



# **KUALITAS KEHIDUPAN KERJA BURUH DI KOTA**

**SEMARANG**



**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Oleh

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Faris Thohiri

1511410061

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU PEDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2016**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “ Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 30 Agustus 2016



Faris Thohiri  
1511410061



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

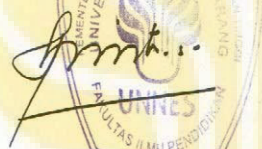
## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu tanggal 14 september 2016.

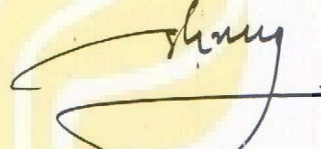
Panitia:

Ketua

Sekretaris



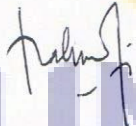
Dra. Sinta Saraswati, M.Pd., Kons.  
NIP. 196006051999032001



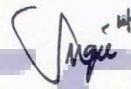
Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi., M.Si.  
NIP. 195701251985031001

Penguji I

Penguji II



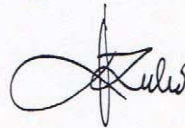
Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197905022008012018



Sugiariyanti, S.Psi., M.A.  
NIP. 197804192003122001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penguji III/ Pembimbing



Siti Nuzulia, S.Psi., M. Si.  
NIP. 19771120 2005012001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Saya datang untuk menang, saya pergi untuk dikenang (Faris Thohiri)



### Peruntukan

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Untuk ibu tersayang, Bapak, enam kakak  
kandung, yang sudah memberi dukungan

dan motivasinya dalam segala hal serta doa

yang selalu tercurah dalam setiap langkah

peneliti.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah, sehingga dengan keterbatasan dan kemampuan yang pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang”.

Adapun skripsi ini disusun guna menyelesaikan persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Sarjana Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis banyak menerima bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fakhrudin, MPd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
2. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.Si., selaku Kepala Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
3. Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, serta saran-saran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Penguji I Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi peneliti.
5. Penguji II Sugiariyanti, S.Psi., M.A. yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang yang pernah mengajar setiap ilmu yang bermanfaat bagi penulis serta staf karyawan Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

7. Keluarga tercinta, Bapak, ibu, Mas Arif, Mas Indra, Mas Hima, Mbak Ani, Mbak Zahro, Mbak Rofi dan segenap keluarga besar yang telah memberikan do'a restu, harapan, semangat, teladan, dan kasih sayang serta dorongan moril maupun materil dalam kelancaran proses belajar peneliti.
8. Terima kasih kepada Noni Resnu Apriliana yang telah memotivasi peneliti.
9. Terima kasih kepada As'ari, Dewi Mulyana, Filip Hutomo, Yanuar Alifandi dan teman-teman yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
10. Terima kasih kepada narasumber yang telah bersedia untuk menjawab kuesioner dari peneliti.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.



Semarang, 30 Agustus 2016

Penulis

Faris Thohiri  
1511410061

## ABSTRAK

Thohiri, Faris. 2016. Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. **Siti Nuzulia, S.Psi., M. Si.**

### **Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Buruh, Kota Semarang**

*Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja buruh di Kota Semarang serta untuk mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja yang ditunjukkan oleh buruh di Kota Semarang. Menurut Umstot (dalam Idrus, 2006: 98) Kualitas kehidupan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan baik secara material maupun non material. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja mengandung unsur kesejahteraan karyawan yang bukan hanya secara material namun juga non material.

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan subjek sebanyak 200 orang yang bekerja sebagai buruh di Kota Semarang. Item pada skala kualitas kehidupan kerja mempunyai koefisien validitas berkisar antara 0,26 sampai dengan 0,729 dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Berdasarkan hasil perhitungan dari kesembilan aspek dan 49 indikator di peroleh aspek yang sangat berpengaruh yaitu aspek pelatihan dan pengembangan sebesar 52% dalam kategori tinggi. Sedangkan aspek yang terendah yaitu hak kerja berada dalam kategori sedang sebesar 51,5%. Dan indikator yang mempengaruhi yaitu indikator lingkungan yang memotivasi berada dalam kategori tinggi sebesar 60,5%, sedangkan indikator terendah yaitu waktu pribadi yaitu sebesar 44,5% berada dalam kategori rendah.

Hasil penelitian deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang secara umum menggambarkan di kategori tinggi. Akan tetapi ada beberapa aspek dan indikator yang masih berada dalam kategori sedang dan rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek pelatihan dan pengembangan merupakan aspek yang paling dominan dalam kualitas kehidupan kerja pada buruh di Kota Semarang. Dan indikator yang paling dominan yaitu lingkungan yang memotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian telah memiliki penilaian mengenai tingkat terpenuhinya kesejahteraan, baik secara material maupun non material dalam suatu lingkungan kerja dan kehidupan pribadinya. Semua aspek berperan penting dalam kualitas kehidupan kerja.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB</b>	
1. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB</b>	
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja.....	10



2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.1.2 Komponen-Komponen Kualitas Kehidupan Kerja .....	12
2.1.3 Faktor Yang Memengaruhi Kerja .....	19
2.2 Buruh .....	25
2.2.1 Definisi Buruh.....	25
2.2.2 Kontrak Kerja.....	26
<b>BAB</b>	
3. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Desain Penelitian .....	29
3.3 Variabel Penelitian.....	30
3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6 Validitas Dan Reliabilitas .....	38
3.6.1 Validitas .....	38
3.6.2 Reliabilitas .....	39
3.7 Analisis Data.....	39
<b>BAB</b>	
4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41

4.1	Persiapan Penelitian .....	41
4.1.1	Orientasi Kancah Penelitian.....	41
4.1.2	Penentuan Subjek Penelitian .....	42
4.1.3	Penyusunan Instrumen .....	42
4.2	Pelaksanaan Penelitian.....	44
4.2.1	Pengumpulan Data .....	44
4.2.2	Pelaksanaan Skoring .....	44
4.3	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	44
4.3.1	Validitas Instrumen .....	44
4.3.2	Reliabilitas Instrumen .....	47
4.3.3	Gambaran Subjek Penelitian .....	47
4.4	Analisis Diksiptif.....	49
4.4.1	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang .....	50
4.4.1.1	Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja Buruh Di Kota Semarang.....	50
4.5	Pembahasan.....	128
4.5.1	Pembahasan Hasil Penelitian .....	128
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	136
<b>BAB</b>		
5.	<b>PENUTUP</b> .....	137
5.1	Kesimpulan .....	137
5.2	Saran.....	137
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		139

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Kriteria Skor Jawaban Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	36
3.2 Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	37
4.1 Sebaran Item Valid Pada Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	45
4.2 Tabel Interpretasi Nilai Reliabilitas .....	47
4.3 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.4 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	48
4.5 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi .....	48
4.6 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan .....	49
4.7 Statistik Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja.....	50
4.8 Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja di Kota Semarang .....	51
4.9 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Lingkungan Kerja .....	52
4.10 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh Di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Lingkungan Yang Memotivasi .....	54
4.11 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kondisi Kerja.....	55
4.12 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Waktu Pribadi.....	56
4.13 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Didukung Untuk Berkembang.....	58
4.14 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Hubungan Informasi Kerja .....	59
4.15 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Memiliki Gaya Dan Langkah Kerja .....	60

4.16	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Budaya Organisasi .....	61
4.17	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Keterlibatan Membuat Keputusan Kerja .....	63
4.18	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kerjasama Antar Bagian Kerja .....	64
4.19	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kebijakan Upah .....	65
4.20	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Diskriminasi Jenis Kelamin.....	66
4.21	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Komunikasi.....	68
4.22	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kritik dan Saran.....	69
4.23	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Bangga Melakukan Pekerjaan .....	70
4.24	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Relasi dan Kerjasama.....	71
4.25	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja .....	73
4.26	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kepemilikan terhadap Perusahaan .....	74
4.27	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Tuntutan Kerja.....	75
4.28	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Hubungan Dengan Atasan.....	76
4.29	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Hubungan Dengan Manajer.....	78
4.30	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Dukungan Positif dari Rekan Kerja.....	79
4.31	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Pelatihan dan Pengembangan .....	80

4.32	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Tujuan Program Pelatihan .....	81
4.33	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Keefektifan Pelatihan yang Berhubungan Dengan Keahlian .....	83
4.34	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Program Pelatihan yang Cukup .....	84
4.35	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Keseringa Program Pelatihan .....	85
4.36	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Kompensasi dan Hadiah .....	87
4.37	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kompensasi yang Adil .....	88
4.38	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Upah yang Didasari Tanggungjawab .....	89
4.39	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Gaji berdasarkan Kompensasi .....	90
4.40	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Promosi Yang Adil .....	92
4.41	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Hadiah Untuk Pekerjaan yang Bagus .....	93
4.42	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Keuntungan Tambahan .....	94
4.43	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Fasilitas .....	95
4.44	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Keamanan Sosial .....	97
4.45	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Transportasi .....	98
4.46	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Pengukuran Keamanan .....	99
4.47	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kesejahteraan Hidup .....	100

4.48	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Kepuasan Kerja dan Keamanan Kerja .....	102
4.49	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kenyamanan Kerja .....	103
4.50	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kemanan Kerja.....	104
4.51	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Produktivitas.....	105
4.52	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Serikat Pekerja.....	107
4.53	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kecocokan Gaji .....	108
4.54	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Pergantian Kerja Yang Adil .....	109
4.55	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kebebasan Kerja.....	110
4.56	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Hak Kerja .....	112
4.57	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Kemampuan Untuk Bekerja .....	113
4.58	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Waktu Yang Fleksibel .....	114
4.59	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Pekerjaan Rumah.....	115
4.60	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Stress Kerja.....	117
4.61	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Tanggung Jawab Tambahan .....	118
4.62	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Tujuan yang Ditetapkan dan Fasilitas .....	119
4.63	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Aspek Kecukupan Sumber Daya .....	120

4.64	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Saluran Komunikasi .....	122
4.65	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Fasilitas.....	123
4.66	Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang Berdasarkan Indikator Sistem Komunikasi di Perusahaan .....	124
4.67	Perbandingan Mean Empiris Dan Mean Teoritis Tiap Indikator Kualitas Kehidupan Kerja .....	126



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Aspek KKK Menurut Nawawi 2005:24.....	15
4.1 Diagram Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja di Kota Semarang.....	52





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Penelitian .....	142
2. Tabulasi Hasil Penelitian.....	152
3. Ringkasan Hasil Penelitian.....	159
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian .....	163



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi lebih sering disebut dengan karyawan. Karyawan memiliki fungsi yaitu mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada dalam organisasi yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mencari tahu hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara observasi ataupun mencari masukan dari karyawan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan juga karyawan memberikan kesetiannya terhadap perusahaan.

Beberapa perusahaan memiliki karyawan berjumlah ratusan hingga ribuan karyawan. Ratusan bahkan ribuan karyawan tersebut biasanya tergabung dalam serikat buruh atau serikat pekerja. Melalui serikat buruh inilah mereka dapat perlindungan tentang hak-hak yang harus didapat oleh para buruh tersebut. Selain itu serikat buruh juga menjembatani antara perusahaan dan pekerja jika perusahaan ingin mengomunikasikan kebijakan-kebijakan yang akan diberlakukan.

Buruh dalam pelaksanaannya memiliki tanggungjawab kepada perusahaan seperti menjalankan *job description*, mematuhi peraturan yang telah ditentukan

dan lain-lain. Selain itu dalam menjalankan tanggungjawabnya buruh juga berhak mendapatkan hak-haknya yang telah diatur oleh undang-undang. Menurut undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 dalam BAB X mengatur tentang perlindungan, pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Bentuk perlindungan yang dimaksud adalah peraturan jam kerja, seperti 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Peraturan jam kerja penting tetapi keselamatan dan kesejahteraan juga dibutuhkan dalam pekerjaan. Bentuk keselamatan dan kesejahteraan yaitu moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian bentuk pengupahan yang dimaksud dalam undang-undang adalah setiap buruh memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pengupahan ini juga di karakteristik yaitu upah minimum, upah lembur kerja, upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan masih banyak yang lainnya yang telah diatur undang-undang.

Kenyataan di Indonesia masih banyak ditemui karyawan yang menuntut kenaikan upah minimum, karena mereka merasa upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah saat ini masih kurang dari kualitas hidup layak. Hal inilah yang mendasari para buruh di Indonesia menuntut upah minimum dinaikan karena upah saat ini tidak layak bagi mereka. Salah satu perkumpulan buruh yang mengatasnamakan dirinya Persatuan Pergerakan Buruh Solo Raya (Prabusora)

menolak diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) No 78/2015 tentang pengupahan. Buruh ini menolak karena merugikan pekerja dan bisa menjadi bumerang bagi mereka, dan bukan cuman di kota Solo Raya tetapi di seluruh kota-kota yang ada di Indonesia.

Permasalahan yang terjadi bukan hanya upah yang kurang tapi juga permasalahan penganiayaan. Berdasarkan sumber [m.merkdeka.com/peristiwa/4-kasus-penganiayaan-terhadap-buruh.html](http://m.merkdeka.com/peristiwa/4-kasus-penganiayaan-terhadap-buruh.html) yang diunduh disebutkan terjadi penganiayaan yang dilakukan General Manager PT Lingga Sakti Indonesia, Chung Cheng kepada 6 buruh pabriknya. Penganiayaan dilakukan dengan cara mencekik ke enam buruh akan tetapi mereka tidak lalu melawan perlakuan yang diberikan kepada boss mereka dengan alasan mereka takut jika dipecat oleh atasannya. Kasus di atas dapat disimpulkan bahwa para buruh tidak bisa melawan perlakuan yang dilakukan atasannya karena jika melawan bisa jadi mereka dipecat dari pekerjaannya. Para buruh tidak punya keberanian jika ditindas dalam hal kekerasan dan kasus lainnya jika di tindas oleh atasan mereka.

Kasus diatas sering terjadi didalam pekerjaan tetapi kasus buruh bekerja penuh tanpa istirahat juga terjadi pada buruh panci. Berdasarkan artikel Fathiyah (2013) setiap hari, Nuryana dan teman-temannya harus bekerja lebih dari 12 jam untuk membuat 200 panci, jika tidak mencapai target para pekerja akan disiksa dan dipukul. Mereka bekerja mulai jam 05.30 pagi hingga jam 01.00 malam dan hanya diberi makan nasi putih, tahu dan tempe. Usai bekerja para pekerja tinggal disebuah ruangan kecil yang berada dibelakang pabrik didalam ruangan kecil itu hanya diberi dua tikar yang sudah rusak. Kasus ini merupakan pelanggaran dalam

hal jam kerja karena mereka di paksa untuk bekerja lebih dari jam kerja yang telah di tentukan oleh pemerintah.

Permasalahan jam kerja bukan hanya dirasakan oleh buruh panci adapun kasus buruh perempuan yang menanggung beban kerja juga terjadi di pabrik garmen. Berdasarkan artikel Tri (2015), Jumisih Ketua Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) menjadi saksi hidup perjuangan para ibu dan calon ibu yang terpaksa menjadi buruh karena tuntutan ekonomi. Menurut Jumisih, banyak menemui kasus buruh perempuan yang keguguran akibat tidak ada pengurangan bebab pekerjaan. Buruh yang sedang hamil harus tetap duduk menjahit sepanjang hari karena dia bekerja di pabrik garmen, dia tidak diberi pengurangan target produksi besar bahkan dipaksa lembur dan pulang malam. Kasus ini merupakan beban kerja yang tidak seimbang dengan aturan yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Banyaknya kasus yang terjadi pada buruh membuat peneliti melakukan studi pendahuluan berupa wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan 4 buruh yang bekerja di perusahaan berbeda. Buruh pertama yang bekerja di CV. Tiga Puteri mengatakan bahwa upah yang diberikan cukup akan tetapi upah tersebut tidak lebih dari upah minimum kota (UMK). Tekanan dalam bekerja sangat tinggi karena perusahaan yang di tempati adalah garment. Hubungan dengan atasan hanya biasa-biasa saja karena tidak terlalu dekat dengan atasan. Waktu diluar kerja hanya sedikit karena untuk dihari sabtu buruh harus bekerja setengah hari. Wawancara kedua dilakukan pada buruh perusahaan JKB yang mengatakan bahwa untuk masalah upah yang diterima cukup karena buruh ini

masih muda dan belum berkeluarga. Jam kerja tidak menyita waktu karena baginya kerja saat ini masih membutuhkan pengalaman dan buruh ini sangat rileks dalam bekerja. Hubungan dengan atasan biasa saja karena atasan jarang mengobrol dengan para buruh hanya mengobrol yang penting atau jika mendesak.

Wawancara ketiga dilakukan pada buruh yang bekerja di PT. MG, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat peraga olah raga. Subjek menjelaskan bahwa jam kerja sudah tepat begitu juga dengan upah, akan tetapi dalam keamanan kerja status karyawan tetap. Dalam hal ini buruh di kontrak selama dua tahun jika kontrak usai diperpanjang selama 1 tahun dan jika kontrak maka buruh akan diangkat sebagai karyawan tetap atau perusahaan memutuskan hubungan kerja. Jika sudah menjadi karyawan tetap juga mempunyai resiko yaitu jika masa kerja mendekati pensiun maka akan di mutasi ke daerah yang jauh dari tempat tinggalnya, hal ini membuat buruh berfikir dua kali untuk meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena perusahaan ingin menghemat dana pesangon. Buruh terakhir bekerja di PT. Kambing Hitam mengungkapkan bahwa upah yang diterima sangatlah kurang karena harus memenuhi kebutuhan keluarganya dengan 3 orang anak. Upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diterimanya karena buruh ini berada dibagian finishing. Tekanan kerja yang tinggi sangatlah membuat terganggu karena pekerjaan yang dilakukan tidak ada variasi dan tantangan sehingga membuat jenuh. Hubungan dengan atasan lumayan baik karena buruh ini sudah bekerja selama 8 tahun di perusahaan.

Fenomena buruh yang diungkapkan diatas menunjukkan masih rendahnya Kualitas Kehidupan Kerja pada buruh. Menurut Nawawi (2008:23) Kualitas

Kehidupan Kerja (KKK) merupakan usaha dari perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Chen dan Farh dalam Huang dkk (2007:740) mengungkapkan ada empat aspek penting dalam Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) yaitu karakteristik pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), kompensasi dan benefit, dan perilaku penyelia. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Jika seorang karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa dihargai berada dalam perusahaan tersebut, sehingga kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut juga akan baik.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work Life Balance*) adalah keseimbangan antara waktu kerja dengan kehidupan, dimana pekerja didukung untuk melakukan aktivitas akan kehidupannya, seperti bersosialisasi, melakukan hobi, waktu untuk cuti dan berlibur. Karyawan membutuhkan waktu diluar lingkup kerja karena jika karyawan ini akan mempengaruhi keefektivitasan kerja. Aspek lain dalam Kualitas Kehidupan Kerja yaitu Kompensasi dan *benefit* merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik yang tidak langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insetif. *Benefit* merupakan keuntungan yang diterima karyawan (finansial atau nonfinansial) berdasarkan kebijaksanaan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan

mereka, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Aspek terakhir dalam KKK yaitu perilaku penyelia merupakan perilaku dari atasan termasuk kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Perilaku penyelia dapat berupa bantuan guna memecahkan masalah yang dihadapi oleh bawahan, memberikan motivasi, serta memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. . Komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya sangatlah penting, ini bisa membangun keharmonisan di ruang kerja. Komunikasi bukan hanya dilakukan karyawan pada posisi yang sama tetapi di posisi atasan dan bawahan juga sangat diperlukan. Interaksi antara atasan dan bawahan ini sangat penting karena jika tidak adanya komunikasi, maka keharmonisan dalam satu ruang kerja tidak terjalin.

Menurut Sirgy, dkk (2001:241) mengatakan bahwa KKK berbeda dengan kepuasan kerja, namun KKK memiliki konsep yang lebih luas dibandingkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanya merujuk kepada keadaan lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi kondisi emosional karyawan atas perasaan terhadap pekerjaan, sedangkan KKK tidak hanya merujuk kepada lingkungan pekerjaan saja akan tetapi juga melihat efek dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupan karyawan di luar pekerjaan yaitu kebahagiaan, cinta, hobi dan keluarga.

Penelitian tentang Kualitas Kehidupan Kerja sudah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian Budi (2013), tentang Kualitas Kehidupan Kerja pada



anggota TNI-AD di corps “X” di Bandung dalam dimensi kompensasi sudah mencukupi. Tetapi dimensi kesempatan untuk tumbuh dan menggunakan kapasitasnya sebagai manusia, ketiga subjek tidak mendapatkan otoritas penuh dalam pekerjaannya, hal ini dikarenakan hanya pimpinan yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan.

Penelitian lainnya adalah penelitian Sri (2015), tentang Kualitas Kehidupan Kerja perawat di RSUD Haji Makassar menunjukkan persepsi karyawan terhadap pengembangan karir kurang baik, distribusi kompensasi yang kurang baik. Pembayaran gaji tidak secara adil, dan gaji tidak mempertimbangkan kesejahteraan perawat. Penelitian Flora (2014) mengenai Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. LPI Palembang yaitu sebagian besar karyawan pelaksana tergolong puas, dengan kata lain sebagian besar karyawan merasa bahwa Kualitas Kehidupan Kerja di PT. LPI Palembang telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Penelitian lainnya adalah penelitian Agustinus (2013), tentang Kualitas Kehidupan Kerja di PT Parewa Aero Catering di Sidoarjo memiliki penilaian yang cukup terhadap KKK.

Hasil penelitian di atas menunjukkan hasil yang beragam tentang penelitian kualitas kehidupan kerja. Dimensi kompensasi pekerja merasa kurang dan pengambilan, dan pada penelitian Budi kompensasi cukup akan tetapi dalam dimensi kesempatan untuk tumbuh kurang. Selain itu penelitian kualitas kehidupan kerja khususnya pada buruh belum banyak dilakukan. Atas dasar itulah peneliti ingin meneliti mengenai bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana gambaran Kualitas Kehidupan Kerja buruh di Kota Semarang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah mengetahui bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja buruh di Kota Semarang serta untuk mendeskripsikan Kualitas Kehidupan Kerja yang ditunjukkan oleh Buruh di Kota Semarang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis :
  1. Untuk menambah perbendaharaan penelitian karya ilmiah khususnya dalam bidang industry dan organisasi.
  2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pondasi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.
- b. Manfaat Praktis :
  1. Bagi perusahaan, khususnya perusahaan di kota semarang untuk lebih memperhatikan kondisi karyawannya.
  2. Bagi pemerintah untuk lebih mengatur undang-undang yang telah ada dan tidak mendukung salah satu pihak yang diuntungkan.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

*Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Dubrin (1994:376) “*Quality of work life is related to the degree to which the full range of human need is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Sedangkan Nawawi (2008:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Cascio (2006: 24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja,

kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Lebih lanjut menurut Umstot (dalam Idrus, 2006: 98) Kualitas kehidupan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan baik secara material maupun non material. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja mengandung unsur kesejahteraan karyawan yang bukan hanya secara material namun juga non material.

Menurut Bernardin *and* Russel (1993: 520) mengatakan bahwa: berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pegawai) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan) selama mereka masih dipekerjakan. Perusahaan tertarik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Sirgy, dkk (2001:241) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berbeda dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kualitas kehidupan kerja memiliki konsep yang lebih luas dibandingkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanya merujuk kepada keadaan lingkungan pekerjaan yang memengaruhi kondisi

emosional karyawan atas perasaan terhadap pekerjaannya, sedangkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya merujuk kepada lingkungan pekerjaan saja akan tetapi juga melihat efek dari pekerjaan tersebut terhadap kehidupan karyawan di luar pekerjaan yaitu kebahagiaan, cinta, *refreshing*, hobi, dan keluarga.

Berdasarkan beberapa definisi tokoh di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai tingkat terpenuhinya kesejahteraan, baik secara material maupun non material dalam suatu lingkungan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

### **2.1.2 Komponen-komponen Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Devappa, dkk (2015: 284-285) menyatakan ada sembilan komponen tentang kualitas kehidupan kerja, yaitu:

#### **1) Lingkungan Kerja**

Tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan sosial dan lingkungan professional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja dengan koordinasi dalam satu cara ataupun cara yang lain. Kondisi kerja yang aman dan sehat menjamin kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, mengurangi hubungan manajemen tenaga kerja yang buruk. Seorang pekerja yang sehat tercatat produktivitas tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dapat membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Lingkungan kerja yang baik terdiri dari amannya fisik dan mental situasi bekerja dan menentukan jam kerja yang wajar.

## 2) Budaya Organisasi

Seperangkat sifat yang dimiliki dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif dari seseorang yang merupakan bagian dari sebuah nilai-nilai organisasi, visi, norma dll. Peluang promosi, promosi dan kriteria hadiah evaluasi yang digunakan keduanya di bawah kontrol langsung dari organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

## 3) Relasi dan Kerjasama

Komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Kerja dan karir yang biasanya dikejar dalam kerangka sosial organisasi dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting dari Kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada ketrampilan kerja terkait sifat, kemampuan dan potensi tanpa mengingat ras, jenis kelamin, penampilan fisik dll.

## 4) Pelatihan dan Pengembangan

Suatu kegiatan organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dapat dipastikan dari kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, sehingga memiliki kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan pribadi dan keterampilan.

## 5) Kompensasi dan Penghargaan

Merupakan faktor motivasi, pekerja terbaik diberi penghargaan dan hal ini membangun kompetisi antara karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan

organisasi maupun tujuan individu. Kebutuhan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan bergantung pada batas kompensasi yang ditawarkan. Upah harus tetap pada dasar kerja yang dilakukan, ketrampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

#### 6) Fasilitas

Fasilitas berperan utama dalam mengaktualisasi tujuan dan sasaran organisasi dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional karyawan. Fasilitas termasuk pelayanan makanan, transportasi, keamanan dll. Banyak pengusaha menemukan keuntungan untuk memungkinkan pengaturan alternative kerja untuk karyawan mereka. Hal ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Pengaturan alternative kerja pada karyawan meliputi jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak ada perjalanan pulang-pergi dan aman di lingkungan kerja.

#### 7) Kepuasan Kerja dan Keamanan Kerja

Kepuasan kerja adalah baik atau buruknya karyawan menilai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang banyak terdapat perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, macam-macam tugas, identitas, signifikansi kerja, umpan balik dll berkontribusi besar pada kepuasan karyawan. Karyawan menginginkan stabilitas pekerjaan dan tidak ingin menjadi korban kebijakan pribadi dan bertahan pada belas kasihan majikan. Keamanan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

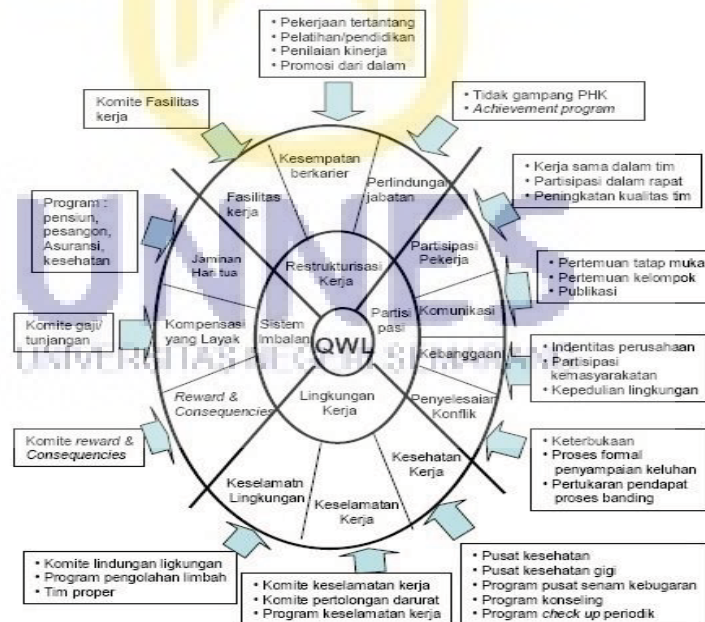
8) Otonomi Kerja

Karyawan diberikan kebebasan pembuatan keputusan. Pekerja membuat rencana sendiri, mengkoordinasi dan mengontrol aktivitas kerja mereka. Hal ini juga mencakup kesempatan yang berbeda seperti independensi di tempat kerja dan wewenang yang dimiliki untuk mengakses informasi terkait tugas mereka.

9) Kecukupan Sumber Daya

Sumber daya harus sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, jika tidak tenaga kerja tidak akan kompeten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan mengakibatkan kualitas kehidupan kerja menjadi rendah.

Nawawi (2005:23-26) menyatakan terdapat sembilan aspek yang harus diciptakan dan dikembangkan, yakni:



Gambar 2.1 Aspek KKK menurut Nawawi 2005: 24



### A. Komunikasi

Di lingkungan perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/ karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menimbulkan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan buletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

### B. Penyelesaian Konflik

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/ keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Di samping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

### C. Pengembangan Karir

Di lingkungan perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya.

Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya secara obyektif. pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikan untuk memangku jabatan yang lebih tinggi.

#### D. Partisipasi Pekerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang ditempuh. Disamping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah dan informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran/ pendapat karyawan.

#### E. Kebanggaan

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan, dan lain-lain.

#### F. Kompensasi Yang Layak

Setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.

#### G. Keselamatan lingkungan

Setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite lingkungan kerja yang secara terus-menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.

#### H. Keselamatan kerja

Setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/ karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama pengaturan pensiun.

## I. Kesehatan Kerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja/ karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan terdapat beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja antara lain komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi pekerja, kebanggaan, kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja. Namun dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan aspek dari Swamy (2015: 284-285). Dikarenan aspek tersebut dinilai paling sesuai dengan fenomena yang terdapat pada kehidupan buruh. Lingkungan kerja, budaya organisasi, relasi dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja dan keamanan kerja, otonomi kerja, kecukupan sumber daya.

### 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Sinha (2012: 32) menyatakan terdapat 12 faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

#### a. Komunikasi

Kinerja karyawan dapat terkait dengan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang diinginkan.

b. Pengembangan Karir

Perencanaan Karir sebagai bagian dari program pengembangan karyawan tidak hanya untuk membantu karyawan menganggap sebagai bagian investasi perusahaan, tetapi juga membantu karyawan untuk mengelola berbagai aspek kehidupan mereka melalui jalur promosi yang jelas. Pengusaha tidak bisa lagi menjanjikan keamanan kerja, tetapi mereka dapat membantu karyawan mempertahankan ketrampilan yang mereka butuhkan dalam persaingan dunia kerja.

c. Komitmen Organisasi

Studi menyimpulkan bahwa karyawan yang berkomitmen dengan perusahaan untuk waktu yang lebih lama memiliki keinginan yang lebih kuat untuk menghadiri kerja dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka.

d. Dukungan Emosional Dari Supervisor

Dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga. Dukungan dari supervisor meningkatkan semangat karyawan.

e. Pengaturan Kerja yang fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan dedikasi karyawan. pengaturan yang ada memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu lebih efisien dengan kegiatan penjadwalan sesuai dengan situasi yang terbaik.

f. Budaya Responsif Keluarga

Adanya kombinasi peran pekerjaan dan keluarga setidaknya sama penting bagi karyawan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

g. Motivasi Karyawan

Persepsi umum adalah bahwa orang meninggalkan organisasi untuk mendapatkan gaji lebih tinggi. Namun, penting bagi perusahaan bahwa individu memiliki motif yang unik dan berbeda untuk bekerja.

h. Iklim Organisasi

Ada tiga iklim organisasi yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yaitu afektif, kognitif, dan instrumental. Pada aspek afektif iklim organisasi terdiri dari kualitas hubungan dalam organisasi. Pada aspek iklim kognitif terdiri dari suatu pekerjaan yang terdiri dari kebermaknaan, kompetensi, dan gangguan pekerjaan-keluarga. Pada aspek instrumental, iklim berperan sebagai proses kerja, struktur, dan penghargaan ekstrinsik termasuk akses ke sumber daya organisasi.

i. Dukungan Organisasi

Tingkat dukungan yang ditawarkan organisasi juga merupakan indikasi dari kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. dukungan organisasi di definisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan.

j. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang penting dalam pekerjaan dan dipandang sebagai indikator penting dari kualitas kehidupan kerja.

k. *Rewards & Benefits*

Kebutuhan pribadi terpenuhi ketika ada penghargaan dari organisasi seperti kompensasi, pengakuan promosi, dan pengembangan memenuhi harapan mereka, yang akan mengarah pada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

l. Kompensasi

Kompensasi juga merupakan indikasi dari kualitas kehidupan kerja dalam organisasi.

Menurut Hanefah, dkk yang di kutip Andri Hadi (2008:19) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tumbuh dan Berkembang (*Growth and Development*)

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Partisipasi (*Participation*)

Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Lingkungan (*Physical Environment*)

Pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

4. Supervisi (*Supervision*)

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan

pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.

5. Upah dan Kesejahteraan (*Pay and Benefit*)

Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

6. Faktor Sosial (*Social Relevance*)

Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.

7. Penyelarasan Fungsi di Tempat Kerja (*Work Integration*)

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Burstein (1987: 165) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Sistem kompensasi yang adil dan rasional
2. Jalur karir yang jelas, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir dan mewujudkan seluruh kemampuan dan minatnya.
3. Pengembangan kemampuan karyawan.
4. Hubungan yang bersifat terbuka diantara anggota organisasi, baik diantara rekan kerja maupun hubungan atasan bawahan.
5. Variasi tugas yang menarik dan menantang bagi karyawan.

Michale dan Stan Kossen (1997: 307-308) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut:



1. *Adequata and fair compensation* (mencukupi kecukupan dan kewajaran kompensasi).
2. *Safe and healthy working conditions* (keselamatan dan kesehatan kondisi kerja).
3. *Opportunity for developing and using human capacity* (peluang untuk berkembang penggunaan kapasitas manusia).
4. *Opportunity for continued growth and security* (peluang untuk tumbuh dan aman secara berkelanjutan).
5. *A feeling of belonging* (perasaan memiliki).
6. *Employee rights* (hak-hak karyawan).
7. *Work and total life space* (pekerjaan dan ruang kehidupan total).
8. *Social relevance of work life* (relevansi sosial kehidupan pekerjaan).

Sudarnoto (2010: 1) mengungkapkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor eksternal ialah faktor luar yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. merujuk pada faktor tersebut diatas dapat disimpulkan yang termasuk dalam faktor internal yakni komitmen organisasi, motivasi karyawan, kepuasan kerja. sedangkan faktor eksternal diantaranya komunikasi, pengembangan karir, dukungan emosional supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsif keluarga, iklim organisasi, dukungan organisasi, *reward & benefit*, kompensasi.

## 2.2 Buruh

### 2.2.1 Definisi

Buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh, pekerja tenaga kerja maupun karyawan adalah sama, namun dalam kultur Indonesia “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Buruh di Indonesia diartikan bekerja dengan menggunakan lebih banyak otot dalam melakukan kerja.

Status kerja buruh di bagi dua yaitu buruh kontrak (*harian*) dan buruh tetap. Adapun perbedaan buruh kontrak dengan buruh tetap yaitu:

➤ Definisi umum kerja buruh kontrak

- Buruh yang dippekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.
- Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang.

Menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
- Pekerjaan yang bersifat musiman.
- Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan sebagai buruh tetap maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

➤ Definisi umum kerja buruh tetap

- Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja karyawan yang bekerja
- Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
- Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
- Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
- Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal tiga tahun).

### 2.2.2 Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di

Indonesia. Di dalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan ode disiplin yang ditetapkan perusahaan.

Bunyi pasal 1601 a KUH Perdata dapat dikatakan bahwa yang dinamakan kontrak kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Adanya pekerja dan pemberi kerja

Antara pekerja dan pemberi kerja memiliki kedudukan yang tidak sama. Ada pihak yang kedudukannya diatas (pemberi kerja) dan ada pihak yang kedudukannya dibawah (pekerja). Karena pemberi kerja mempunyai kewenangan untuk memerintah pekerja, maka kontrak kerja diperlukan untuk menjabarkan syarat, hak dan kewajiban pekerja dan si pemberi kerja.

2. Pelaksanaan kerja

Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan di perjanjian kerja.

- a. Waktu tertentu

Pelaksanaan kerja dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.

- b. Adanya upah yang diterima

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk

buruh sendiri maupun keluarganya (pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada buruh di Kota Semarang mengenai kualitas kehidupan kerja disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Hasil penelitian deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja Buruh di Kota Semarang secara umum menggambarkan di kategori tinggi. Akan tetapi ada beberapa aspek dan indikator yang masih berada dalam kategori sedang dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian telah memiliki penilaian mengenai tingkat terpenuhinya kesejahteraan, baik secara material maupun non material dalam suatu lingkungan kerja dan kehidupan pribadinya. Semua aspek berperan penting dalam kualitas kehidupan kerja.

#### **5.2 Saran**

Merujuk pada simpulan penelitian di atas, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu refrensi bagi perusahaan, terutama perusahaan yang kualitas kehidupan kerja kurang memenuhi apa yang di atur undang-undang. Perusahaan dapat berupaya unuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada aspek hak kerja dan indikator waktu pribadi.

## 2. Bagi Pemerintah

Pemerintah lebih memantau kembali perusahaan yang melanggar aturan yang telah diatur oleh undang-undang.

## 3. Bagi Peneliti

Peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kualitas kehidupan kerja buruh di Kota Semarang, sebaiknya peneliti melakukan observasi terlebih dahulu. Dan melakukan penelitian disaat waktu yang tidak mengganggu aktivitas subjek.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bernardin, H. John & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management: an Experimental Approach, International Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. & Elias M. A. 1981. *Human Resources Management, An information in System Approach*. Virginia: Reston Publishing Company inc.
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- Cascio, W. F. 2010. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits 3 th ed*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks.
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- <http://m.cnnindonesia.com/gaya-hidup-kisah-buruh-perempuan-di-tempat-kerja>  
(diakses 19 Maret 2016).
- <http://www.suaramerdeka.com/peristiwa/4-kasus-penganiayaan-terhadap-buruh>(diakses 19 Maret 2016).
- <http://www.suaramerdeka.com/tolak-pp-78-2015> (diakses 19 Maret 2016).
- <http://www.voaindonesia.com/a/korban-perbudakan-di-pabrik-panci-tangerang-alami-trauma> (diakses 19 Maret 2016).
- Huang, T.C., Lawler, T., & Lei, C. 2007. The Effect of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. Vol. 35 No. 6 (735-750).
- Kurniawan, Agustinus Ivan. 2013. Studi Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT Parewa Aero Catering di Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 2 No. 1.



- Larashati, Flora Merlinka. 2014. Studi Deskriptif Mengenai Quality Of Work Life Karyawan Pelaksana PT. Laju Perdana Indah Palembang. *Skripsi*(Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.
- Marlianto, Budi Setiawan. 2013. Kualitas Kehidupan Kerja Pada Anggota TNI-AD. *Skripsi* (tidak Diterbitkan). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayitno, A.T. 2005. Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy pada tuna rungu. *Skripsi* (tidakditerbitkan). Semarang: Unika.
- Prihantoro, Agung. 2012. Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. <http://jurnal.unimus.ac.id>. Vol. 8 No.2.
- Purwanto, Edy. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, Stephen P. 1996.*Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikaso. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Salmah, Ninin Non A. 2012. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*. Vol. 2 No. 3.
- Samtica, Sinta. 2011. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Prodi Kesehatan Masyarakat, UI.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9 No. 1 (44-53).
- Simamora, Hendy. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirgy, M. J., Efraty, D.,Siegel, P., & Lee, D. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theorie. *International Journal of Busines Insight*. Vol. 55 No. 3 (241-302).

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suneth, Musharfan. 2012. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Universitas Hasanuddin Makasar.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. 2015. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Science*. Vol. 8 Issue 2 (281-300).
- Idrus, M. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol. 3 No. 1 (94-106).
- Sinha, C. 2012. Factors Affecting Quality of work life: Empirical evidence from Indian Organization. *Australian Journal of Business and Management Reaserch*, 1, 11 (31- 40).
- Sudarnoto. 2001. Faktor- Faktor Pendukung Kualitas Kehidupan Kerja. *Disertasi* (tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi UGM