merasa dipercaya oleh atasan dalam melakukan pekerjaan.				
48	Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.				
49	Atasan saya tidak peduli walaupun saya melakukan pekerjaan dengan baik.				
50	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang menjadi lebih profesional yang diberikan perusahaan.				

51	Kesempatan karir di perusahaan sangat minim walaupun saya berkontribusi dengan tinggi.				
52	Saya merasa mampu bekerja sama dalam kelompok kerja.				
53	Bekerja secara individu lebih baik daripada berkelompok.				
54	Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan- keterampilan baru.				
55	Perusahaan tidak mendukung saya untuk mengembangkan keterampilan – keterampilan yang baru.				
56	Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.				
57	Prosedur kerja yang dibuat perusahaan sesuai dengan situasi di tempat kerja.				
58	Prosedur kerja tidak sesuai dengan keadaan ditempat kerja.				
59	Saya sering merasa tidak mampu untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian saya selama bekerja disini.				
60	Keahlian yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya, sehingga membuat saya stress.				
61	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.				
62	Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, hanya untuk beberapa karyawan tertentu saja.				
63	Jika saya menyibukkan diri dengan pekerjaan, waktu akan terasa berlalu lebih cepat daripada ketika saya melakukan pekerjaan dengan malas-malasan.				
64	Saya merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain.				
65	Jika tidak ada pengawas, lebih baik melakukan pekerjaan dengan lambat.				
66	Jam kerja saya terlalu panjang daripada prosedur kerja yang berlaku.				
67	Saya merasa rekan kerja saya tidak saling mendukung satu sama lain.				
68	Saya merasa jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.				



SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46								
1	2	2	1	3	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	4	4	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	3	4					
2	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	4	2	1	1	4				
3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4			
4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3					
5	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	2	2	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	4	1	2	3	4	2	3	4					
6	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	4					
7	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	4	1	3	2	3	4	2	2	1	1	1	1	4	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	4	1	3	2	3	1	1	4	1	1	4	1	2	2	3					
8	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4			
9	2	3	1	3	4	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	2	3	4			
10	2	2	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4			
11	1	3	2	1	4	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	4		
12	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4			
13	3	4	2	4	4	2	2	3	4	1	3	2	4	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	2	2	2	3	4	1	3	2	4	1	2	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4		
14	2	2	1	2	4	1	2	4	4	1	2	1	2	1	4	4	1	2	4	4	1	2	1	4	2	1	3	4	3	1	2	4	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	4	2	4		
15	2	3	1	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	4	2	4		
16	1	1	2	1	4	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	4	
17	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4		
18	1	3	1	4	4	1	2	4	3	1	4	3	4	2	1	3	2	4	4	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	1	4	3	4	2	1	1	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	2	4	4		
19	1	4	1	4	4	2	1	3	4	1	4	3	4	2	1	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	1	4	3	1	2	1	3	4	1	4	3	4	2	1	2	3	4	3	1	4	4	2	3	4	3	1	4	4	
20	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	1	2	4	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	
21	1	2	2	3	3	1	1	2	2	4	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3			
22	1	2	2	1	4	4	3	4	2	1	3	2	3	3	4	2	1	2	1	4	3	1	2	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	1	3	2	3	3	4	3	1	2	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4		
23	1	2	1	2	4	2	2	2	1	2	4	1	3	2	1	4	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	4	2	4	
24	1	3	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	4	2	1	3	3	2	1	3	3
25	1	3	1	3	4	1	2	2	4	1	3	3	3	2	2	4	1	1	3	4	3	4	3	4	2	1	3	3	1	3	1	2	2	4	1	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4
26	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2	4	1	2	4		
27	1	2	2	3	4	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4		
28	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	4	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4		
29	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3			
30	1	2	1	2	4	3	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	4	4	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	4	
31	1	3	1	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	4			
32	1	3	1	1	4	3	4	3	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4		
33	1	4	2	1	4	1	2	3	1	4	4	3	2	4	3	3	1	1	3	2	4	2	3	4	2	3	1	2	2	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	1	4	2	1	4		
34	1	1	1	2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	2	4			
35	1	1	1	2	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	2	2	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	4	2	1	4	
36	1	3	1	2	4	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	4	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	4			
37	1	4	2	2	3	2	2	1	2	1	4	2	3	2	1	4	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2</				



SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	1.7377	.60859	183
X2	2.1148	.70551	183
X3	1.8087	.58510	183
X4	1.9945	.63330	183
X5	2.3716	1.05020	183
X6	1.8852	.60488	183
X7	1.9016	.55584	183
X8	1.8962	.60686	183
X9	1.7705	.63920	183
X10	1.8142	.66993	183
X11	2.1038	.78805	183
X12	1.8197	.60696	183
X13	2.1257	.71909	183
X14	1.9016	.57527	183
X15	1.8962	.63344	183
X16	2.3115	.89334	183
X17	1.8361	.62495	183
X18	1.8470	.63642	183
X19	1.9071	.69306	183
X20	1.9071	.68509	183
X21	1.8142	.61877	183
X22	2.0437	.73249	183
X23	2.1913	.85262	183
X24	1.9126	.71330	183
X25	1.8634	.57218	183
X26	1.7486	.63953	183
X27	1.9945	.66710	183
X28	1.8634	.66953	183
X29	1.8142	.54310	183
X30	1.8470	.58232	183
X31	1.9016	.55584	183

X32	1.8962	.60686	183
X33	1.7705	.63920	183
X34	1.8142	.66993	183
X35	2.1038	.78805	183
X36	1.8197	.60696	183
X37	2.1257	.71909	183
X38	1.9016	.57527	183
X39	1.8962	.63344	183
X40	1.8142	.61877	183
X41	2.0437	.73249	183
X42	2.1913	.85262	183
X43	1.9126	.71330	183
X44	1.8087	.58510	183
X45	1.9945	.63330	183
X46	2.3716	1.05020	183

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	87.6721	222.562	.254	.925
X2	87.2951	217.110	.478	.923
X3	87.6011	221.878	.306	.925
X4	87.4153	218.805	.445	.924
X5	87.0383	210.608	.520	.923
X6	87.5246	222.569	.256	.925
X7	87.5082	220.944	.381	.924
X8	87.5137	216.878	.577	.923
X9	87.6393	218.452	.460	.924
X10	87.5956	219.945	.360	.924
X11	87.3060	214.455	.540	.923
X12	87.5902	220.793	.354	.924
X13	87.2842	215.139	.564	.923
X14	87.5082	220.823	.374	.924
X15	87.5137	218.603	.456	.924
X16	87.0984	214.067	.485	.923
X17	87.5738	221.334	.313	.925
X18	87.5628	218.676	.450	.924
X19	87.5027	217.493	.469	.923
X20	87.5027	217.911	.453	.924
X21	87.5956	219.748	.404	.924
X22	87.3661	216.585	.484	.923
X23	87.2186	213.084	.552	.923
X24	87.4973	215.383	.557	.923
X25	87.5464	220.744	.381	.924
X26	87.6612	221.500	.296	.925
X27	87.4153	217.101	.509	.923
X28	87.5464	216.920	.516	.923
X29	87.5956	221.209	.374	.924
X30	87.5628	220.390	.395	.924
X31	87.5082	220.944	.381	.924
X32	87.5137	216.878	.577	.923
X33	87.6393	218.452	.460	.924
X34	87.5956	219.945	.360	.924
X35	87.3060	214.455	.540	.923
X36	87.5902	220.793	.354	.924
X37	87.2842	215.139	.564	.923
X38	87.5082	220.823	.374	.924
X39	87.5137	218.603	.456	.924
X40	87.5956	219.748	.404	.924

X41	87.3661	216.585	.484	.923
X42	87.2186	213.084	.552	.923
X43	87.4973	215.383	.557	.923
X44	87.6011	221.878	.306	.925
X45	87.4153	218.805	.445	.924
X46	87.0383	210.608	.520	.923

Item Total = 46

Gugur = 3

Valid = 43

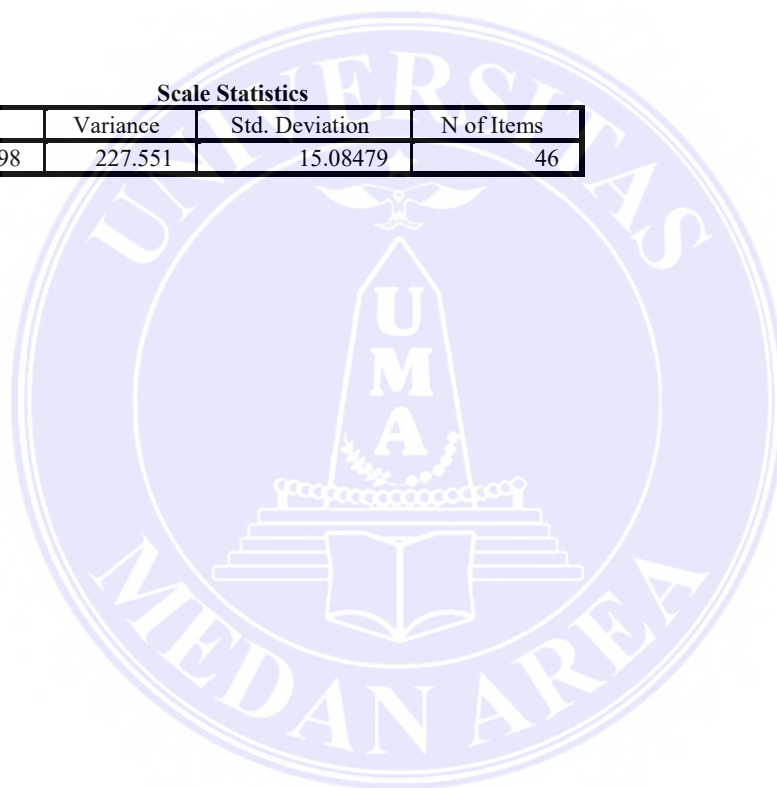
Mean hipotetik = $(43 \times 1) + (43 \times 4) : 2$

= $(43 + 172) : 2$

= 107.5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.4098	227.551	15.08479	46



SKALA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	183	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	183	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	68

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.2295	.88442	183
Y2	2.5847	.72034	183
Y3	2.3060	.84145	183
Y4	2.3825	.79568	183
Y5	2.6066	.92485	183
Y6	2.3716	.78001	183
Y7	2.3279	.82651	183
Y8	2.6557	.75342	183
Y9	2.4918	.79745	183
Y10	2.4098	.85890	183
Y11	2.6885	.78182	183
Y12	2.3224	.85156	183
Y13	2.7760	.74056	183
Y14	2.6120	.79647	183
Y15	2.4153	.75752	183
Y16	2.6612	.85483	183
Y17	2.4536	.79613	183
Y18	2.2787	.81466	183
Y19	2.3388	.88639	183
Y20	2.3716	.83446	183
Y21	2.3169	.88211	183
Y22	2.3279	.74246	183
Y23	2.6885	.78182	183
Y24	2.4699	.80378	183
Y25	2.5464	.84955	183
Y26	2.4426	.88686	183
Y27	2.3661	.80680	183
Y28	2.2732	.83974	183
Y29	2.5464	.83651	183
Y30	2.5847	.81348	183
Y31	2.5301	.76167	183
Y32	2.3279	.82651	183
Y33	2.6557	.75342	183
Y34	2.4918	.79745	183
Y35	2.4098	.85890	183

Y36	2.6885	.78182	183
Y37	2.3224	.85156	183
Y38	2.7760	.74056	183
Y39	2.6120	.79647	183
Y40	2.4153	.75752	183
Y41	2.5847	.81348	183
Y42	2.5301	.76167	183
Y43	2.3279	.82651	183
Y44	2.6557	.75342	183
Y45	2.4918	.79745	183
Y46	2.4098	.85890	183
Y47	2.2295	.88442	183
Y48	2.5847	.72034	183
Y49	2.3060	.84145	183
Y50	2.3825	.79568	183
Y51	2.6066	.92485	183
Y52	2.3716	.78001	183
Y53	2.3279	.82651	183
Y54	2.6557	.75342	183
Y55	2.4918	.79745	183
Y56	2.3825	.79568	183
Y57	2.6066	.92485	183
Y58	2.3716	.78001	183
Y59	2.3279	.82651	183
Y60	2.6557	.75342	183
Y61	2.4918	.79745	183
Y62	2.4098	.85890	183
Y63	2.2787	.81466	183
Y64	2.3388	.88639	183
Y65	2.3716	.83446	183
Y66	2.3169	.88211	183
Y67	2.3279	.74246	183
Y68	2.6885	.78182	183

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	165.3716	1185.081	.788	.977
Y2	165.0164	1208.434	.497	.978
Y3	165.2951	1192.253	.704	.977
Y4	165.2186	1196.468	.668	.977
Y5	164.9945	1215.071	.278	.978
Y6	165.2295	1194.178	.725	.977
Y7	165.2732	1191.925	.723	.977
Y8	164.9454	1208.986	.464	.978
Y9	165.1093	1194.065	.711	.977
Y10	165.1913	1188.002	.762	.977
Y11	164.9126	1206.970	.484	.978
Y12	165.2787	1189.971	.735	.977
Y13	164.8251	1214.145	.372	.978
Y14	164.9891	1201.000	.584	.978
Y15	165.1858	1195.789	.716	.977
Y16	164.9399	1220.573	.210	.978
Y17	165.1475	1198.731	.626	.977
Y18	165.3224	1194.967	.679	.977
Y19	165.2623	1187.381	.748	.977
Y20	165.2295	1193.277	.692	.977
Y21	165.2842	1186.248	.771	.977
Y22	165.2732	1204.397	.561	.978

Y23	164.9126	1215.135	.332	.978
Y24	165.1311	1202.378	.553	.978
Y25	165.0546	1193.195	.681	.977
Y26	165.1585	1187.365	.748	.977
Y27	165.2350	1195.126	.683	.977
Y28	165.3279	1187.991	.780	.977
Y29	165.0546	1197.074	.624	.977
Y30	165.0164	1198.192	.622	.977
Y31	165.0710	1203.704	.560	.978
Y32	165.2732	1191.925	.723	.977
Y33	164.9454	1208.986	.464	.978
Y34	165.1093	1194.065	.711	.977
Y35	165.1913	1188.002	.762	.977
Y36	164.9126	1206.970	.484	.978
Y37	165.2787	1189.971	.735	.977
Y38	164.8251	1214.145	.372	.978
Y39	164.9891	1201.000	.584	.978
Y40	165.1858	1195.789	.716	.977
Y41	165.0164	1198.192	.622	.977
Y42	165.0710	1203.704	.560	.978
Y43	165.2732	1191.925	.723	.977
Y44	164.9454	1208.986	.464	.978
Y45	165.1093	1194.065	.711	.977
Y46	165.1913	1188.002	.762	.977
Y47	165.3716	1185.081	.788	.977
Y48	165.0164	1208.434	.497	.978
Y49	165.2951	1192.253	.704	.977
Y50	165.2186	1196.468	.668	.977
Y51	164.9945	1215.071	.278	.978
Y52	165.2295	1194.178	.725	.977
Y53	165.2732	1191.925	.723	.977
Y54	164.9454	1208.986	.464	.978
Y55	165.1093	1194.065	.711	.977
Y56	165.2186	1196.468	.668	.977
Y57	164.9945	1215.071	.278	.978
Y58	165.2295	1194.178	.725	.977
Y59	165.2732	1191.925	.723	.977
Y60	164.9454	1208.986	.464	.978
Y61	165.1093	1194.065	.711	.977
Y62	165.1913	1188.002	.762	.977
Y63	165.3224	1194.967	.679	.977
Y64	165.2623	1187.381	.748	.977
Y65	165.2295	1193.277	.692	.977
Y66	165.2842	1186.248	.771	.977
Y67	165.2732	1204.397	.561	.978
Y68	164.9126	1215.135	.332	.978

Item Total = 68

Gugur = 4

Valid = 64

Mean hipotetik = $(64 \times 1) + (64 \times 4) : 2$

= $(64 + 256) : 2$

= 160

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
167.6011	1233.867	35.12645	68



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Dukungan Organisasi	183	89.4098	15.08479	58.00	127.00
Kualitas Kehidupan Kerja	183	167.6011	35.12645	98.00	248.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Dukungan Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
N		183	183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89.4098	167.6011
	Std. Deviation	15.08479	35.12645
	Absolute	.056	.103
Most Extreme Differences	Positive	.054	.081
	Negative	-.056	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.753	1.394
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623	.401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kualitas Kehidupan Kerja *	183	100.0%	0	0.0%	183	100.0%
Persepsi Dukungan Organisasi						

Report

Kualitas Kehidupan Kerja

Persepsi Dukungan Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
58.00	248.0000	1	.
60.00	128.6667	3	17.00980
63.00	135.0000	2	2.82843
65.00	148.0000	1	.
67.00	193.0000	2	5.65685
68.00	145.0000	5	22.16980
69.00	230.0000	1	.
70.00	142.2500	4	19.68714
71.00	149.4000	5	27.20845
72.00	149.5000	6	22.42097
73.00	132.8000	5	27.76148
74.00	160.0000	2	83.43860
75.00	153.0000	3	49.03060
76.00	142.5000	4	15.28616
77.00	150.0000	2	9.89949
78.00	184.6000	5	27.38248
79.00	166.5000	2	20.50610

80.00	147.0000	3	50.47772
81.00	156.3333	3	29.14332
82.00	168.0000	2	28.28427
83.00	149.0000	4	40.52160
84.00	161.2500	4	35.42480
85.00	190.2500	4	46.56447
86.00	166.1250	8	38.18540
88.00	197.0000	2	7.07107
89.00	156.7500	4	42.24827
90.00	184.0000	2	7.07107
91.00	189.2000	5	17.88016
92.00	173.1429	7	32.01785
93.00	173.0000	3	42.00000
94.00	160.5000	10	36.48516
95.00	182.9000	10	19.35889
96.00	146.2857	7	34.01330
97.00	198.3333	3	23.18045
98.00	115.0000	1	.
99.00	168.3333	6	46.49158
100.00	200.2000	5	42.76915
101.00	165.5000	2	54.44722
102.00	154.5000	4	28.96550
103.00	191.2500	4	11.67262
104.00	184.0000	2	11.31371
106.00	198.0000	3	26.22975
107.00	183.5000	2	21.92031
108.00	131.0000	1	.
109.00	150.0000	1	.
111.00	183.3333	3	20.10804
112.00	200.0000	1	.
113.00	165.3333	3	30.66486
114.00	228.0000	1	.
115.00	140.0000	1	.
119.00	207.5000	2	10.60660
121.00	214.0000	1	.
123.00	170.0000	1	.
124.00	210.0000	2	15.55635
126.00	199.0000	2	11.31371
127.00	119.0000	1	.
Total	167.6011	183	35.12645

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			94320.602	55	1714.920	1.672	.010
Kualitas Kehidupan Kerja * Persepsi Dukungan Organisasi	Between Groups	Linearity	18869.766	1	18869.766	18.400	.000
		Deviation from Linearity	75450.836	54	1397.238	1.362	.081
	Within Groups		130243.277	127	1025.538		
Total			224563.880	182			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas Kehidupan Kerja * Persepsi Dukungan Organisasi	.920	.804	.648	.420





LAMPIRAN G

UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Dukungan Organisasi	89.4098	15.08479	183
Kualitas Kehidupan Kerja	167.6011	35.12645	183

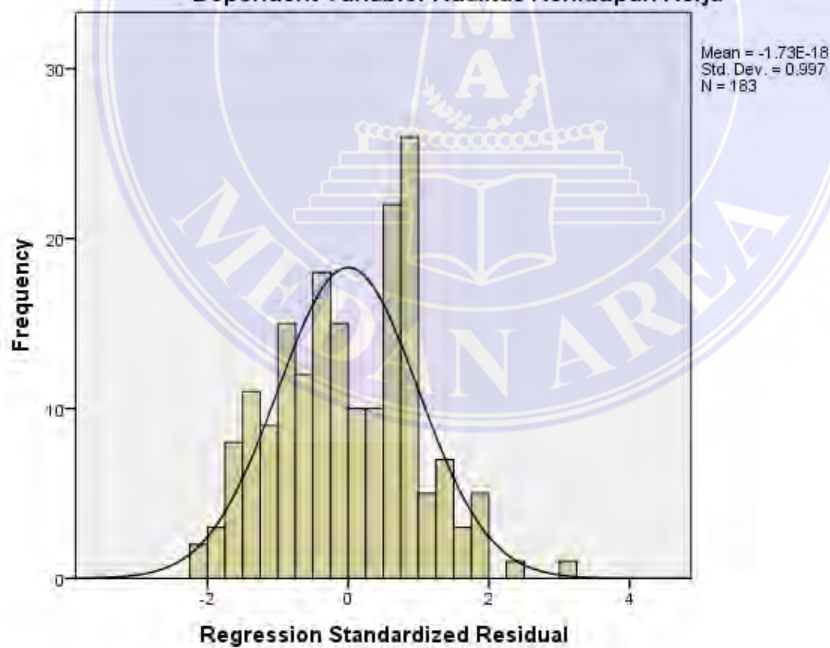
Correlations

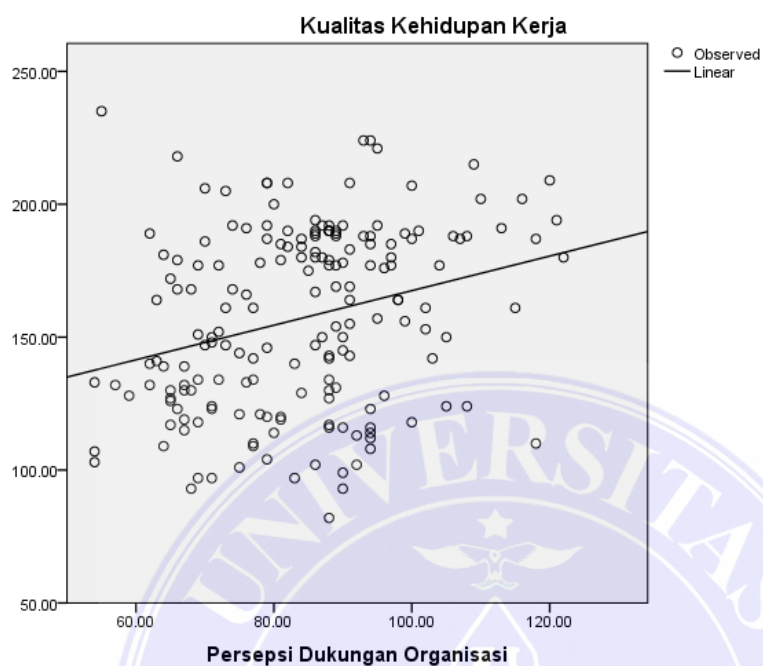
		Persepsi Dukungan Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	183	183
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Histogram

Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja



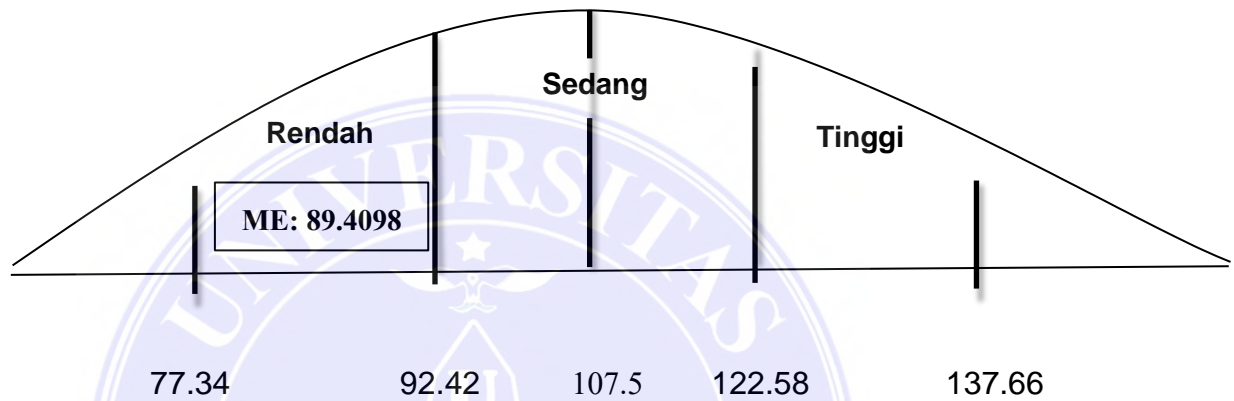


Kurva Kriteria Variabel

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Mean Hipotetik = 107.5

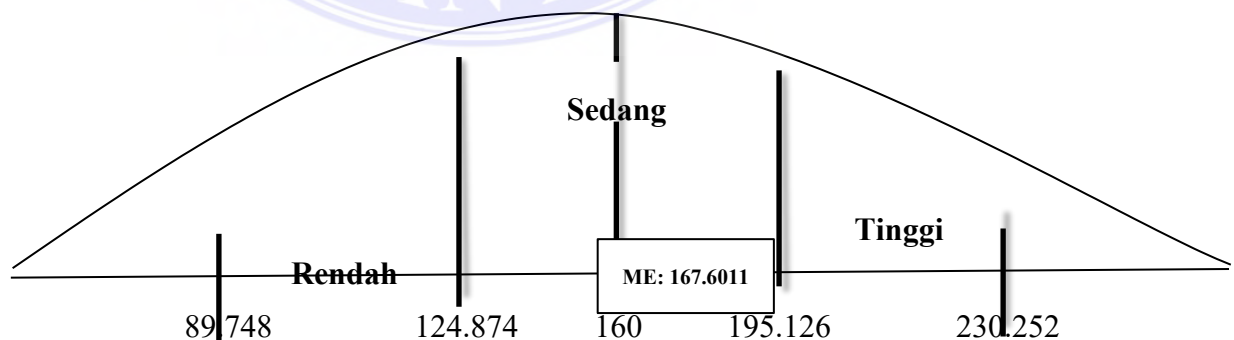
SD = 15.08



2. Kualitas Kehidupan Kerja

Mean Hipotetik = 160

SD = 35.126







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 434/FPSI/01.10/III/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

31 Maret 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PT. Socfindo Tanah Gembus
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dhea Fina Wandira
 NPM : 158600296
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Socfindo Tanah Gembus, Jl. Lima Puluh Perkebunan Tanah Gembus guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gembus"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/11/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/11/22



Nomor : TG/UM/BI/056/22
Sifat : Penting
Hal : Surat Balasan Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :
Dekan Bidang Akademi Fakultas Psikologi
Di Tempat

Selubungan dengan surat permohonan izin riset dan pengambilan data No : 434/FPSU/01.10/111/2022 dalam hal tersebut diatas, maka bersama ini kami sampaikan kepada saudara bahwa mahasiswi saudara, yaitu :

Nama : Dhea Fina Wandira
NPM : 158600296
Prodi : Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset dan pengambilan data pada tanggal : 01 s/d 08 April 2022 untuk penyusunan skripsi dengan judul :

" Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT. SOCFINDO Tanah Gampus" yang merupakan syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di perguruan tinggi.

Data yang diperlukan telah dikordinasikan mahasiswi yang bersangkutan dengan pihak PT. SOCFINDO Tanah Gampus.

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatian serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih

Tanah Gampus, 08 April 2022

Hormat Kami