

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

SKRIPSI

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

OLEH :

NINA KARLINA GINTING

16.860.0291



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2023

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 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN

SKRIPSI

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

OLEH :

NINA KARLINA GINTING

16.860.0291



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Quality Of Work Life Pada Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan
Nama : Nina Karlina Ginting
NPM : 168600291
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi

Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan

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

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : Rabu, 09 Agustus 2023

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nina Karlina Ginting
NIM : 16.860.0291
Tahun Terdaftar : 2023
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 Agustus 2023



Nina Karlina Ginting
16.860.0291

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nina Karlina Ginting
NPM : 16.860.0291
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

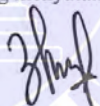
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk diberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan *Quality of Work Life* di Dinas Perindustrian Kota Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 09 Agustus 2023
Yang menyatakan



Nina Karlina Ginting

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* pada pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai yang berada di Dinas Perindustrian Kota Medan yang berjumlah 51 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Korelasi-Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,462 dan koefisien (r^2) = 0,213 dengan $P=0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life*. Dukungan organisasi berkontribusi terhadap *quality of work life* sebesar 21,3%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 78,7% faktor lain dari *quality of work life* yaitu dari Komunikasi, Pengembangan karir, Komitmen organisasi, Dukungan emosional, Pengaturan sistem kerja yang fleksibel, Budaya keluarga yang responsif, Motivasi karyawan, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Imbalan dan Kompensasi. Diketahui bahwa dukungan organisasi pada pegawai dinyatakan pada kategori tinggi dengan mean empirik = 42,08 > mean hipotetik = 32,5, dimana bilangan SD = 5,549 dan *quality of work life* tergolong tinggi dengan mean empirik = 199,94 > mean hipotetik = 172,5, dimana bilangan SD = 22,043.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, *Quality of Work Life*, Pegawai

ABSTRACT

This article aims to determine the correlation between organizational support and quality of work life for employees in Medan City Industrial Office. The sample in this study were employees in Medan City Industrial Office, totaling 51 people. This research method uses correlational quantitative methods. The method of data analysis in this study is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the r Product Moment analysis with a value or coefficient (r_{xy}) = 0.462 and a coefficient (r^2) = 0.213 with $P = 0.000 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation between organizational support and quality of work life. Organizational support contributes to the quality of work life by 21.3%. From these results it is known that there are still 78.7% other factors of quality of work life namely from Communication, Career development, Organizational commitment, Emotional support, Flexible work system arrangements, Responsive family culture, Employee motivation, Organizational climate, Job satisfaction, Rewards and Compensation. It is known that organizational support for employees is stated in the high category with empirical mean = 42.08 > hypothetical mean = 32.5, where SD number = 5.549 and quality of work life is high with empirical mean = 199.94 > hypothetical mean = 172.5, where SD = 22.043.

Keywords: *Organizational Support, Quality of Work Life, Employees*

RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nina Karlina Ginting

Tempat/tanggal lahir : Medan, 28 Mei 1998

Agama : Katolik

Pendidikan : Mahasiswa

Kebangsaan : Indonesia

Alamat : Jl. Bunga Pancur ix, Gg. Dahlia No. 19, Pokok
Mangga, Simpang Selayang, Medan Tuntungan

Merangkap Dengan Sebenarnya :

PENDIDIKAN

1. Tamatan TK Bethany Happy Holy Kids Medan
2. Tamatan SD Negeri 060881 Medan
3. Tamatan SMP Negeri 10 Medan
4. Tamatan SMA Negeri 15 Medan

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

MOTTO

“If you believe, you will receive whatever you ask for in prayer”

(Matthew 21:22)

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu, dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”

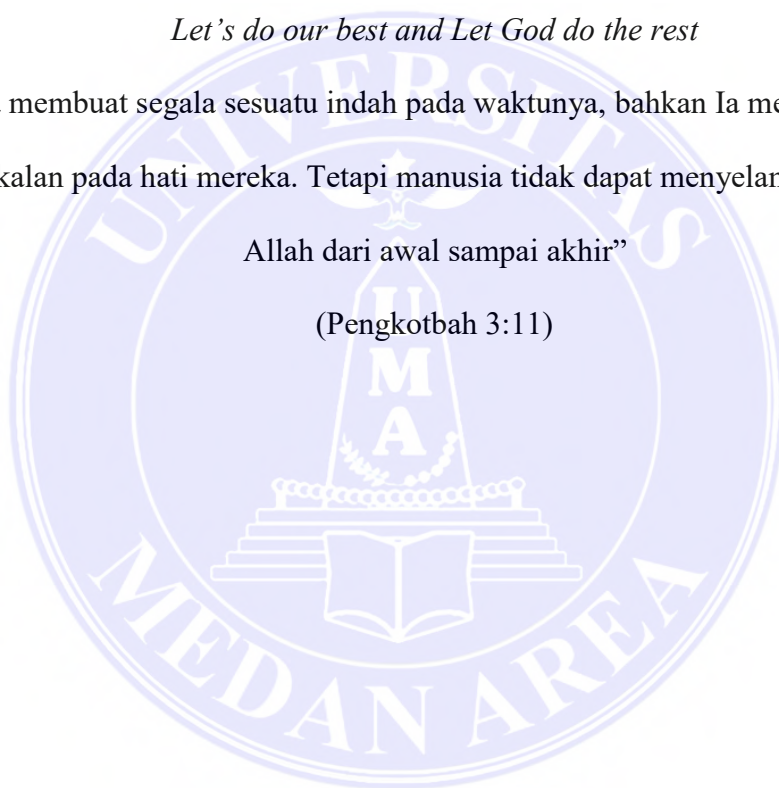
(Ayub 42:2)

Let's do our best and Let God do the rest

“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan Ia memberikan kekekalan pada hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan

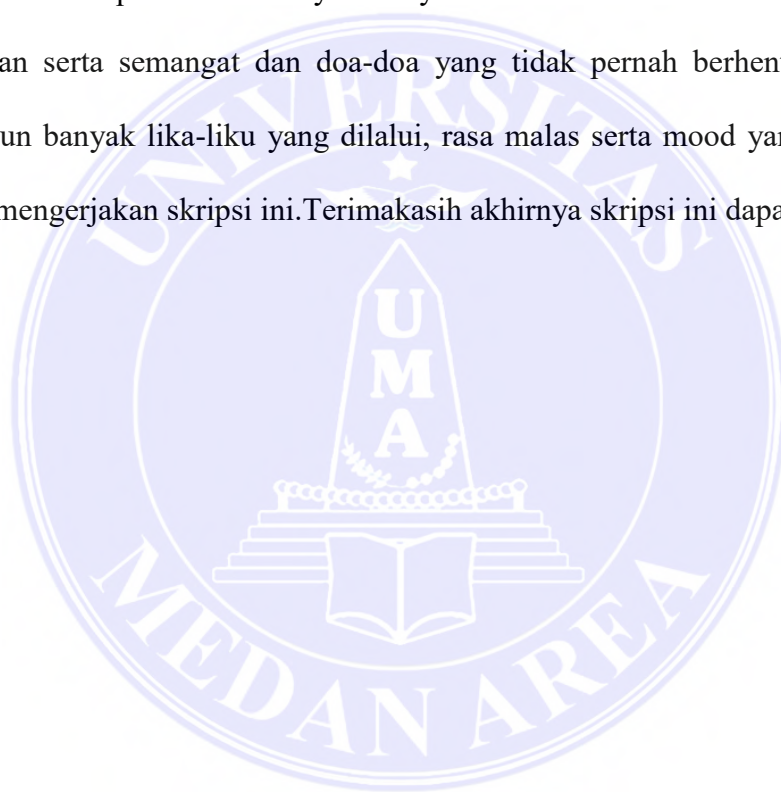
Allah dari awal sampai akhir”

(Pengkotbah 3:11)



PERSEMBAHAN

Terimakasih serta Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas penyertaanNya sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis yang sederhana ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, terlebih untuk Ibu, Ayah, Abang dan Kakak, serta orang-orang yang saya sayangi dan menyayangi saya yang tak bosan-bosannya menanyakan kapan saya menyelesaikan perkuliahan saya. Karya tulis ini terbentuk berkat dorongan-dorongan serta semangat dan doa-doa yang tidak pernah berhenti untuk saya, walaupun banyak lika-liku yang dilalui, rasa malas serta mood yang tidak stabil dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih akhirnya skripsi ini dapat selesai.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **"Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Quality Of Work Life Pada Pegawai DI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN"**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 09 Agustus 2023

Nina Karlina Ginting

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas Berkah dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan *Quality Of Work Life* Pada Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M. Eng. M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi. Dan juga selaku dosen pembimbing saya, terima kasih banyak kepada Bapak atas segala jasa, kebaikan dan kesabaran yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meringankan dan melancarkan segala urusan selama proses pembuatan skripsi, serta tidak pernah lelah memberikan bimbingan, semangat, serta ilmu yang bermanfaat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji sidang meja hijau yang telah meluangkan waktunya dalam pelaksanaan sidang meja hijau dan berbaik hati memberikan saran kepada peneliti.
6. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku saya sekretaris yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kritik dan juga saran serta menjadi notulen dalam setiap seminar yang penulis lalui.
7. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku pembeding saya yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi penulis.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya selama penulis duduk di bangku perkuliahan ini, yang telah memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis. Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih juga kepada kak Oni, bang Dian, bang Rikho, bang Imam serta pegawai-pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area lainnya yang selalu saya ganggu dengan pertanyaan-petanyaan penulis.
9. Untuk Kepala Dinas, Kepala bagian dan Seluruh pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Kota Medan, terima kasih telah bersedia menjadi subjek serta meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
10. Teruntuk yang tersayang kedua Orang Tuaku Henri Ginting dan Sabeth Sitepu, Akhirnya yang kita nanti-nanti tiba juga ya. Terima kasih telah sabar menghadapi si bungsu ini, terima kasih untuk semua

perjuangan kalian, dukungan doa dan dukungan materi yang jumlahnya tidak terhitung untukku. Aku mengasihi kalian.

11. Untuk Abang dan Kakakku tersayang Timothy D.R Ginting, Eka Lia Sinuraya, Risa Inggrita Ginting dan Iyan Sitepu. Akhirnya ya, terima kasih ya abang dan kakakku yang tidak pernah bosan menasehati adiknya ini, terima kasih juga untuk doa dan tidak lupa dukungan materi dari kalian buatku.
12. Untuk keponakanku, Alvaro Gavriel Sitepu, Gwyneth Aldercy Ginting dan Gregory Haganta Ginting. Terima kasih ya abang, kakak, dan adek
13. Untuk Abang Refael Lisinius Ginting, Terima kasih banyak bang untuk waktu, materi dan bantuan abang yang selalu aku repotkan dalam skripsiku.
14. Untuk Agitha Karina Ginting, yang hampir setiap hari aku repotkan. Terima kasih untuk waktu dan dukungan semangat untukku ya.
15. Untuk Triana Sari, May Willy dan Delima Indah, Bingung mau mulai darimana karena kalian benar-benar banyak bantu aku dalam skripsi ini. Terima kasih banyak ya untuk waktu yang selalu kalian luangkan untukku, terima kasih untuk selalu ngulurkan tangan kalian buat tolong aku, terima kasih untuk doa, dukungan kalian dan masih banyak terima kasih lainnya.
16. Untuk Daniella M Manurung, Yunichiu Fitya Nainggolan dan Adelia Amalia Lubis. Terima kasih banyak sudah menjadi teman, sahabat dan tempatku berkeluh kesah selama masa perkuliahan terutama dalam

proses skripsi ini, terima kasih untuk waktu, dukungan yang nonstop dan kesabaran kalian dalam menjawab semua pertanyaanku.

17. Untuk Teman-temanterkasih Sheren Afika Pakpahan, Andre Apriliano Pasaribu, Framana Tarigan, Dhean Ombun Nainggolan, Elsa Panggabean. Terima kasih untuk kalian semua yang telah membantu aku sedikit banyaknya dalam proses skripsi ini, terima kasih untuk waktu yang kalian luangkan untukku, terima kasih untuk selalu siap aku terror kapan aja dengan segala pertanyaanku.

Saya selaku penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran serta dukungan yang membangun senantiasa penulis terima. Akhir kata saya selaku penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu psikologi.

Medan, 9 Agustus 2023

Nina Karlina Ginting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
UCAPAN TERIMA KASIH	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	10
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Quality Work of Life</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Quality work of Life</i>	12
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Quality Work of Life</i>	13
2.1.3 Aspek-aspek <i>Quality Work of Life</i>	18
2.1.4 Karakteristik <i>Quality Work of Life</i>	22
2.2 Dukungan Organisasi	24
2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi	24

2.2.2	Aspek-aspek Dukungan Organisasi.....	25
2.2.3	Karakteristik Organisasi	25
2.2.4	Hubungan Antara Dukungan Organsasi dengan <i>Quality Work of Life</i>	26
2.2.5	Kerangka Konseptual	29
III METODE PENELITIAN		
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
3.1.1	Waktu Penelitian.....	30
3.1.2	Tempat Penelitian	30
3.2	Bahan dan Alat	33
3.3	Metodologi Penelitian	34
3.3.1	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.3.2	Validitas dan Realibitas Alat Ukur	36
3.3.3	Metode Analisis Data	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel	39
3.5	Prosedur Kerja.....	39
3.5.1	Persiapan Penelitian.....	39
3.5.2	Pelaksanaan Penelitian.....	42
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Analisis Data	43
4.1.1	Uji Coba Alat Ukur Terpakai (<i>Tryout</i>)	43
4.1.2	Uji Asumsi	45
4.1.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	48
4.2	Pembahasan.....	52
V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	55
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		57

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Skala Dukungan Organisasi.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Skala Quality of Work Life.....	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.4 Uji Normalitas Sebaran.....	46
Tabel 4.5 Uji Linieritas.....	47
Tabel 4.6 Analisis <i>r Product Moment</i>	48
Tabel 4.7 Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	32
Gambar 4.1 Kurva Dukungan Organisasi	50
Gambar 4.2 Kurva <i>Quality of Work Life</i>	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Dukungan Organisasi dan Skala Quality Of Work Life.....	60
Lampiran 2 Skor Jawaban Kuesioner	67
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
Lampiran 4 Uji Normalitas	73
Lampiran 5 Uji Linearitas	74
Lampiran 6 Uji Korelasi.....	75
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	76
Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Penelitian	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2000).

Menurut Swasto (2011) Peran Sumber Daya Manusia mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Menurut Cole dkk (2005) kualitas kehidupan bekerja lebih mengarah kepada pengembangan staf dan perasaan sejahtera pekerja yang merupakan hal yang penting dalam mencapai organisasi. Kemudian Jewell & Siegall (1998) juga menambahkan bahwa kualitas kehidupan bekerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu tersebut atau tidak. Sehingga dibutuhkan kontribusi organisasi dalam menciptakan kualitas

kehidupan kerja (*quality of work life*) yang pada akhirnya kinerja karyawan yang dihasilkan juga maksimal.

Kualitas kehidupan bekerja didefinisikan oleh Lau & May (1998) sebagai strategi tempat kerja, operasi dan lingkungan yang mempromosikan serta memelihara kepuasan karyawan dengan satu tujuan meningkatkan kondisi kerja untuk karyawan dan organisasi serta efektivitas untuk pemberi kerja. Dasar objek kualitas kehidupan kerja yang efektif adalah peningkatan keadaan kerja terutama dari sisi perspektif pekerjaan, dan keberhasilan organisasi yang berasaskan sisi perspektif majikan.

Cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja, dan organisasi merupakan definisi dari *quality of work life* (Ivancevich *et al.*, 2007). Menurut Cascio (1998) *quality of work life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *quality of work life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan kualitas kehidupan kerja bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Menurut Riggio (dalam Safrizal, 2004) menyatakan bahwa *quality of work life* ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu

memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa karakteristik *quality of work life* memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut, kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik), pemberian upah dan reward, keamanan kerja, interaksi sosial, kemandirian, demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan), kepuasan kerja, kecukupan pendapatan, keikutsertaan pendapatan, pelatihan yang berikan pada karyawan, manajer dan staff untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran, meningkatkan keterampilan, dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan, ikut serta pada perserikatan dan pembentukan grup.

Dampak positif dari *quality of work life* adalah meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas organisasi, organisasi akan lebih fleksibel, membuat pegawai lebih loyal, sehingga merupakan suatu hal yang mendasar sebagai kekuatan bersaing dari organisasi, meningkatkan kemajuan sumber daya manusia meliputi pelatihan, seleksi karyawan, dan pengukuran persepsi kinerja karyawan. Ada juga dampak negatif *quality of work life* di antaranya adalah ruangan kerja yang terbatas yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai dalam bekerja, pegawai tidak dilibatkan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab peran pada pegawai tidak dilaksanakan secara efektif dan pegawai tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan peforma pegawai. *Quality of work life* pegawai dapat terlihat dari bagaimana pegawai memandang kondisi kerja secara baik

yang bisa terlihat dari karakteristik *quality of work life* Menurut Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa karakteristik *quality of work life* memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut, kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik), pemberian upah dan reward, keamanan kerja, interaksi sosial, kemandirian, demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan), kepuasan kerja, kecukupan pendapatan, keikutsertaan pendapatan, pelatihan yang berikan pada karyawan, manajer dan staff untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran, meningkatkan keterampilan, dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan, ikut serta pada perserikatan dan pembentukan grup.

Dari karakteristik di atas terlihat ada di Dinas Perindustrian Kota Medan dimana individu mengalami penurunan *quality of work life* yang memusatkan pada beberapa bagian yaitu Kondisi kerja, dimana kondisi ruang kerja yang terbatas yang mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja dan Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

"Ruangnya terlalu kecil untuk pegawai TU disini, kami disini ada 8 orang tapi mejanya aja cuma ada 5 jadi masih kurang. Sejauh ini sih untuk pegawai guna meningkatkan kualitas pegawai gak ada dalam program"(E pada tanggal 14 Desember 2020)

Selanjutnya ada Upah dan *reward*, ketika pegawai berhasil mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik tetapi pihak atasan tidak ada memberi *reward* atau pujian pada pegawai. Keikutsertaan dan Demokrasi, ini mengarah pada keterlibatan pegawai dimana pegawai tidak dilibatkan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

“Kalau disini kami selesai mengerjakan sesuatu, kalo untuk reward gak ada sih. Kalau upah atau gaji, jumlahnya udah sesuai sama hak yang harus kami terima. Tentang pengambilan keputusan, kami gak diikutsertakan karena yang ngambil keputusan itu kepala bagian, kami tinggal terima dan ngikut aja” (D pada tanggal 14 Desember 2020).

Pembentukan Regu/Grup, kurangnya kerjasama antar pegawai yang berdampak pada komunikasi mereka, sehingga salah satu dari mereka menganggap pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama jadi tanggungjawabnya sendiri.

“Teamwork disini juga ada kurang lebihnya, mungkin lebihnya kami bisa saling menutupi, kurangnya mungkin kondisi tiba-tiba banyak kerjaan gitukan ternyata orangnya gak ada, jadi kita sendiri. Nah, kondisi itu yang bisa berdampak sama komunikasi kami karna aku mikirnya cuma aku aja yang kerja karna aku lebih memilih diam daripada menegur” (E pada tanggal 14 Desember 2020).

Dinas Perindustrian Kota Medan bergerak dalam bidang meningkatkan mutu, kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku industri di Kota Medan melalui Dinas Perindustrian Kota Medan menggelar Seminar Optimalisasi Produksi Industri Besar dan Menengah di Kota Medan. Dinas Perindustrian juga terus berupaya mengoptimalkan data pelaku industri secara komprehensif. Hal ini bertujuan untuk melihat dan memastikan industri yang dilakukan berjalan maksimal sehingga dapat menarik serta menaikkan iklim investasi di Kota Medan yang berimplikasi pada meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada Dinas Perindustrian Kota Medan, dukungan organisasi pada Dinas Perindustrian Kota Medan dapat diasumsikan ada indikasi karena ketika

seorang pegawai berhasil mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik tetapi pihak atasan tidak ada memberikan *reward* atau pujian pada pegawai, padahal *reward* atau pujian sangat dibutuhkan untuk menunjang *quality of work life* pada pegawai (Meyer dan Allen, 1997).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *quality of work life* adalah dukungan organisasi (Sinha, 2012). Menurut Sardju (2011) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life*. Selain itu, penelitian Rozaini, Aida, dan Norailis (2015) menemukan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula *quality of work life*. Perusahaan perlu memberikan usaha lebih dalam bentuk dukungan organisasi untuk membentuk *quality of work life* yang baik. Dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai menunjukkan komitmen organisasi kepada mereka. Dukungan tersebut dibalas oleh pegawai dalam bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi. Lebih spesifik, dukungan organisasi seperti promosi, peningkatan gaji, pelatihan, bantuan perusahaan akan diinterpretasikan oleh para pegawai sebagai tanda penghargaan dan perhatian organisasi terhadap pegawai. Sehingga dukungan organisasi dikembalikan pegawai dalam bentuk kepercayaan dan kualitas hubungan mereka dengan organisasi dengan berusaha mengembangkan berbagai perilaku positif terhadap organisasi.

Rhoades & Eisenberger (2002) berpendapat bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan perhatian karyawan mereka. Dukungan organisasi sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap

dirinya (Fuller *et al.*,2006). Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya-karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga, bahkan harapan karyawan dirangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi, karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Danish *et al.*, 2013). Dukungan juga salah satu pendukung dalam memotivasi kerja anggota, tidak hanya bersifat administratif namun juga bersifat moril didalam organisasi tersebut. Dukungan organisasi juga dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya, dukungan itu bisa berupa bentuk perhatian dari pimpinan kepada bawahannya dan juga bisa berupa sarana dan prasarana yang memadai di dalam menunjang kinerja pegawai (Gronroos, 1990).

Meyer dan Allen (1997) memberikan tujuh dimensi karakteristik yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi yaitu perhatian terhadap keberadaan karyawan (*employee's well being*), memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawannya, memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan, perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, perusahaan mengakui kontribusi karyawan, perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan, dan perusahaan bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh besar atau positif secara langsung terhadap kepuasan kerja, jadi semakin diperhatikannya kualitas

kehidupan kerja yang meliputi pelatihan dan pengembangan, partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif dan perbaikan lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin merasa puas terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif secara langsung jika memasukan variable komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variable antara atau penyela, dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terlebih dahulu sebagai perantara *quality of work life* terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh besar atau positif secara langsung terhadap komitmen organisasi, jadi semakin diperhatikannya kualitas kehidupan kerja yang meliputi pelatihan dan pengembangan, partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif dan perbaikan lingkungan kerja, maka akan semakin besar ikatan emosional atau komitmen karyawan yang meliputi *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment* karyawan terhadap organisasi (Ramadhoan, 2015).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, maka penting sekali peneliti untuk melihat apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* pada pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan dan memberi judul pada penelitian ini “Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan *Quality Of Work Life*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian berupa : ”Apakah ada hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* pada pegawaidi Dinas Perindustrian Kota Medan ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* pada pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* pada pegawai. Dengan asumsi semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi *quality of work life* pada pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah dukungan organisasi maka akan semakin rendah *quality of work life* pada pegawai

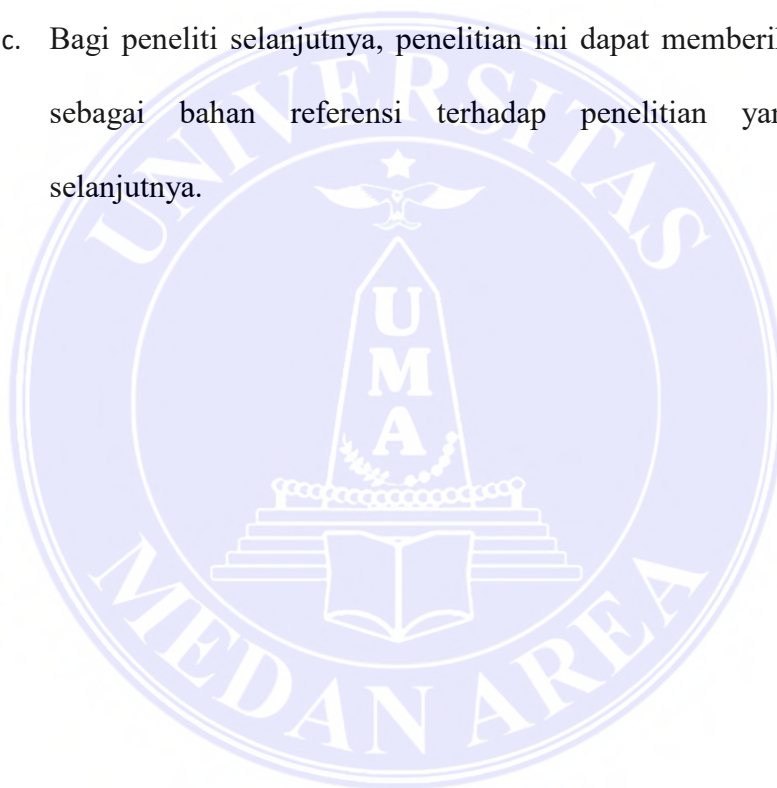
1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dalam pengembangan di bidang ilmu pengetahuan psikologi dalam berbagai aspek kehidupan yang menggunakan psikologi industri sebagai bahan acuan, khususnya mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life*.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat membantu Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan untuk dapat meningkatkan *Quality of Worklife* pada setiap bidang masing-masing.
- b. Bagi Dinas Perindustrian Kota Medan, penelitian ini diharapkan dapat membuat program di tiap masing-masing bidang untuk meningkatkan *Quality of Worklife* pada pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi terhadap penelitian yang dilakukan selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Quality of Work Life*

2.1.1 Pengertian *Quality of Work Life*

Menurut Walton (dalam Kossen, 1993) *quality of work life* adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Menurut Wirawan (dalam Syahputra dan Wahyuni, 2019) mendefinisikan *quality of work life* sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut.

Sedangkan, menurut Cascio (2019) Ada dua cara untuk melihat apa yang dimaksud dengan *quality of work life*. Salah satu cara menyamakan *quality of work life* dengan seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang obyektif. Cara lain menyamakan *quality of work life* dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman dan relatif puas, mereka memiliki kehidupan kerja yang sesuai, dan mereka mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan *quality of work life* dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi. Dalam banyak kasus, dua pandangan ini bergabung: Pekerja yang menyukai organisasi mereka dan cara pekerjaan mereka terstruktur akan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kasus mereka, cara apapun dalam

memandang kualitas kehidupan kerja seseorang akan mengarah pada penentuan bersama apakah ada *quality of work life* yang baik. Namun, karena orang berbeda dan menyebabkan pandangan kedua, setiap orang menganggap hal-hal seperti pengambilan keputusan yang demokratis dan telework menjadi komponen penting dari *quality of work life* yang baik - kami akan mendefinisikan *quality of work life* dalam istilah kinerja karyawan. Secara teori, *quality of work life* melibatkan pemberian kesempatan kepada pekerja untuk membuat keputusan tentang desain pekerjaan dan tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan secara paling efektif. Tentu saja, apa yang diinginkan pekerja berbeda-beda menurut negara, budaya, dan beberapa generasi. Inovasi, fleksibilitas, kerja sama, struktur organisasi yang datar, dan peran yang menantang untuk semua adalah ciri khas dari ekonomi kreatif yang baru. kemauan untuk berbagi kekuasaan, pelatihan ekstensif untuk pekerja dan manajer, dan eksperimen berkelanjutan dengan ide-ide baru.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa *quality of work life* adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana, dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life*

Menurut Nawawi (dalam Daulay, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* antara lain:

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

Sinha (2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life* karyawan, yaitu :

- a. Komunikasi

Organisasi dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui peningkatan organisasi dan kualitas komunikasi misi dan visi melalui penggunaan pengarahan tim sebagai langkah pertama dalam proses partisipasi karyawan

- b. Pengembangan karir

Tujuan perencanaan karir sebagai bagian dari pengembangan karyawan program ini tidak hanya membantu karyawan merasa seperti majikan mereka berinvestasi di dalamnya, tetapi juga membantu orang lain mengelola banyak aspek kehidupan mereka dan menghadapi kenyamanan bahwa ada jalur promosi yang jelas. Majikan tidak bias

lagi menjanjikan keamanan kerja, tetapi mereka dapat membantu orang mempertahankan keterampilan yang mereka butuhkan untuk tetap bertahan di pasar kerja.

c. Komitmen organisasi

Hubungan komitmen organisasi dengan *quality of work life* adalah aspek lain dari kehidupan kerja yang sering diselidiki oleh para peneliti. Studi telah menyimpulkan bahwa berkomitmen karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama daripada mereka yang lebih kuat untuk menghadiri pekerjaan, dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka.

d. Dukungan emosional

Telah disarankan bahwa dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan pekerjaan dan peran keluarga karena berkontribusi pada tingkat energi karyawan

e. Pengaturan sistem kerja yang fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel (waktu fleksibel dan telecommuting) dipikirkan untuk berkontribusi pada motivasi kerja dan dedikasi. Mereka juga memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu lebih efisien dengan penjadwalan kegiatan dengan cara yang paling sesuai dengan situasinya.

f. Budaya keluarga yang responsif

Selain memberikan pengaturan kerja yang fleksibel dan emosional dukungan supervisor, budaya organisasi untuk menggabungkan peran pekerjaan dan keluarga setidaknya

sangat penting untuk karyawan yang mencari keseimbangan pekerjaan-keluarga.

g. Motivasi karyawan

Persepsi umum adalah bahwa orang meninggalkan organisasi untuk gaji yang lebih tinggi. Ini hipotesis, meskipun secara intuitif cukup menarik, seringkali tidak cukup dalam menggambarkan keseluruhan gambar hubungan dengan omset tenaga penjualan. Sedangkan faktor lingkungan lain juga memainkan peran penting untuk motivasi dan kinerja karyawan. Penting untuk mengenali bahwa individu memiliki motif yang unik untuk bekerja.

h. Iklim organisasi

Aspek afektif dari iklim organisasi terutama terdiri dari kualitas hubungan dalam organisasi. Ini adalah komponen penting dari aspek hubungan sosial iklim dan telah digunakan dalam studi iklim masa lalu. Aspek iklim kognitif terdiri dari rasa mendapatkan penghargaan intrinsik dari seseorang pekerjaan yang terdiri dari kebermaknaan, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dampak dan campur tangan pekerjaan-keluarga.

i. Dukungan organisasi

Selain itu, iklim organisasi, tingkat dukungan yang ditawarkan oleh organisasi juga merupakan indikasi kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap mereka kesejahteraan. Ini adalah faktor

kunci dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan kualitas umum kehidupan kerja. Banyak peneliti telah mempelajari hubungan antara persepsi organisasi dukungan dan kualitas kehidupan kerja pekerja dan telah menemukan itu memiliki dampak positif pada organisasi komitmen, kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

j. Kepuasan kerja

Hubungan kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja adalah aspek lain dari kehidupan kerja yang sering diselidiki oleh para peneliti. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel sentral dalam bekerja dan dipandang sebagai indikator penting kualitas kehidupan kerja menentukan sejauh mana karyawan puas atau antusias dengan pekerjaannya

k. Imbalan

Menyoroti konstruksi *quality of work life* dalam kaitannya dengan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi. Mereka menekankan kebutuhan pribadi terpuaskan ketika penghargaan dari organisasi seperti kompensasi, promosi, pengakuan dan pengembangan memenuhi mereka harapan, yang akan menghasilkan *quality of work life* yang sangat baik.

l. Kompensasi

Selain penghargaan dan manfaat, tingkat dukungan yang diciptakan oleh kompensasi struktur juga merupakan indikasi kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Banyak organisasi mengklaim

pembayaran pokok meningkatkan kinerja, tetapi sebenarnya tidak demikian. Beberapa perusahaan mencoba untuk menekankan lingkungan tim, tetapi terus memberi penghargaan kepada orang-orang untuk pencapaian individu.

Sedangkan Keith Davis (dalam Syahputra, 2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan bekerja adalah: kompensasi, partisipasi karyawan, pengembangan karir, pekerjaan yang menarik dan supervisi yang baik.

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

2.1.3 Aspek-Aspek *Quality of Work Life*

Menurut Timossi (2008) dan yang di adaptasi oleh Nisa Indah Pertiwi (2021) mengatakan bahwa *quality of work life* memiliki delapan aspek yaitu:

a. Kompensasi yang tepat dan adil

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

b. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga

sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur adalah sesuai dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

c. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Pekerja diberi autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang akan mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.

d. Peluang untuk terus berkembang dan keamanan

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

e. Integrasi sosial

Individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep egalitarianism, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan.

f. Peraturan yang berlaku di tempat kerja

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

g. Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan

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

h. Relevansi sosial dari kehidupan kerja

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

John & Louis (1997), mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi:

- 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*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environment mental(building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan

jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

- c. Desain pekerjaan, Pekerjaan di desain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Desain pekerjaan memiliki spesifikasi, yaitu; *Skill variety*, yaitu karyawan lebih ditekankan pada keahliannya, yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; *Task identity*, yaitu karyawan melakukan pekerjaan secara bertahap sesuai prosedur kerja; *Task significance*, yaitu pekerjaan dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi kehidupan bagi pekerjaan orang lain; *Autonomy*, yaitu karyawan memiliki keleluasaan untuk dapat mempertanggungjawabkan rancangan pekerjaan sampai pada hasil pekerjaan; dan *Feedback*, yaitu karyawan memperoleh umpan balik informasi mengenai kinerjanya.
- 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 for effort*), 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. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *quality of work life* meliputi Kompensasi yang tepat dan adil, Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, Peluang untuk terus berkembang dan keamanan, Integrasi sosial, Peraturan yang berlaku di tempat kerja, Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan, Relevansi sosial dari kehidupan kerja.

2.1.4 Karakteristik *Quality of Work Life*

Menurut Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan bahwa karakteristik *quality of work life* memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja (keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik)
- b. upah dan *reward*
- c. Keamanan kerja
- d. Interaksi sosial
- e. Kemandirian
- f. Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan)
- g. Kepuasan kerja
- h. Kecukupan pendapatan
- i. Keikutsertaan karyawan
- j. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, manajer, dan staf untuk mendorong lebih profesional dan tanggung jawab terhadap peran

- k. Meningkatkan keterampilan
- l. Dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan
- m. Ikut serta pada perserikatan
- n. Pembentukan regu/grup

Menurut Wibowo (2009), juga mengemukakan karakteristik dari *quality of work life*, antara lain:

- a. Pekerja berpeluang mempengaruhi keputusan
- b. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah
- c. Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
- d. Pekerja mendapatkan umpan balik bersifat konstruktif
- e. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi
- f. Pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang
- g. Pekerja merasakan adanya keamanan kesempatan kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik *quality of work life* yaitu pekerjaan yang patut dikerjakan, kondisi kerja yang memadai, upah dan keuntungan yang memadai, jaminan kerja, supervisi yang cukup dengan perlakuan yang positif, umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa, iklim sosial yang positif, keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang.

2.2 Dukungan Organisasi

2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Rhoades & Eisenberger (2002) berpendapat bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan perhatian karyawan mereka. Dukungan organisasi sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya (Fuller, *e. al.*, 2006).

Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya-karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga, bahkan harapan karyawan dirangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi, karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi tinggi (Danish *et al.*, 2013). Persepsi bahwa karyawan dihargai oleh organisasi menguatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku karyawan, memberi *rewards* yang mereka inginkan. *Rewards* ini bisa dalam bentuk informal seperti penghargaan dan mentoring maupun formal seperti promosi dan kenaikan gaji menurut Wayne *et al.*, (dalam Ardianto, 2009).

Dari pendapat di atas bisa dijelaskan bahwa dukungan organisasi adalah mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli kepada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi.

2.2.2 Aspek-Aspek Dukungan Organisasi

Aspek-aspek dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adalah sebagai berikut :

- a. Keadilan, yaitu sarana yang harus digunakan untuk menyalurkan sumber daya yang ada dalam organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- b. Dukungan atasan/pimpinan, karena bertindak sebagai wakil organisasi yang bertanggung jawab mengatur dan menilai kinerja bawahan.
- c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja.

Menurut Paille (2010), terdapat sejumlah indikator yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur dukungan organisasi di dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan.
- b. Perusahaan mau mempertimbangkan aspirasi karyawan.
- c. Perusahaan mau mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.
- d. Perusahaan benar-benar peduli pada hal baik yang karyawan lakukan didalam pekerjaannya.
- e. Perusahaan bangga dengan prestasi yang karyawan raih.
- f. Perusahaan peduli akan kesejahteraan karyawan.

2.2.3 Karakteristik Dukungan Organisasi

Meyer dan Allen (1997) memberikan tujuh dimensi karakteristik yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- a. Perhatian terhadap keberadaan karyawan (*employee's well being*).
- b. Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawannya.
- c. Memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan.
- d. Perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan.
- e. Perusahaan mengakui kontribusi karyawan.
- f. Perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan.
- g. Perusahaan bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan Organisasi meliputi keadilan, dukungan atasan/pimpinan, penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja, perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan, perusahaan mau mempertimbangkan aspirasi karyawan, perusahaan mau mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, perusahaan benar-benar peduli pada hal baik yang karyawan lakukan didalam pekerjaannya.

2.2.4 Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan *Quality of Work Life*

Organisasi dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dengan seiring berkembangnya zaman. Sehingga dibutuhkan kontribusi organisasi dalam menciptakan *quality of work life* yang pada akhirnya kinerja karyawan yang dihasilkan juga maksimal (Robbins dan

Judge, 2008). *Quality of work life* adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka (Walton dalam Kossen, 1993).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *quality of work life* adalah dukungan organisasi (Sinha, 2012). Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Eisenberger, 1986).

Dukungan organisasi yang baik mencerminkan usaha organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih baik (Ahmed *et al.*, 2012). Menurut Kubuga (2014), dukungan organisasi dapat memiliki banyak bentuk seperti kesempatan akan program pelatihan dan pengembangan dan kesempatan pengembangan karir.

Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan setiap dimensi *quality of work life*. Dampak dari 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.

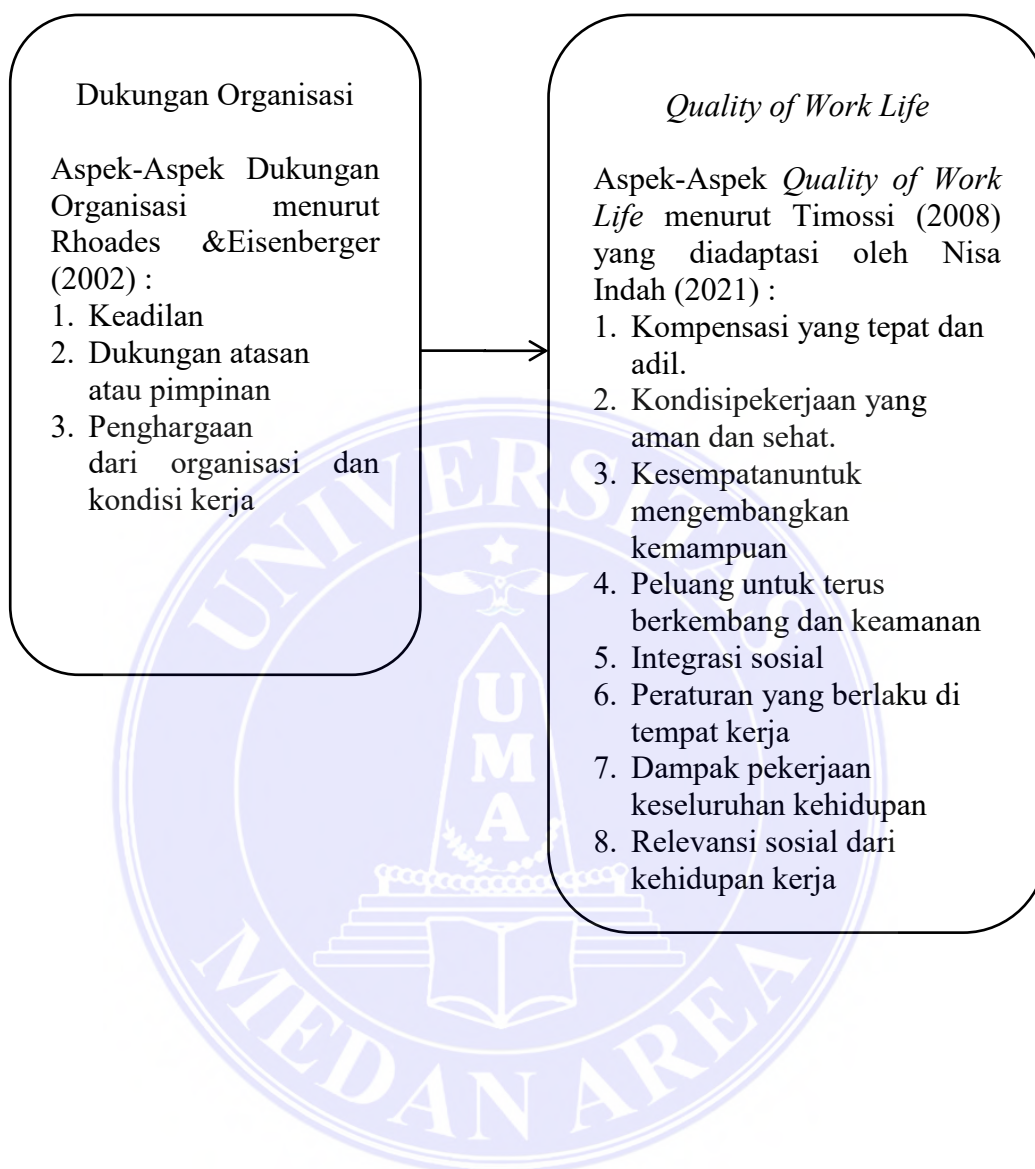
Sebaliknya dukungan organisasi yang negatif akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya, iklim dan budaya organisasi menghambatnya untuk memenuhi kebutuhan, memiliki hubungan

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 (Kubuga, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sardju,2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life*. Artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi *quality of work life*, begitu sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi maka akan semakin rendah *quality of work life*. Didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Dhea Fina dengan judul “Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan *quality of work life*. Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan merasa kondisi kerja yang kurang memadai karena tidak adanya dukungan organisasi dari kantor Dinas Perindustrian Kota Medan. Pegawai juga tidak dapat mengembangkan, meningkatkan kualitas dan performa mereka karena tidak adanya dukungan organisasi dari kantor Dinas Perindustrian Kota Medan seperti mengadakan pelatihan untuk para pegawai.

2.2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 15 Juli 2022 sampai dengan 2 Januari 2023, pada pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan. Pegawai yang ikut mengisi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian Kota Medan yang berada di Jl. Jend. Besar A.H Nasution No.17 Pangkalan Masyhur Kec. Medan Johor Kota Medan, Sumatera Utara, 20143.

Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 tahun 2001 tentang Dinas Pemerintah Kota Medan yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan kota/kewenangan kota Medan, baik di bidang Industri Agro, Industri Dasar & Aneka, serta bidang Pembinaan dan Pengawasan IKM (Industri Kecil Menengah). Terbentuknya Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Medan pada era Otonomi Daerah ada dua lembaga instansi Pemerintah yang digabung/merger menjadi satu instansi, yaitu:

1. Kanwil Departemen Pemerintah Kota Medan Sumatera Utara
2. Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Medan

Kanwil Departemen Perindustrian Pemerintah Kota Medan adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah, yang sebagai perpanjangan tangan Menteri Daerah.

Sedangkan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Medan adalah instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan Daerah dan tunduk kepada Gubernur Sumatera Utara.

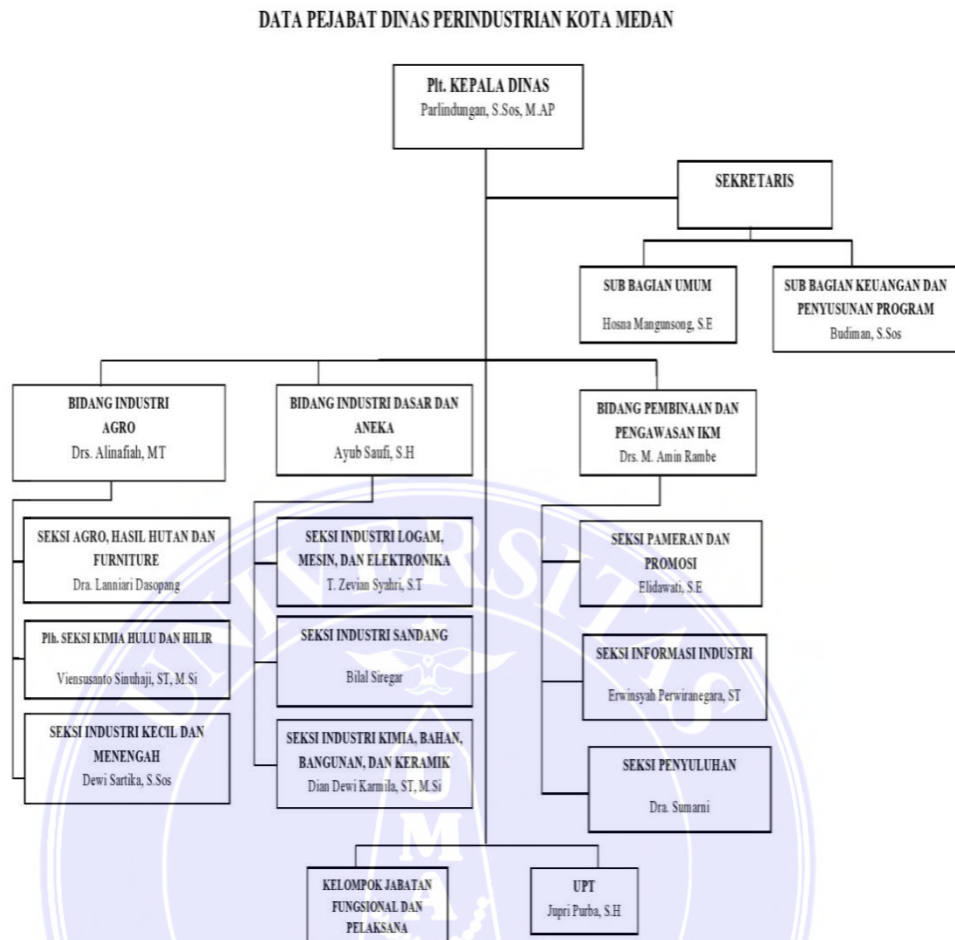
Visi dan Misi Dinas Perindustrian Kota Medan :

Visi Dinas Perindustrian Kota Medan :

Terwujudnya industri yang maju dan tangguh guna mendukung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi Kota Medan.

Misi Dinas Perindustrian Kota Medan :

1. Meningkatnya kinerja industri yang bertumpu pada keunggulan daerah.
2. Meningkatkan kedudukan, fungsi dan peranan IKM (Industri Kecil Menengah) dalam perekonomian daerah.



Gambar 3 1. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Perindustrian Kota Medan terdiri atas :

- a. Kepala dinas mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian.
- b. Sekertaris, membawahkan
- c. Kepala bidang industri agro
- d. Kepala bidang industri dasar dan aneka
- e. Kepala bidang pembinaan dan pengawasan industri, kecil, dan menengah
- f. UPT, dan

g. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana.

Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan sebelumnya, berikut ini adalah rincian tugas masing-masing divisi:

- a. Sekertariat
- b. Sub bagian umum
- c. Sub bagian keuangan dan penyusunan program
- d. Bidang industri agro
- e. Seksi agro hasil hutan dan furniture
- f. Seksi kimia hulu dan hilir
- g. Seksi industri kecil dan menengah
- h. Bidang industri dasar dan aneka
- i. Seksi industri logam, mesin, dan elektronika
- j. Seksi industri sandang
- k. Seksi industri kimia bahan bangunan, dan keramik
- l. Bidang pembinaan dan pengawasan industri, kecil, dan menengah
- m. Seksi pameran dan informasi
- n. Seksi informasi industri
- o. Seksi Penyuluhan
- p. Unit pelaksanaan teknis
- q. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksanaan

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang berupa skala dari variabel Dukungan Organisasi dan variabel *Quality of Work Life* yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang

disebar kepada responden. Dan alat ini yang digunakan pada penelitian ini berupa lembaran kertas yang berisi skala dan pulpen.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2010). Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional ini digunakan dengan alasan karena peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara dukungan organisasi dengan *quality of work life*

Sugiyono (2012) mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas/*independent variable* (X) : Dukungan Organisasi

Variabel terikat/*dependent variable* (Y) : *Quality of Work Life*

Sejalan dengan tujuan dalam penelitian ini yang mana penelitian ini diteliti untuk mengetahui hubungan Dukungan Organisasi dengan *Quality of Work Life* pada Pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan.

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala yang digunakan ialah dalam bentuk likert. Sugiyono (2011) menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu objek. Terdapat dua skala dalam penelitian ini yaitu skala dukungan organisasi dan skala quality of work life.

1. Skala Dukungan Organisasi

Tabel *blueprint* skala dukungan organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek dari dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (2002). Tiga aspek diidentifikasi yaitu aspek keadilan, dukungan atasan/pimpinan, penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja. Aitem-aitem dalam skala dukungan organisasi merupakan pernyataan yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Skor terhadap aitem *favorable* jika memilih respon Sangat Setuju (SS) adalah 5, Setuju (S) adalah 4, Netral (N) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Sebaliknya, skor untuk subjek yang memilih jawaban untuk aitem *unfavorable* jika respon Sangat Setuju (SS) adalah 1, Setuju (S) adalah 2, Netral (N) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 5.

2. Skala *Quality of Work Life*

Tabel *blueprint* skala *quality of work life* disusun berdasarkan aspek-aspek dari *quality of work life* menurut Timossi (2008) dan yang diadaptasi oleh Nisa Indah Pertiwi (2021) yaitu kompensasi yang tepat dan adil, kondisi pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, peluang untuk terus berkembang dan keamanan, integrasi sosial, peraturan yang berlaku di tempat kerja,

dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan, dan relevansi sosial dari kehidupan kerja. Aitem-aitem dalam skala *quality of work life* merupakan pernyataan yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Skor terhadap aitem *favorable* jika memilih respon Sangat Setuju (SS) adalah 5, Setuju (S) adalah 4, Netral (N) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1. Sebaliknya, skor untuk subjek yang memilih jawaban untuk aitem *unfavorable* jika respon Sangat Setuju (SS) adalah 1, Setuju (S) adalah 2, Netral (N) adalah 3, Tidak Setuju (TS) adalah 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 5.

3.3.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas setelah instrumen angket disusun, maka angket diujicobakan kepada testee lain untuk mendapatkan instrumen yang handal (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliabel*) dalam menjaring data penelitian sehingga kesimpulan penelitian sesuai kenyataan dan mencapai tujuan. Untuk menguji validitas angket menggunakan rumus *Product moment*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar

penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji reliabilitas angket menggunakan *Alpha Cronbach* yang harus memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Saifudin, 2000).

3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows* dengan alasan bahwa penelitian ini memiliki tujuan yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (dukungan organisasi) dengan satu variabel terikat (*quality of work life*).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*, maka terlebih dulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk membuktikan bahwa skor-skor yang diperoleh dari setiap variabel dapat tersebar secara normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Pada penelitian ini, pengukuran uji normalitas dilakukan dengan teknik *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Data penelitian akan dikatakan tersebar secara normal apabila memiliki nilai $p > 0,05$ (Hadi, 2000).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel x ataupun variabel y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan yang linear antara variabel x dan y dapat dilihat apabila nilai $p < 0,05$. Sebaliknya, apabila nilai $p > 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan tidak linear (Hadi, 2000). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0 *for windows*.

3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Apabila uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25 % atau lebih (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan sebanyak 51 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan sebanyak 51 orang.

Pengambilan sampel data penelitian ini ditentukan dengan cara total sampling. Total sampling adalah teknik pengembalian sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 33 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiono, 2011).

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

A. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan penelitian. Persiapan yang dilakukan meliputi persiapan administrasi yang menyangkut perizinan dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan mulai dari mengurus izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Pimpinan kantor Balitbang Kota Medan. Setelah pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor 939/FPSI/01.10/VII/2022. Persiapan administrasi yang diperlukan

selesai dilanjutkan dengan memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data, sebelum diserahkan kepada Dinas Perindustrian Kota Medan terlebih dahulu peneliti menyerahkan surat izin pengambilan data kepada Kepala Balitbang Kota Medan Kantor Walikota guna memberikan izin untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perindustrian Kota Medan. Kemudian pihak Balitbang memberikan persetujuan guna pengambilan data dengan mengeluarkan surat izin dengan nomor 070/1366/Balitbang/2022. Setelah surat izin pengambilan data yang diperoleh dari Balitbang Kota Medan-Kantor Walikota selesai, dilanjutkan dengan memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data kepada pihak Dinas Perindustrian Kota Medan sebagai tempat diadakannya penelitian. Selanjtnya peneliti memohon surat keterangan bahwa peneliti sudah selesai melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Medan dengan nomor 070/60/KEPUM.

B. Persiapan Alat Ukur

Persiapan ini meliputi mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan oleh peneliti untuk meneliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala quality of work. dan skala dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan try out terpakai dimana data yang dipakai pada saat melakukan uji coba sekaligus menjadi sampel penelitian.

1. Skala Dukungan Organisasi

Skala Dukungan organisasidalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Rhoades &

Eisenberger (2002) yaitu : keadilan, dukungan dari atasan/pimpinan dan penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja. Penilaian skala dilakukan menggunakan format skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari respon subjek untuk *favorable* ataupun *unfavorable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favorable* yaitu pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *unfavorable*, yakni untuk jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4. Adapun jumlah aitem yang digunakan dalam skala dukungan organisasi sebanyak 13 aitem.

2. Skala *Quality of Work Life*

Skala *Quality of work life* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *Quality of work life* yang dikemukakan oleh Timossi (2008) yaitu : Kompensasi yang tepat dan adil, Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat, Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, Peluang untuk terus berkembang dan keamanan, Integrasi sosial, Peraturan yang berlaku di tempat kerja, Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan, Relevansi sosial dari kehidupan kerja. Skala *quality of work life* berisi 79 pernyataan

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dengan melakukan *tryout* terpakai, pelaksanaan uji coba skala ukur dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus 2022. Pengisian skala berupa angket melalui kuesioner yang disebar ke 51 pegawai di Dinas Perindustrian Kota Medan. Peneliti mendatangi langsung kantor Dinas Perindustrian Kota Medan untuk meminta izin atas ketersediaan responden untuk mengisi skala yang akan dibagikan oleh peneliti. Skala berisi aitem pernyataan dukungan organisasi dan aitem pernyataan *quality of work life* serta semuanya dapat dianalisis dengan pengolahan data untuk mengetahui validitas dan realibilitas kedua aitem tersebut. Setelah diterima dan disetujui, peneliti melakukan penelitian dan pengambilan data. Sebelum menyebarkan skala, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu dan memberikan instruksi serta mengarahkan untuk membaca dan mengikuti tata cara pengisian skala dengan benar sesuai petunjuk yang tertera. Setelah pegawai memahami secara keseluruhan, kemudian peneliti menyebarkan skala kepada pegawai.

Setelah para pegawai selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, pemeriksaan, setelah itu melakukan analisis pada masing-masing item dalam skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor yang dimiliki setiap aitem, kemudian skor yang menjadi subjek setiap aitem diinput kedalam *Microsoft Excel* dan selanjutnya dilakukan pengolahan data agar mengetahui uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dengan *quality of work life* Dinas Perindustrian Kota Medan ($r_{xy} = 0,462$); $p = 0.000$ yang berarti $p(\text{sig}) < 0,05$ artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi *quality of work life* Dinas Perindustrian Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima. Sumbangan yang diberikan oleh dukungan organisasi sebesar 21,3%.
2. Dengan nilai rata-rata empirik dukungan organisasi = 42,08 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 32,5. Adapun nilai SDnya 5,549. Nilai rata-rata empirik *quality of work life* = 199,94 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 172,5 dan nilai SDnya 22,043. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa dukungan organisasi tergolong tinggi dan *quality of work life* tergolong tinggi. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal.

5.2 Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Berpedoman pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa para pegawai memiliki *quality of work life* dan dukungan organisasi yang tinggi, maka disarankan kepada pegawai untuk tetap senantiasa mempertahankan *quality of work life* dan tetap melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk menghasilkan produktivitas yang semakin baik.

2. Bagi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, Organisasi diharapkan tetap bisa mempertahankan dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai tetap bisa merasakan *quality of work life* yang sesuai dengan apa yang pegawai harapkan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperdalam mengenali perilaku dukungan organisasi dan *quality of work life*, 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

- Ahmed, I., Ismail, W. K. W., Amin, S.M., Ramzan, M., & Khan, M. K. (2012). Theorizing antecedents of perceived organizational support: A literature review approach. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5).
- Ardianto, A. (2009). Perceived Organizational Support Sebagai Pemediasi Pengaruh Keadilan Prosedural, Penghargaan dan Dukungan Supervisor Terhadap Komitmen Afektif. Skripsi: Universitas Sebelas Maret.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Sebuah Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas, edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapura: Mc Graw-Hill Inc..
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits, 5th ed*. New York: McGraw-Hill Inc..
- Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits, 11th ed*. New York: McGraw-Hill Inc..
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Thousand Oaks California: Sage Publication.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312-317.
- Dhea, F. W. (2022). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gambus. Skripsi: Universitas Medan Area.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089-1120.

- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hjern, B., Hanf, K., & Porter, D. O. (1978). *Local networks of manpower training in the Federal Republic of Germany and Sweden*. London: Sage.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, T. M. (2007). *Perilaku dan Management Organisasi, edisi 7: jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Kossen, S. (1993). *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kubuga, K. (2014). Assessing the Impact of Organizational Support on Training and Development: A Case Study of the University for Development Studies. Thesis: Kwame Nkrumah University of Science and Technology.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Lipsky, M. (1971). *Street-Level Bureaucracy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage publications.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- Ramadhuan, R. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel antara (Intervening Variable). *JEPE: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2), 199-217.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rokhman, W. (2013). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kudus. *Equilibrium*, 1(2).
- Rozaini, R., Norailis, A. W., & Aida, B. (2015). Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8).
- Ruhyaningtias, R., & Hapsari, I. I. (2013). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 2(2), 100-111.
- Safrizal H. B. A. (2004). Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Petrokimia Gresik. Skripsi: Universitas Airlangga.
- Sardju, Y. W. W. (2016). Hubungan Antara Dukungan Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja. Skripsi: Univesitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting employee retention: A comparative analysis of two organizations from heavy engineering industry. *European journal of business and management*, 4(3), 145-162.
- Siswanto, B. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Penerbit Sinar Dunia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, H. (2016). Hubungan Kualitas Kehidupan Bekerja Dengan Komitmen Karyawan Pada PT. Inalum. Skripsi: Univeritas Medan Area.
- Teresia, N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 154-169.
- Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: An Adaptation from the Walton'S Qwl Model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yusuf. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitan Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA DUKUNGAN ORGANISASI DAN SKALA QUALITY OFWORK LIFE

Skala 1

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

Nama :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur *Quality Of Work Life* di Dinas Perindustrian Kota Medan untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam satu bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada pernyataan yang anda pilih.

SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Organisasi memperlakukan pegawai dengan adil				
2.	Saya ditempatkan kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
3.	Atasan sering memberikan <i>feedback</i> terhadap hasil kerja pegawai				
4.	Atasan saya kurang kompeten dalam menjelaskan tugas saya				
5.	Mendapatkan dukungan yang baik dari atasan saat hendak menyelesaikan tugas				
6.	Atasan kurang objektif dalam menilai hasil kerja pegawai				
7.	Organisasi memberikan jaminan kesehatan bagi setiap pegawainya				
8.	Organisasi tidak memberikan jaminan kesehatan bagi setiap pegawai				
9.	Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman				
10.	Komunikasi antar pegawai terjalin kurang harmonis yang menyebabkan kondisi kerja yang kurang kondusif				

Skala 2

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

Nama :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur *Quality Of Work Life* di Dinas Perindustrian Kota Medan untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam satu bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS :Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada pernyataan yang anda pilih.

SELAMAT MENERJAKAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2.	Gaji yang diterima kurang sesuai dengan kesepakatan				
3.	Sistem pengupahan yang diterapkan baik				
4.	Saya terlambat menerima gaji				
5.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				
6.	Gaji yang diterima dibawah UMR				
7.	Tunjangan yang diberikan ke pegawai mampu menyejahterakan pegawai.				
8.	Saya merasa adanya tunjangan kurang mempengaruhi kesejahteraan hidup pegawai				
9.	Gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan jabatannya masing-masing				
10.	Pegawai selalu diberikan gaji dengan jumlah yang sama dan kurang sesuai dengan jabatan mereka masing-masing				
11.	Bagi pegawai yang lembur, selalu diberikan bonus secara adil				
12.	Bagi pegawai dengan jabatan yang tinggi yang sedang lembur yang selalu diberikan bonus				
13.	Suasana di lingkungankerja yang nyaman, sehingga membuat saya bersemangat dalam bertugas				
14.	Saya lebih mementingkan pendapat saya daripada pendapat orang lain				
15.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis				
16.	Hubungan antar rekan kerja yang selalu memiliki konflik				
17.	Saya selalu datang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku				
18.	Saya selalu datang dan pulang bekerja sesuka hati saya saja				
19.	Saya menggunakan jam istirahat saya untuk makan siang				

20.	Saya menggunakan jam istirahat untuk pulang dan tidur siang				
21.	Saya merasa yakin dapat bekerja secara maksimal dengan usia saya yang sekarang				
22.	Saya merasa kurang mampu bekerja secara maksimal dengan usia saya yang sekarang				
23.	Walaupun umur saya tidak muda lagi, namun jiwa saya untuk bekerjasama masih tetapsemangat				
24.	Saya sering mengalami kelelahan dalam bekerja karena faktor usia				
25.	Saya merasa bebas berpendapat tentang kinerja rekan saya				
26.	Saya merasa belum berkontribusi untuk kemajuan organisasi				
27.	Saya berusaha mencari solusi apabila terjadi permasalahan di tempat kerja				
28.	Saya merasa adanya perbedaan perlakuan pihak organisasi dalam aturan atau kebijakan terhadap pegawai pria dan pegawai wanita				
29.	Saya mudah menemukan ide untuk mengatasi permasalahan dalam tugas				
30.	Saya belum bersedia mengambil tanggungjawab tambahan dalam pekerjaan saya				
31.	Sistem kepangkatan dan kenaikan golongan sudah sesuai				
32.	Kesempatan naik pangkat belum diberikan organisasi secara adil				
33.	Pegawai diberikan kesempatan yang merata untuk kenaikan pangkat				
34.	Kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan keinginan diri sendiri				
35.	Kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai				
36.	Saya kurang mampu dalam memberikan pelatihan kepada pegawai baru				
37.	Saya mampu memberikan pelatihan kepada pegawai baru dan menghasilkan karyawan terampil				
38.	Saya kurang mampu dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai baru				
39.	Saya mampu untuk terus memberikan motivasi kepada pegawai baru agar giat bekerja				

40.	Para rekan kerja menjaga jarak satu sama lain				
41.	Ada kerjasama yang baik antar pegawai untuk mencapai visi misi				
42.	Saya merasa segan jika ingin berkomunikasi dengan rekan kerja saya				
43.	Setiap atasan mendapatkan informasi yang penting, selalu disampaikan kepada pegawai				
44.	Saya merasa rekan kerja bersifat individualis				
45.	Saya bermusyawarah dengan rekan kerja jika ada masalah yang muncul				
46.	Tugas yang saya kerjakan dalam kelompok kurang dihargai oleh anggota kelompok				
47.	Konflik dalam kelompok dapat terselesaikan dengan baik				
48.	Atasan tidak menyampaikan hasil-hasil rapat kepada pegawai				
49.	Secara umum hasil-hasil rapat disampaikan kepada seluruh pegawai				
50.	Saya hanya ingin beradaptasi dengan orang kalangan atas saja				
51.	Saya mampu beradaptasi dengan pegawai yang lainnya tanpa memandang status social				
52.	Saya enggan bekerjasama dengan tim yang tidak seumuran dengan saya				
53.	Saya dapat bekerjasama dengan tim dari kalangan muda ataupun dari kalangan yang tua				
54.	Atasan jarang memberikan reward atas pekerjaan saya				
55.	Organisasi memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja				
56.	Organisasi kurang memperhatikan pegawai yang sudah pensiun				
57.	Organisasi ini menjamin dengan baik dana pensiun pegawai sehingga saya tidak khawatir dengan masa tua nanti				
58.	Pegawai bekerja tanpa adanya jam istirahat				
59.	Organisasi memberikan waktu kepada pegawai untuk istirahat dan yang ingin beribadah				

60.	Saya akan mendiamkan rekan kerja saya ketika rekan kerja melakukan suatu kesalahan sewaktu mengerjakan tugas				
61.	Saya akan menegur dengan sopan ketika rekan kerja melakukan kesalahan sewaktu mengerjakan tugas				
62.	Saya lebih memilih diam dari pada mengutarakan pendapat				
63.	Saya akan mengutarakan pendapat saya jika saya merasa kurang sependapat				
64.	Atasan membeda-bedakan pegawai				
65.	Atasan selalu memperlakukan pegawai dengan sangat adil				
66.	Atasan selalu memperlakukan pegawai dengan sesuka hatinya saja				
67.	Atasan selalu memperlakukan pegawai dengan sangat sopan				
68.	Pegawai mudah mengambil waktu cuti sehingga terhindar dari stress				
69.	Saya menemukan solusi yang kreatif untuk masalah pekerjaan				
70.	Saya membuat masalah di tempat kerja				
71.	Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan organisasi ini				
72.	Saya mengeluh dengan rekan kerja tentang hal negatif tentang pekerjaan saya				
73.	Saya berusaha ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi ini				
74.	Meskipun hari libur terkadang saya masih berkomunikasi dengan rekan kerja saya				
75.	Saya terus mencari tantangan baru diluar lingkungan kerja dalam pekerjaan saya				
76.	Saya sulit mencari solusi dari masalah saya sendiri karna pekerjaan saya				
77.	Pekerjaan saya membuat saya lebih mudah dalam pemecahan masalah saya sendiri				
78.	Saya jarang memiliki waktu untuk bertemu dengan teman-teman saya di luar pekerjaan				
79.	Skill yang berhubungan dengan pekerjaan saya bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari				

LAMPIRAN 2 SKOR JAWABAN KUESIONER**Dukungan Organisasi**

NO	Dukungan Organisasi													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	34
2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	36
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	45
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	48
5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	46
6	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	46
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	42
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	37
9	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	39
10	4	4	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	39
11	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	44
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	45
13	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	39
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	42
15	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	46
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44
19	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	47
20	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	46
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	42
22	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	44
23	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	44
24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	43
25	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	44
26	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	21
27	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	41
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	41
29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	36
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	43
31	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	45
32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	44
33	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	46
34	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	43
35	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	24
36	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51
38	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	47
39	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	45
40	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	42
41	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	46
42	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	45
43	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42
44	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	31
45	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	43
46	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	42
47	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	40
48	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	45
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	44
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	43
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	38

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	38,73	26,203	,556	,875
aitem_2	38,69	24,740	,736	,864
aitem_3	38,88	27,786	,488	,878
aitem_4	38,78	26,973	,545	,875
aitem_5	38,84	27,135	,477	,879
aitem_6	38,86	27,121	,519	,877
aitem_7	39,16	26,655	,661	,870
aitem_8	38,94	26,856	,457	,880
aitem_9	38,78	25,013	,689	,867
aitem_10	38,73	24,243	,755	,863
aitem_11	38,88	27,746	,457	,879
aitem_12	38,82	26,468	,574	,874

aitem_13	38,84	27,495	,449	,880
----------	-------	--------	------	------

Scale: Quality of Work Life

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	232,96	453,398	,527	,939
aitem_2	233,04	456,158	,391	,940
aitem_3	232,43	457,210	,466	,940
aitem_4	232,61	453,963	,564	,939
aitem_5	232,82	454,468	,530	,939
aitem_6	233,10	452,490	,490	,939
aitem_7	232,65	459,073	,372	,940
aitem_8	232,76	461,544	,343	,940
aitem_9	232,51	458,295	,397	,940
aitem_10	232,47	456,334	,432	,940
aitem_11	233,02	457,700	,386	,940
aitem_12	232,94	455,016	,571	,939
aitem_13	232,75	461,834	,387	,940
aitem_14	232,61	463,803	,368	,940

aitem_15	232,69	459,740	,427	,940
aitem_16	232,78	457,373	,395	,940
aitem_17	232,71	462,412	,369	,940
aitem_18	232,71	460,812	,355	,940
aitem_19	232,73	459,683	,315	,940
aitem_20	232,65	447,713	,694	,938
aitem_21	233,06	453,216	,585	,939
aitem_22	232,92	459,114	,404	,940
aitem_23	232,47	461,574	,361	,940
aitem_24	232,59	458,887	,449	,940
aitem_25	232,65	459,073	,372	,940
aitem_26	232,73	464,243	,168	,941
aitem_27	233,02	457,700	,386	,940
aitem_28	232,31	455,980	,414	,940
aitem_29	232,39	455,203	,502	,939
aitem_30	232,80	457,161	,397	,940
aitem_31	232,45	452,933	,552	,939
aitem_32	232,65	453,793	,472	,940
aitem_33	232,39	455,483	,440	,940
aitem_34	232,76	456,424	,430	,940
aitem_35	232,55	450,973	,534	,939
aitem_36	232,51	458,295	,397	,940
aitem_37	232,47	456,334	,432	,940
aitem_38	232,57	458,130	,361	,940
aitem_39	232,96	453,398	,527	,939
aitem_40	232,49	456,735	,506	,939
aitem_41	232,39	452,763	,561	,939
aitem_42	232,41	448,727	,649	,939
aitem_43	232,65	450,473	,608	,939
aitem_44	232,43	457,210	,466	,940
aitem_45	232,61	453,963	,564	,939
aitem_46	232,82	454,468	,530	,939
aitem_47	233,10	452,490	,490	,939
aitem_48	232,41	450,127	,628	,939
aitem_49	232,47	451,694	,538	,939

aitem_50	232,82	472,908	-,082	,942
aitem_51	232,55	468,373	,113	,941
aitem_52	232,73	471,923	-,043	,942
aitem_53	232,78	462,173	,507	,940
aitem_54	232,82	463,628	,440	,940
aitem_55	232,29	463,972	,330	,940
aitem_56	232,45	464,013	,323	,940
aitem_57	232,88	460,706	,554	,940
aitem_58	233,24	463,224	,355	,940
aitem_59	232,59	466,287	,391	,940
aitem_60	232,73	463,483	,440	,940
aitem_61	232,73	467,763	,319	,940
aitem_62	231,96	462,558	,377	,940
aitem_63	233,20	464,201	,306	,940
aitem_64	233,22	464,493	,394	,940
aitem_65	232,71	467,492	,316	,940
aitem_66	232,51	467,535	,195	,941
aitem_67	232,04	462,318	,401	,940
aitem_68	232,75	462,794	,457	,940
aitem_69	232,33	462,027	,401	,940
aitem_70	232,49	467,015	,215	,940
aitem_71	232,80	461,841	,453	,940
aitem_72	232,29	460,332	,467	,940
aitem_73	232,35	463,233	,351	,940
aitem_74	232,08	460,154	,460	,940
aitem_75	232,86	462,761	,455	,940
aitem_76	233,20	465,201	,259	,940
aitem_77	233,16	466,975	,176	,941
aitem_78	232,10	470,610	,007	,941
aitem_79	232,86	470,641	,014	,941

LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Organisasi	51	42,08	5,549	21	51
Quality of Work Life	51	199,94	22,043	159	247

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Organisasi	Quality of Work Life
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,08	199,94
	Std. Deviation	5,549	22,043
	Absolute	,200	,113
Most Extreme Differences	Positive	,142	,103
	Negative	-,200	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,843	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,335	,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 5 UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality of Work Life * Dukungan Organisasi	(Combined)	13107,528	17	771,031	2,274	,021
	Between Groups	5180,474	1	5180,474	15,281	,000
	Deviation from Linearity	7927,054	16	495,441	1,461	,174
	Within Groups	11187,295	33	339,009		
	Total	24294,824	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Quality of Work Life * Dukungan Organisasi	,462	,213	,735	,540

LAMPIRAN 6 UJI KORELASI

Correlations

Correlations

		Dukungan Organisasi	Quality of Work Life
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	,462**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	51	51
Quality of Work Life	Pearson Correlation	,462**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	51	51

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

LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Nomor : 939/FPSI/01.10/VII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

15 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 Kantor BALITBANG Kota Medan
 di
 Tempat

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

Nama : Nina Karlina Ginting
 NPM : 168600291
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perindustrian Kota Medan, Jl. Kapten Maulana Lubis No. 2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, 20111 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Quality Of Work Life Pada Pegawai Di Dinas Perindustrian Kota Medan*".

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



LAMPIRAN 8 SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERINDUSTRIAN

Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution No. 17 Telp. (0621) 7882092

MEDAN - 20143

Nomor : 070/60/Keptum
Lampiran :-
Perihal : Keterangan Penelitian

Medan, 02 Januari 2023
Kepada Yth:
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area
di -
Medan

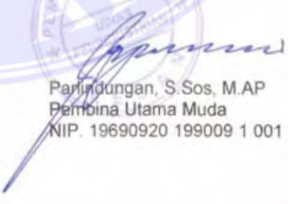
Sesuai dengan surat dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan nomor 070/1366/Balitbang/2022 tanggal 20 Oktober 2022 tentang Surat Rekomendasi Penelitian, dengan ini Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan menerangkan bahwa:

Nama : Nina Karlina Ginting
NIM : 168600291
Prog. Studi : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian di kantor Dinas Perindustrian Kota Medan dengan judul "Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Quality of Work Life di Dinas Perindustrian Kota Medan"

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
KOTA MEDAN


Parliandungan, S. Sos, M. AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19690920 199009 1 001