

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan refleksi sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disinilah kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai menjadi perhatian dan hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi bagaimana membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan bagi pegawai itu sendiri, kepuasan kerja menjadi faktor psikis individu dan sarana untuk mencapai produktivitas. Ketika pegawai puas terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan yang

dihasilkannya pun akan maksimal atau dapat dikatakan mencapai produktivitas.

Dalam riset yang dilakukan pada tahun 2016, Jobplanet menganalisis tingkat kepuasan yang diperoleh para pekerja di industri pendidikan yang dilansir oleh republika.co.id.

Riset dilakukan berdasarkan informasi dari 6.250 pekerja di industri pendidikan yang tersebar di Indonesia, yang terkumpul melalui situs Jobplanet.com. Lembaga-lembaga yang termasuk dalam industri tersebut meliputi sekolah, universitas, perguruan tinggi, hingga lembaga-lembaga kursus dan pelatihan.

Ada beberapa faktor yang diperhitungkan oleh Jobplanet dalam menganalisis tingkat kepuasan pegawai industri pendidikan yakni jenjang karier, gaji, tunjangan, work-life balance, budaya perusahaan serta faktor manajemen.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan pegawai di industri pendidikan terhadap jenjang karir mereka adalah 2,91. Sementara tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan sebesar 2,79; tingkat kepuasan terhadap faktor work-life balance sebesar 3,07; tingkat kepuasan terhadap budaya perusahaan sebesar 3,27; serta manajemen perusahaan sebesar 2,89.¹

¹ Dyah Ratna Meta Novia, Tingkat Kepuasan Guru Terhadap Gaji Masih Rendah <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/05/02/o6jok9359-tingkat-kepuasan-guru-terhadap-gaji-masih-rendah> (diakses pada tanggal 28 September 2017)

Dari hasil penilaian indeks dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai industri pendidikan Indonesia masih tergolong rendah melihat nilai tertinggi dari indeks ialah 6,0. Hal ini seharusnya menjadi motivasi agar organisasi atau industri pendidikan di Indonesia dapat menciptakan suasana kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dalam round table discussion yang bertema Mencerdaskan kehidupan Bangsa: Pendidikan Nasional Menurut UUD RI Tahun 1945, praktisi pendidikan yang menjadi salah satu narasumber yakni Prof Arief Rahman mengungkapkan wajah muram pendidikan nasional, dosen dan guru.

Prof Arief Rahman mengungkapkan bahwa banyak guru dan dosen di Indonesia yang sering mengeluh, tidak disiplin dan tidak memiliki persiapan sebelum mengajar. Sikap lain dari para guru dan dosen yang kurang baik menurut Prof Arief Rahman adalah tidak bersemangat saat bertemu siswa. Padahal semestinya guru menunjukkan semangatnya, agar para siswa juga bersemangat dalam menerima pelajaran.²

Sikap para guru tersebut yaitu sering mengeluh, tidak disiplin, tidak memiliki persiapan mengajar, dan tidak bersemangat dalam menjalankan profesinya mencerminkan kepuasan kerja guru yang rendah. Hal ini sejalan dengan ungkapan Konselor Pendidikan dalam diskusi yang

² Danial, Wajah Muram Pendidikan Nasional, Dosen dan Guru Tidak Fokus <https://m.harianterbit.com/welcome/read/2017/10/25/88674/33/22/Wajah-Muram-Pendidikan-Nasional-Dosen-dam-Guru-Tidak-Fokus> (diakses pada tanggal 14 Desember 2017)

bertema Refleksi Revolusi Mental dan Pendidikan dalam Penguatan Karakter Guru dan Siswa.

Konselor Pendidikan Itjie Chodijah pada diskusi yang bertema “Refleksi Revolusi Mental Dan Pendidikan dalam Penguatan Karakter Guru dan Siswa di kantor Walhi, Tegar Parang, Jakarta Selatan pada 5 Januari 2017 menyatakan bahwa rumitnya penataan administrasi guru memperoleh karir sebagai PNS mengakibatkan rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar dan hanya mengejar karir sebagai PNS. Motivasi administrasi yang sangat sederhana yaitu hanya ingin menjadi PNS mencerminkan kurangnya kecintaan guru terhadap profesinya.³

Selain itu, dalam berita yang dilansir liputan 6 pada 22 Maret 2017, Mendikbud pun mengakui permasalahan pelik guru honorer di Indonesia yaitu banyaknya jumlah guru honorer yang tidak mendapatkan kepastian status tidak terkecuali di DKI Jakarta.⁴

Hal ini sejalan dengan berita yang dilansir oleh kumparan.com yang mengungkapkan bahwa ada salah satu guru honorer yakni Nur Baeti, guru honorer di SDN 05 Cipinang Melayu yang datang meminta keadilan dan mengaku ingin memperjuangkan hak guru honorer K2 untuk mendapatkan UMP.

³ Chusnul Chotimah, Motivasi Peningkatan Kualitas Mengajar Guru Indonesia Rendah <https://tirto.id/motivasi-peningkatan-kualitas-mengajar-guru-indonesia-rendah-cnRP> (diakses pada 10 Juli 2017)

⁴ Netri Inge, Mendikbud Akui Permasalahan Pelik Guru Honorer di Indonesia <https://m.liputan6.com/regional/read/2894934/mendikbud-akui-permasalahan-pelik-guru-honorer-di-indonesia> (diakses pada 18 Juli 2017)

Wexley dan Yulk mendefinisikan kepuasan kerja sebagai generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Setelah mencermati pendapat Wexley & Yulk dan melihat permasalahan-permasalahan yang sudah dipaparkan di atas yaitu kurangnya kecintaan guru terhadap profesinya, tidak adanya kepastian status guru honorer dan tuntutan guru honorer dalam memperjuangkan haknya. Hal-hal tersebut merupakan refleksi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru honorer masih rendah.

Ketidakpuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian upah yang tidak sesuai. Masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja diantaranya kebijakan organisasi, kondisi fisik dan non fisik kerja yang tidak mendukung, hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis, status, dan lainnya.

Kepuasan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Suatu organisasi akan mencapai produktivitas pada tingkat tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang memotivasi para individu dalam melakukan tugasnya,

menumbuhkan suasana kerja sama satu sama lain, serta menumbuhkan kreatifitas dan inisiatif mereka.

Suasana kerja sebagaimana yang dijelaskan di atas, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Kondalkar, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berhubungan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dari individu yang menikmati bentuk pekerjaannya dalam organisasi.

Melihat pendapat di atas, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang baik pada suatu organisasi akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang permasalahan Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan kepuasan kerja guru honorer di SDN Kecamatan Ciracas.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah tingkat kepuasan kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas sudah baik?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas?
4. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dengan kepuasan kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang ditemui. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada masalah “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dengan kepuasan kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Ciracas”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas?”

E. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis bagi banyak pihak, diantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau pedoman dalam memahami dan mengerti permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu Hubungan Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan Kepuasan kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat menambah dan menggali wawasan yang luas tentang Hubungan Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas dan melihat perbandingan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

b. Bagi Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Kepala Sekolah dalam rangka pembinaan Guru khususnya Guru Honorer. Dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik, sehingga Guru

Honorers dapat mencapai kepuasan kerja dengan maksimal. Serta sebagai bahan perbandingan baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai Kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) di lingkungan SD Negeri Kecamatan Ciracas.

c. Bagi Peneliti Lain

Manfaat bagi peneliti lain adalah untuk menambah wawasan terhadap teori-teori yang sudah di dapat dan sebagai bahan referensi agar tertarik dalam meneliti tentang Hubungan Kualitas kehidupan kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorers di SD Negeri Kecamatan Ciracas dan melihat perbandingan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Lijan P.S. yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan.¹ Kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dari aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif dari kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pekerja meyakini bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan, atau menuntut. Sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan seperti tetap bertahan dan menikmati posisinya, bekerja secara teratur dan disiplin, atau bekerja dengan niat tidak sepenuh hati dan memilih mangkir hingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik.

Lijan P.S. melanjutkan bahwa sumber kepuasan kerja ialah apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.301.

yang menyatu membentuk harapan kerja.² Seseorang akan mencapai kepuasan kerja apabila adanya kesesuaian antara kondisi kerja dengan harapan kerja mereka. Apabila terdapat kesenjangan yang cukup tinggi antara kondisi kerja dengan harapan kerja mereka maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Robbins and Judge mengemukakan pendapatnya bahwa, "*job satisfaction as a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics.*"³ Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya.

Menurut Statt, "*Job satisfaction can be defined also as the extent to which a worker is content with the rewards he or she gets out of his or her job, particularly in terms of intrinsic motivation.*"⁴ Kepuasan kerja dapat didefinisikan juga sebagai seberapa jauh pekerja puas dengan penghargaan yang didapat oleh hasil pekerjaannya sendiri, khususnya dari segi motivasi intrinsik.

Sedangkan Colquitt, et al. mengemukakan bahwa "*job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job*

² Ibid.

³ Robbins S.P. & Judge, *Organizational Behavior. Thirteenth Edition*, (Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2009), h.83.

⁴ D. Statt, *The Routledge Dictionary of Business Management Third Edition*, (Detroit: Routledge Publishing, 2004), h.78.

*or job experiences.*⁵ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerja.

Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut. Ciri perilaku pegawai yang puas adalah mereka yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan mereka akan senang dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁶

Hasibuan melanjutkan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.⁷

Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.⁸

⁵ Colquitt, et al, *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the work Place* (New York: Mc Graw-Hill, 2009), h.105.

⁶ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h.202.

⁷ Ibid.

Organisasi harus mampu memonitor kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absensi, *turn over*, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia vital lainnya.

Pendapat tersebut sejalan dengan Mc Shane & Von Glinow yang menyatakan bahwa "*job satisfaction is a person's evaluation of his or her job and work context.*"⁹ Kepuasan kerja merupakan bagian dari seorang pegawai mengevaluasi pekerjaan dan konteks pekerjaannya. Pernyataan evaluatif yang mencerminkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu. Perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Sebaliknya, perasaan tidak menyenangkan sebagai petunjuk dari persepsi bahwa pekerjaannya tidak memenuhi nilai-nilai dari pekerjaannya dan harapannya atas pekerjaan tersebut.

Richard L. Daft mengemukakan bahwa "*job satisfaction is a positive attitude toward one's job.*"¹⁰ Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap satu pekerjaan. Sikap positif ini akan didapat apabila adanya kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemukan dari tempat dan situasi pekerjaannya.

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2010), h. 193.

⁹ Mc. Shane and Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: Mc. Graw-Hill, 2010), h.108.

¹⁰ Richard L. Daft, *New Era of Management* (South-Western: Cengage Learning, 2010), h. 444.

Mc Shane & Von Glinow juga menyatakan bahwa “*job satisfaction is also an ethical issue that influences the organization’s reputation in the community.*”¹¹ Kepuasan merupakan suatu masalah etika organisasi yang mempengaruhi reputasinya dalam sebuah kalangan. Organisasi yang mampu memenuhi kepuasan kerja para pegawainya memiliki reputasi atau citra yang baik. Hal ini dikarenakan kepuasan para pegawainya menjadi kunci atas produktivitas atau keberlangsungan organisasi.

John R. Schermerhorn menjelaskan bahwa “*job satisfaction is something that we often express in conversations; it is something that managers often draw assumptions about for persons under their supervision, and it is an attitude that often gets measured through some form of questionnaire.*”¹² Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sering diungkapkan dalam percakapan, manajer memberikan asumsi tentang orang dibawah pengawasannya, serta sikap yang sering diukur melalui beberapa bentuk kuesioner.

Wexley and Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai “*is the way an employee feels about his or he job.*”¹³ Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas, kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung diri pegawai

¹¹ Ibid., h.112.

¹² John R. Schermerhorn, *Introduction to Management*, (Hoboken: John Wiley & Sons, 2010), h.333.

¹³ Wexley & Yukl, *Organizational Behaviour*, (USA : South Western Cenagge Learning, 2011), h.88.

yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi aspek-aspek seperti pengembangan atau jenjang karir, interaksi antar pegawai dalam menjalin kerja sama, dan struktur organisasi yang menjelaskan fungsi tugas dan tanggung jawab. Sedangkan, perasaan yang berkaitan dengan dirinya meliputi usia, kondisi kesehatan, keahlian, dan latar pendidikan.

Menurut Wibowo, landasan beberapa teori kepuasan kerja diantaranya ialah *two factor theory* dan *value Theory*.¹⁴ teori dua faktor merupakan dua faktor teori kepuasan dan ketidakpuasan kerja dan yang menganjurkan bahwa kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi kerja, peluang promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan adanya pengakuan.

Menurut konsep teori *value theory* bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak pegawai menerima hasil, akan semakin puas mereka.

Berkenaan dengan hal ini, Luthans mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. *The work it self*

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 503.

- b. *Pay*
- c. *Promotions*
- d. *Supervission*
- e. *Work Group*
- f. *Working Conditions*¹⁵

Disisi lain, Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.¹⁶

Lijan P.S mengungkapkan setidaknya ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

- a. Faktor psikologi
- b. Faktor sosial
- c. Faktor fisik
- d. Faktor finansial
- e. Mutu pengawasan¹⁷

Berdasarkan pendapat tersebut, faktor psikologi yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan kejiwaan pegawai,

¹⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: Mc Graw-Hill Irwin, 2011), h.142.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Ros Dakarya, 2009), h.120.

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Op.cit.*, h.309.

meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang kerja, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.

Faktor finansial yang mempengaruhi kepuasan kerja berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang tersedia, promosi, dan sebagainya.

Kemudian, mutu pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan memrasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disintesisakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional individu yang merupakan refleksi dalam memandang dirinya dan pekerjaannya yang dapat

ditunjukkan melalui sikap atau tindakannya, dengan indikator pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), pengakuan (*recognition*), prestasi (*achievement*), pembayaran (*pay*), kondisi kerja (*working condition*), supervisi-hubungan kemanusiaan (*supervision-human relation*) dan kesempatan untuk maju (*the possibility of growth*).

2. Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) merujuk pada filosofi manajemen untuk meningkatkan keseluruhan iklim kerja pada suatu organisasi dengan memperhatikan setiap aspeknya.

Gibson et al. mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai: “*Quality of Work Life is management philosophy that anchors employee dignity, introduce cultural change and provide opportunitirs for growth and development*”.¹⁸ Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu filosofi manajemen yang berusaha meningkatkan martabat pegawai, memperkenalkan perubahan budaya dan menyediakan peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Sirgy berpendapat bahwa “*Quality of Work Life is the employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities and*

¹⁸ James L. Gibson, et al, *Organization Behaviour, Structure, Processes Fourteenth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2012), h.370.

outcomes stemming from participation of needs."¹⁹ Kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas dan hasil yang berasal dari partisipasi kebutuhan.

Menurut Harrison, "*Quality of Work Life is the degree to which the working organization contributes to material and psychological well-being of its members*".²⁰ Kualitas kehidupan kerja ialah sejauh mana kemampuan organisasi memberikan kontribusi dalam materi dan kesejahteraan psikologis para anggota.

Hal ini sejalan dengan pendapat John W. Slocum bahwa "*Quality of Work Life represents the degree to which people are able to satisfy important personal needs through their work*".²¹ Kualitas kehidupan kerja merupakan beberapa konsep umum yang mengacu pada aspek pengalaman kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja didasarkan pada asumsi bahwa pekerjaan lebih dari sekedar pekerjaan; Ini adalah pusat kehidupan seseorang.

Edwin B. Flippo mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai: "*Quality of Work Life is fundamentally a philosophy or an approach that*

¹⁹ Sirgy, et al., *A new measure of quality of work life based on satisfaction and spillover theories*. (Social Indicator Research 55, 2001), h.241.

²⁰ Harrison T.M, *Communication and Participative Decision Making*, (An Exploratory Study; Personnel Psychology, Vol 1), h. 97.

²¹ John W. Slocum, *Fundamentals of Organizational Behavior*, (Mason: Thomson South-Western, 2007), h.131.

can permeate many different activities in workplace".²² Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya adalah sebuah filosofi atau pendekatan yang dapat menyerap banyak aktivitas yang berbeda di tempat kerja.

Beinum dalam studinya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja *"is the quality of the content of the relationship between man and his task"*.²³ Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas mengenai konten atau isi hubungan antara seseorang dengan pekerjaannya.

Lau, Wong, Chan and Law menjelaskan bahwa *"Quality of Work Life is the favorable working environment that support and promote satisfaction by providing employees with rewards, job security and career growth opportunities."*²⁴ Kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan kerja yang menguntungkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan dengan memberikan keuntungan atau rewards, keamanan kerja dan peluang pertumbuhan karir bagi karyawan.

Selanjutnya, menurut Moulins, *"Quality of work life-links between quality of work life and career planning, and a philosophy of improving the climate in which work occurs."*²⁵ Kualitas kehidupan kerja adalah

²² Edwin B. Flippo, *Personnel Management Sixth Edition*, (Singapore: McGraw-Hill, 1984), h.412.

²³ Beinum, As Quoted in *Quality of Working Life in Indian Setting*, (Patna: A paper by J.B.P. Sinha, A.N.S. Institute of Social Studies, 1974).

²⁴ Lau, Wang, Chan and Law, *Information Technology and Work Environment- Does it Change the way People Interact at Work*, (Human System Management, Vol. 20, No.3, 2001), h. 267.

²⁵ Laurie J. Moulins, *Management and Organizational Behaviour Ninth Edition*, (England: Pearson Education Limited, 2010), h.773.

hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan perencanaan karir, dan filosofi dari peningkatan iklim di mana pekerjaan terjadi. Berdasarkan pendapat tersebut hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan kesempatan karir yang ada di dalamnya.

Berkaitan dengan pengertian di atas, Ivancevich menjelaskan bahwa, *“quality of work life is somewhat general concept, referring to several aspect of the job experience”*²⁶. Dari penjelasan ini kualitas kehidupan kerja adalah konsep umum yang merujuk pada beberapa aspek terhadap pengalaman kerja.

John M. Ivancevich juga menjelaskan bahwa:

*Quality of Work Life these include such factors as management and supervisory style, freedom and autonomy to make decisions on the job, satisfactory physical surroundings, job safety, satisfactory working hours, and meaningful tasks.*²⁷

Kualitas kehidupan kerja meliputi beberapa faktor seperti manajemen dan pengawasan kerja, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan pada pekerjaan, lingkungan fisik yang memuaskan, keselamatan kerja, jam kerja yang memuaskan, dan tugas-tugas yang bermakna.

²⁶ John M. Ivancevich, *Human Resource Management Eleventh Edition*, (New York, Mc.Graw Hill/Irwin, 2010), h.12.

²⁷ Ibid.

Istilah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merujuk pada lingkungan kerja bagi pegawai. Program kualitas kehidupan kerja merupakan cara lain dimana organisasi mengakui tanggung jawab mereka untuk mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang sangat baik untuk perkembangan organisasi yang lebih baik dari sebuah organisasi.

Pendapat serupa dinyatakan oleh Schermorthotn et al, yang menjelaskan "*quality of work life is the overall quality of human experience in the workplace.*"²⁸ Bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat kerja. Ini berarti meliputi aktivitas kerja, hubungan antar pegawai, termasuk aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja, seperti kompensasi atau imbalan, kebijakan organisasi, supervisi, tanggung jawab, manajemen dan lain-lain.

Griffin dan Moorhead menjelaskan tentang manfaat dari kualitas kehidupan kerja "*The expected benefits of quality of work life program are increased employee morale, productivity, and organizational effectiveness.*"²⁹ Manfaat yang diharapkan dari program kualitas

²⁸ John R. Schermerhon, James G. Hunt, dan Richard Nosborn, *Organizational Behaviour*, (United States of America: John Willey & Sons, Inc, 2010), h.133.

²⁹ Griffin and Moorhead, *Organizational Behaviour Managing People and Organizations Eleventh Edition*, (South Western: Cengage Learning, 2014), h.535.

kehidupan kerja yaitu meningkatnya semangat kerja pegawai, produktivitas, dan efektivitas organisasi.

Lee et al. menjelaskan bahwa:

Quality of work life improvements are defined as any activity which takes place at every level of an organization which seeks greater organizational effectiveness through the enhancement of human dignity and growth... a process through which the stakeholders in the organization—management, unions, and employees—learn how to work together better.. to determine for themselves what actions, changes, improvements are desirable and workable in order to achieve the twin and simultaneous goals of improved quality of life at work for all members of the organization and greater effectiveness for both the company and the unions.³⁰

Menurut Lee kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kegiatan yang berlangsung di setiap tingkat organisasi yang mencari efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia dimana kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses melalui pemangku kepentingan dalam organisasi - manajemen, serikat pekerja, dan karyawan. Bagaimana belajar untuk bekerja sama dengan lebih baik, untuk menentukan sendiri apa tindakan yang harus dilakukan, perubahan, perbaikan yang diinginkan dan dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang sama dan peningkatan kualitas hidup di tempat kerja untuk semua anggota organisasi dan efektivitas yang lebih besar untuk keduanya yakni perusahaan dan serikat pekerja.

³⁰ Lee M. Ozley and Judith S Ball, *Quality of Work Life: Initiating Successful Efforts in Labor Management Organization*, (The Personnel Administrator, vol. 27, no.5, May 1982), h.27

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Konsep kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Fred Luthans dan Jonathan P. Doh, mengatakan bahwa "*quality of work life (QWL) is a central concern for the personnel and that a less structured, highly participative management style is needed for success.*"³¹ Kualitas kehidupan kerja merupakan pusat perhatian bagi pegawai agar peran dan partisipasinya meningkat dalam pengembangan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disintesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kondisi yang berusaha meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan menyediakan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan berkembang, dengan indikator keamanan kerja (*job security*), penghargaan kerja (*reward*), peluang pertumbuhan karir (*career growth opportunities*) dan lingkungan fisik yang memuaskan.

³¹ Fred Luthans and Jonathan P. Doh, *International Management* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012), h. 441.

3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja

Menurut Schermorthotn menjelaskan bahwa *“quality of work life is the overall quality of human experience in the workplace.”*³² Bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat kerja. Aktivitas individu dalam melakukan pekerjaannya di tempat kerja memerlukan kondisi kondusif sehingga mampu mendukung individu tersebut sebagai pegawai yang produktif. Pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik dan memberikan kepuasan bagi organisasi.

James L. Gibson memberikan penjelasan tentang pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja sebagai berikut: *“In some organizations, Quality of Work Life program are intended to increase employee trust, productivity, involvement, retention, and problem solving so as to increase both worker satisfaction and organizational effectiveness”*.³³ Dalam beberapa organisasi, program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan pegawai, produktivitas, keterlibatan, penyimpanan, dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan kepuasan organisasi.

³² John R. Schermerhon, James G. Hunt, dan Richard Nosborn, *loc.cit.*

³³ James L. Gibson, et al, *loc.cit.*

Carter et al., menjelaskan bahwa, “*QWL is also found to affect employees work responses in terms of organizational identification, job satisfaction, job involvement, job effort, job performance, intention to quit, organizational turnover and personal alienation.*”³⁴ Berdasarkan definisi tersebut kualitas kehidupan kerja juga ditemukan mempengaruhi tanggapan kerja karyawan dalam hal kepuasan kerja.

Griffin and Moorhead menjelaskan pendapatnya mengenai kualitas kehidupan kerja sebagai sebuah program yaitu “*quality-of-work-life programs focus strongly on providing a work environment conducive to satisfying individual needs.*”³⁵ Program kualitas kehidupan kerja memiliki fokus utama pada penyediaan lingkungan yang kondusif untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan pengertian tersebut maka program kualitas kehidupan kerja (QWL) berusaha menciptakan tempat kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada penelitian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan diajukan peneliti. Penelitian pertama berjudul *The Relationship Between Quality of Work Life and Job*

³⁴ Carter et al., *Factors related organizational turnover intentions of Louisiana extension service agents*, in: H. Meadow & M. Sirgy (Eds) *Quality-of-Life Studies in Marketing and Management*, (Blacksburg, VA: International Society for Quality-of-Life Studies, 1990), h.170.

³⁵ Griffin and Moorhead, op.cit., h.535.

Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences

yang dilakukan oleh Fariba Yaghoubinia.

Quality of work life is one of the most important factors for human motivating and improving of job satisfaction. The current study was carried out aimed to determine the relationship between quality of work life and job satisfaction in faculty members of Zahedan University of Medical Sciences. In this descriptive-analytic study, 202 faculty members of Zahedan University of Medical Sciences in 2012 were entered the study through census. The job satisfaction questionnaire of Smith and Kendall and Walton Quality of Work Life questionnaire were used for data collection. Validity and reliability of questionnaires were confirmed in previous studies. Data analysis was done using SPSS 18. The Pearson correlation coefficient and multiple regression tests were used for data analysis. The mean score of quality of work life was $121/30 \pm 37/08$ and job satisfaction was $135/98 \pm 33/78$. There was a significant and positive correlation between job satisfaction of faculty members and their quality of work life ($P=0.003$). In addition, two components of quality of work life "adequate and fair compensation" ($b=0.3$) and "Social Integration" ($b=0.4$) can predict job satisfaction of faculty members. According to correlation between job satisfaction and quality of work life in faculty members, job satisfaction can be improved through the changing and manipulating the components of quality of work life and in this way; the suitable environment for organization development should be provided.³⁶

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) menjadi salah satu faktor terpenting bagi motivasi manusia dan peningkatan kepuasan kerja. Korelasi kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan kepuasan kerja anggota fakultas Kesehatan Universitas Zahedan ialah kepuasan kerja seseorang dapat ditingkatkan melalui perubahan dan manipulasi komponen kualitas kehidupan kerja dengan tujuan pengembangan organisasi.

³⁶ Fatihe, et. al, "The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences", *Global Journal of Health Science*; March 2015.

Dalam penelitian deskriptif analitik ini, 202 anggota fakultas Ilmu Kedokteran Universitas Zahedan pada tahun 2012 masuk studi melalui sensus. Validitas dan reliabilitas kuesioner dikonfirmasi pada penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 18. Koefisien korelasi Pearson dan uji regresi berganda digunakan untuk analisis data. Skor rata-rata kualitas hidup kerja adalah $121/30 \pm 37/08$ dan kepuasan kerja $135/98 \pm 33/78$. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja anggota fakultas dan kualitas hidup kerja mereka ($P = 0,003$). Selain itu, dua komponen kualitas hidup kerja "kompensasi yang memadai dan adil" ($b = 0,3$) dan "Integrasi Sosial" ($b = 0,4$) dapat memprediksi kepuasan kerja anggota fakultas. Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja anggota fakultas. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perubahan dan manipulasi komponen kualitas kehidupan kerja dan dengan cara menyediakan lingkungan yang sesuai untuk pengembangan organisasi.

Kedua, penelitian yang berjudul *Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction* yang dilakukan oleh Bayan Fatehi, Ismail Amini, Ali Karimi dan Bisoton Azizi.

Populasi dari penelitian ini adalah Guru Olahraga di Departemen Pendidikan Urmia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan kepuasan kerja Guru Olahraga Di Departemen

Pendidikan Urnia yaitu dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*), maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Selanjutnya, penelitian yang berjudul *Quality of Work Life and Job Satisfaction of a Group of University Employees*.

The quest for improved productivity through human resources has its beginning in the early 1900's. F. W. Taylor's scientific management principles created a new awareness regarding human resources , who were earlier considered as mere instruments of production ready to work from dawn to dusk under whatever conditions and being motivated by the lure of money. From then – onwards research and experiments have been undertaken to understand human beings at work and the ways to improve their job satisfaction, balanced with the aim of the organizations to combine better productivity with job and employee satisfaction. The concept of Quality of Worklife (QWL), has originated from the continuous research process. The term QWL was introduced by Louis Davis (1972) at the first International Quality of WorkLife Conference held in Toronto. it made its appearance in India around mid 70's.³⁷

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan dan kontrol pekerja terhadap QWL juga telah diidentifikasi sebagai aspek yang sangat penting. Kualitas Kerja Kehidupan secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan atau ketidakpuasan seperti yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kemudian penelitian relevan berikutnya berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan yang dilakukan Swastika Bungalows Sanur.

³⁷ Rochita Ganguly, "Quality Of Worklife and Job Satisfaction of A Group Of University Employees", Asian Journal of Management Research ISSN 2229 – 3795, 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian dilakukan di Swastika Bungalows Sanur, dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan yang diambil dengan metode sampel jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga, dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan keamanan kerja, memberikan kebebasan kepada karyawan, dan peningkatan dalam pemberian insentif bagi karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.³⁸

Penelitian relevan selanjutnya ialah berjudul *Perception on Quality of Work Life and Job Satisfaction in manufacturing organization* yang dilakukan oleh D.Chitra.

Quality of Work Life (QWL) is being used these days by organizations as a strategic tool to attract and retain the talent. QWL policies are increasingly becoming part of the business strategies and focus is on the potential of these policies to influence employees' quality of working life and more importantly to help them maintain work-life balance with equal attention on performance and commitment at work. QWL is "The degree to which members of a work organization are able to satisfy important personnel needs through their experience in the organization" The aim of this study is to find out about the employee's perception on their work-life quality. Previous studies indicated that employees' perception on work life quality significantly influenced their job satisfaction. 460 employees were participated in this study. However, only 251 survey questionnaires were returned yielding 54.6% response rate. Ten variables to measure Quality Work Life (QWL) are examined namely support from organization, work-family conflict, relationship with peers, self competence, impact on job,

³⁸ Ni Luh Putu Surya Astitiani, "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan", Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Agustus 2016.

meaningfulness of job, optimism on organizational change, autonomy, access to resources and time control. All these variables are tested the relationship with job satisfaction. The test indicated that each of the QWL variables on its own is a salient predictor of Job Satisfaction. However, 7 QWL variables are no longer significant predictors for job satisfaction when all the 10 QWL variables are entered into the regression equation. Using multiple linear regressions, only 3 QWL variables (meaningfulness of job, optimism on organizational change and autonomy) are significantly related to Job Satisfaction. However, they only explained 28.8% of the variance in Job Satisfaction, $F(10, 240) = 11.134, p < .05$.³⁹

Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap kualitas hidup kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

³⁹ D. Chitra, "A Study on Employees Perception on Quality of Work Life and Job Satisfaction in manufacturing organization", An Empirical study International Journal of Trade and Commerce-II ARTC July-December, Volume 1, No. 2 ISSN-2277-5811, 2012.

C. Kerangka Berpikir

Aktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaan membutuhkan suatu kondisi kondusif sehingga mampu mendukung individu tersebut sebagai pegawai yang produktif. Pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi ini menunjukkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang baik ini adalah sikap positif dari hasil pengalaman kerja yang didapat oleh pegawai.

Kepuasan kerja akan dihasilkan apabila lingkungan tempat kerja mampu memberikan kebutuhan pegawai seperti tersedianya pengembangan karir, perasaan diakui, dan perasaan nyaman atas kondisi kerja, serta interaksi yang harmonis antar pegawai.

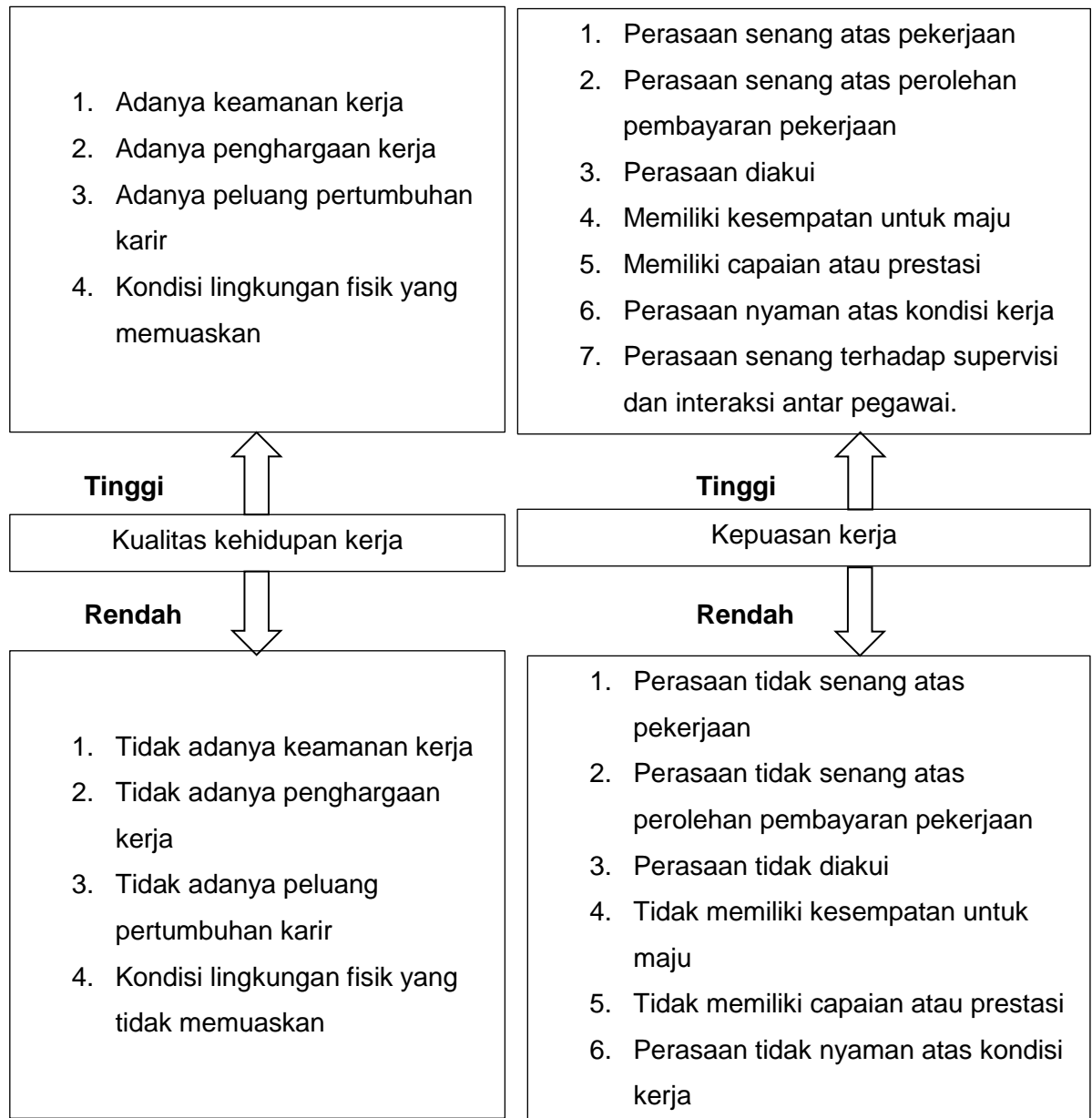
Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan harus mampu menciptakan kondisi kondusif yang mendukung guru mampu melaksanakan tugasnya dengan optimal. Guru yang dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal dapat dikatakan guru tersebut mempunyai produktivitas yang baik. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan kerja guru yaitu menikmati pekerjaannya.

Program QWL atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja supaya menjadi lebih kondusif bagi pegawai dalam bekerja. Upaya meningkatkan kondisi yang kondusif ini berdampak pada peningkatan kepuasan pekerja dan kepuasan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja sebagai filosofi manajemen untuk meningkatkan keseluruhan iklim kerja secara teknis dan manusiawi

membawa pada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja ini akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena berusaha menyediakan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi untuk pemenuhan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga ada hubungan positif antara Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) dan kepuasan kerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik pada suatu organisasi pendidikan yaitu sekolah akan menghasilkan pula kepuasan kerja guru dalam menjalankan pekerjaannya tersebut.



Gambar 2.1 Keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu: “Terdapat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SDN Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Operasional Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan kepuasan kerja guru honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Ciracas yaitu dengan waktu yang digunakan peneliti selama 3 bulan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey untuk mengumpulkan data/ informasi dari sebagian populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tertentu. Charles menjelaskan bahwa "*Survey is study of some people in a way that permits us to describe all people, but with some margin of error due*

to sampling."¹ Survey merupakan penelitian terhadap beberapa orang dengan cara yang memungkinkan untuk menggambarkan semua orang, tetapi dengan beberapa margin kesalahan akibat sampling.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang dihubungkan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel.

Pada penelitian ini yang dikaji yakni tentang kepuasan kerja guru honorer dengan cara menganalisis keterkaitan antar variabel penelitian dan mengukur hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas variabel: 1) Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan 2) Kepuasan kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

¹ Charles H Backstrom, and Gerald Hursh-Cesar. *Survey Research*, Second Edition (Canada: John Wiley and Sons, 1981), h.3

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²

Arikunto menjelaskan secara sederhana bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³ Penentuan populasi harus sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan. Populasi terjangkau yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas dengan jumlah 142 guru.

Pengertian guru honorer menurut Wikipedia ialah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi.⁴

Guru honorer termasuk kedalam tenaga honorer. Dalam peraturan pemerintah yang dimaksud dengan tenaga honorer ialah:

Seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.⁵

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.117

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h.130.

⁴ <http://id.wikipedia.org/wiki/Guru> (diakses pada 15 Desember 2017)

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

2. Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari seluruh populasi. Sampel menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶ Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Dengan pengambilan secara acak dalam populasi tersebut.

Peneliti menggunakan rumus pendapat slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- 1 : Nilai Konstanta
- e : Taraf Signifikansi (5%)

Berdasarkan rumusan di atas, maka besarnya ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah sebanyak 142 guru honorer dan kesalahan 5% maka:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142(5\%)^2}$$

⁶ Sugiyono, Op. Cit., h.118

$$n = \frac{142}{1.355}$$

$$n = 104.797 = 105$$

Jadi, sampel untuk penelitian ini adalah 105 guru honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Peneliti menyebarkan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan jawaban secara jujur terhadap daftar pernyataan yang diberikan. Kuesioner yang disebarkan bersifat tertutup, yakni di dalam daftar pernyataan sudah disediakan alternatif-alternatif jawaban dan responden diminta untuk memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan situasi sebenarnya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian dalam usaha mendapatkan data. Sugiyono mengemukakan bahwa instrumen penelitian merupakan “suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel”⁷

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu: 1) Instrumen kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan 2) Instrumen

⁷ Sugiyono, *Op.Cit.*, p. 148.

kepuasan kerja. Teknik pemberian skor dengan menggunakan skala linkert.

1. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*)

a. Definisi Konseptual

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah kondisi yang berusaha meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan menyediakan kesempatan pegawai untuk tumbuh dan berkembang, dengan indikator keamanan kerja (*job security*), penghargaan kerja (*reward*), peluang pertumbuhan karir (*career growth opportunities*) dan lingkungan fisik yang memuaskan.

b. Definisi Operasional

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah kondisi yang berusaha meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan menyediakan kesempatan Guru Honorer untuk tumbuh dan berkembang, dengan indikator keamanan kerja (*job security*), penghargaan kerja (*reward*), peluang pertumbuhan karir (*career growth opportunities*) dan lingkungan fisik yang memuaskan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrument dari variable *Quality of Work Life* sebagai berikut:

Tabel 3.1

No	Indikator	Item
1.	Keamanan kerja (<i>job security</i>)	1, 2, 3, 4, 5
2.	Penghargaan kerja (<i>reward</i>)	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
3.	Peluang pertumbuhan karir (<i>career growth opportunities</i>)	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
4.	Lingkungan fisik yang memuaskan.	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

d. Jenis Instrumen

Dari kisi-kisi instrumen yang telah dipaparkan, angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti

kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk penskoran adalah sebagai berikut: SS =5, S=4, R=3, TS=2, STS=1.

e. Pengujian Validitas dan Realibilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Apabila instrument sudah disusun, instrument disebarakan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistic.

Teknik statistik yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu:⁸

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

Keterangan :

⁸ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h. 213.

- r : koefisien validitas butir pernyataan yang dicari
 n : jumlah anggota sampel
 X : skor total responden
 Y : skor total pernyataan masing-masing responden
 $\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing X
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing Y

2) Pengujian Realibilitas Instrumen

Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan. Pengujian realibilitas dengan cara salah satunya adalah menggunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma_t^2)} \right]$$

- r_{11} : Reliabilitas instrument $\sum \alpha_b^2$: Jumlah varian butir
 K : Banyaknya butir soal α_t^2 : Varians total

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional individu yang merupakan refleksi dalam memandang dirinya dan pekerjaannya

yang dapat ditunjukkan melalui sikap atau tindakannya, dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan, prestasi, pembayaran, kondisi kerja, supervisi-hubungan kemanusiaan dan kesempatan untuk maju.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional Guru Honorer yang merupakan refleksi dalam memandang dirinya dan pekerjaannya yang dapat ditunjukkan melalui sikap atau tindakannya, dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pengakuan, prestasi, pembayaran, kondisi kerja, supervisi-hubungan kemanusiaan dan kesempatan untuk maju

c. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.2

No	Indikator	Item
1.	Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>)	1, 2, 3, 4
2.	Pengakuan (<i>recognition</i>)	5, 6
3.	Prestasi (<i>achievement</i>)	7, 8

No	Indikator	Item
4.	Pembayaran (<i>pay</i>)	9, 10, 11, 12, 13
5.	Kondisi kerja (<i>working condition</i>)	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
6.	Supervisi-hubungan kemanusiaan (<i>supervision-human relation</i>)	22, 23, 24, 25, 26, 27
7.	Kesempatan untuk maju (<i>the possibility of growth</i>)	28, 29, 30, 31

d. Jenis Instrumen

Dari kisi-kisi instrumen yang telah dipaparkan, angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk penskoran adalah sebagai berikut: SS =5, S=4, R=3, TS=2, STS=1.

e. Pengujian Validitas dan Realibilitas

1) Pengujian Validitas Instrumen

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar.

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau

kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Apabila instrument sudah disusun, instrument disebarikan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistic.

Teknik statistik yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu:⁹

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

Keterangan :

r : koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n : jumlah anggota sampel

X : skor total responden

Y : skor total pernyataan masing-masing responden

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing Y

⁹ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, h. 213.

2) Pengujian Realibilitas Instrumen

Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan. Pengujian realibilitas dengan cara salah satunya adalah menggunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma^2_t)} \right]$$

r_{11} : Realibilitas instrumen

K : Banyaknya butir soal

$\sum \alpha^2_b$: Jumlah varian butir

α^2_t : Varians total

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Pesyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Lilliefors. dengan rumus:

$$L_o = | F(z_i) - S(z_i) |$$

Keterangan:

L_o : Harga mutlak terbesar

$S_{(z_i)}$: Proporsi angka baku

$F_{(z_i)}$: Peluang angka baku

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal maka nilai L_o dikonsultasikan ke dalam tabel kritis L dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Kriteria pengujian populasi ini dianggap berdistribusi normal jika harga $L_o < L_{tabel}$ (angka kritis).

b. Uji Linieritas

Uji ini dimaksudkan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variabel X dan Y, rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel kriterium a : Intersep

X : Variabel predictor b : Slop

Sebagai dasar dari perhitungan analisis jalur maka dilakukan terlebih dahulu Uji Linieritas dan signifikansi Regresi. Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah regresi yang diperoleh signifikan jika digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh antara beberapa variabel yang sedang dianalisis. Uji ini dilakukan

dengan menggunakan bantuan tabel ANOVA dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linier.

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, hingga terbukti melalui data yang terkumpul. Pengujian ini menggunakan rumus product moment.

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah sampel

X : Skor tiap butir

Y : Skor total

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X$: Jumlah kuadrat skor tiap butir

$\sum Y$: Jumlah kuadrat skor total

Setelah mengetahui nilai r *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi guna menentukan derajat hubungan. Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji t berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikansi koefisiensi korelasi

r = koefisien korelasi *Product Moment*

n = banyaknya sampel

Dari table yang dihasilkan pada table $dk = n-2$ dengan t taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 105 responden Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas sebagai sampel data yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dan menggunakan rumus Slovin dalam menentukan sampel penelitian. Dari sampel yang telah diambil di lapangan, maka sampel dapat dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik sebagai berikut:

a. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

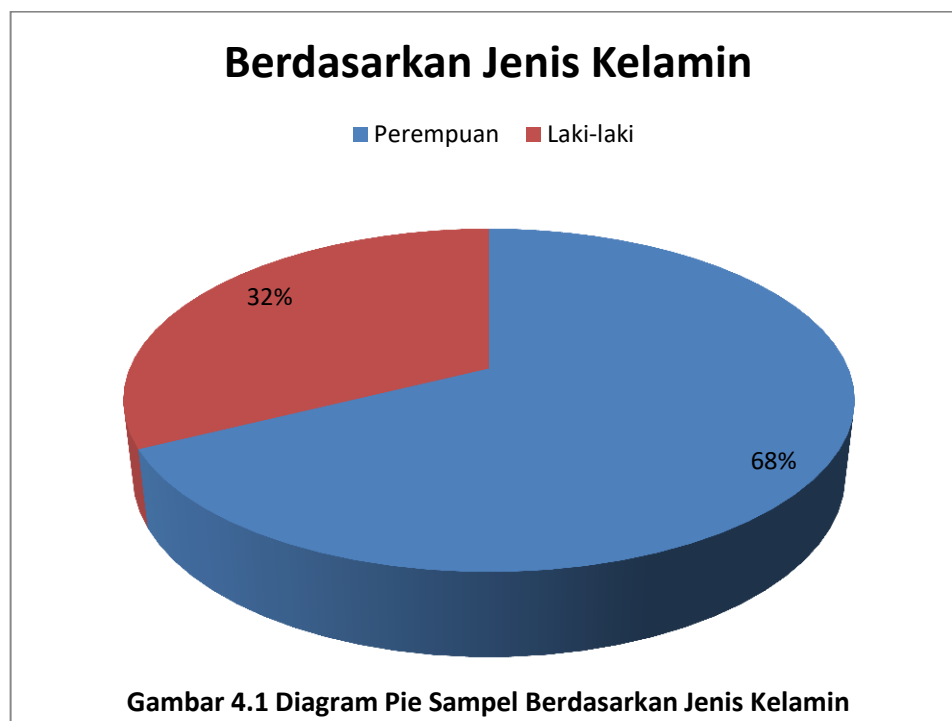
Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 34 guru laki-laki atau sebesar 33.38% dan 71 guru perempuan atau sebesar 67.62%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	34	32.38%
2	Perempuan	71	67.62%
Jumlah		105	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram, maka akan tampak sebagai berikut:



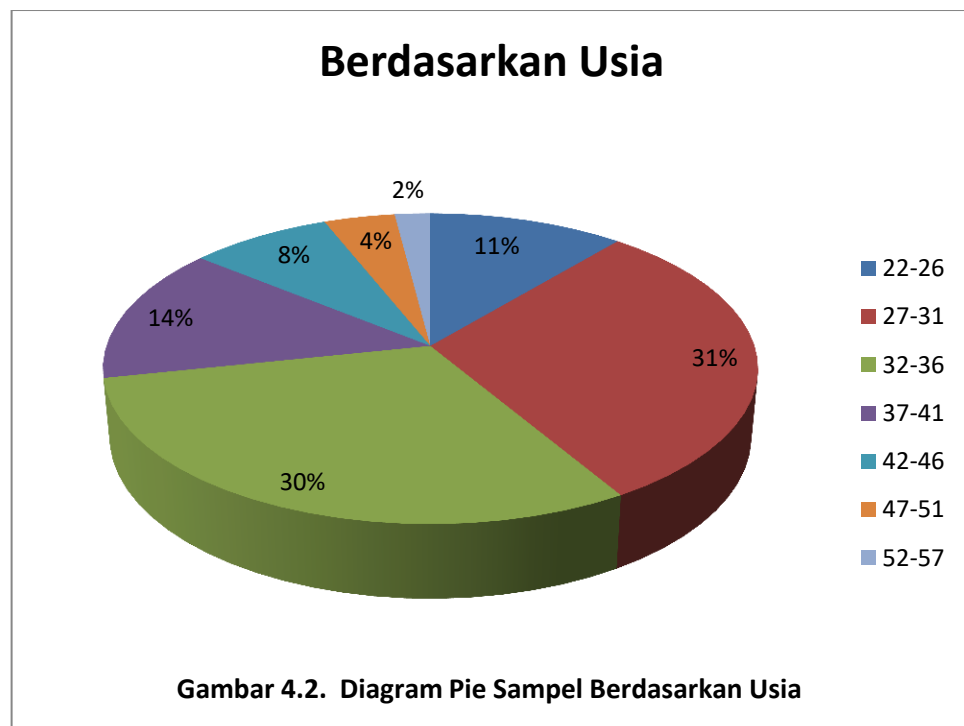
b. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik sampel penelitian berdasarkan usia, frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang usia 27-31 dan 32-36 tahun yaitu masing-masing sebanyak 32 guru atau sebesar 30%. Frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 52-57 yaitu sebanyak 2 guru.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	1	2	3	4	5	Frekuensi	Persentase
1	22-26	1	0	1	4	6	12	11%
2	27-31	4	8	6	8	6	32	30%
3	32-36	5	6	7	10	4	32	30%
4	37-41	3	6	6	0	0	15	14%
5	42-46	3	2	0	1	2	8	8%
6	47-51	2	1	0	1	0	4	4%
7	52-57	0	1	0	1	0	2	2%
Jumlah							105	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram, maka akan tampak sebagai berikut:



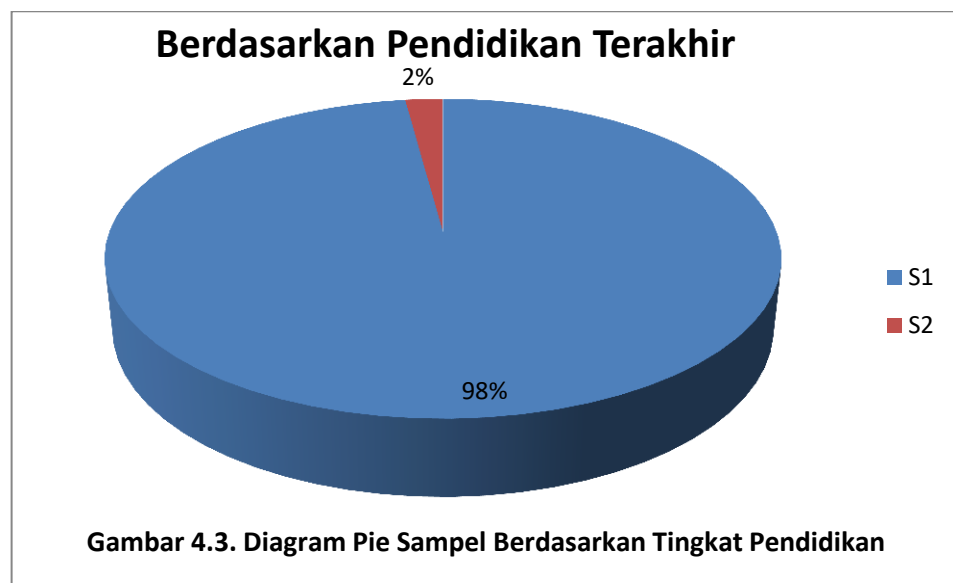
c. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frekuensi guru terbesar yang menjadi sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terdapat pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 103. Frekuensi terendah terdapat pada tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S1	103	98%
2	S2	2	2%
Jumlah		105	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak sebagai berikut:



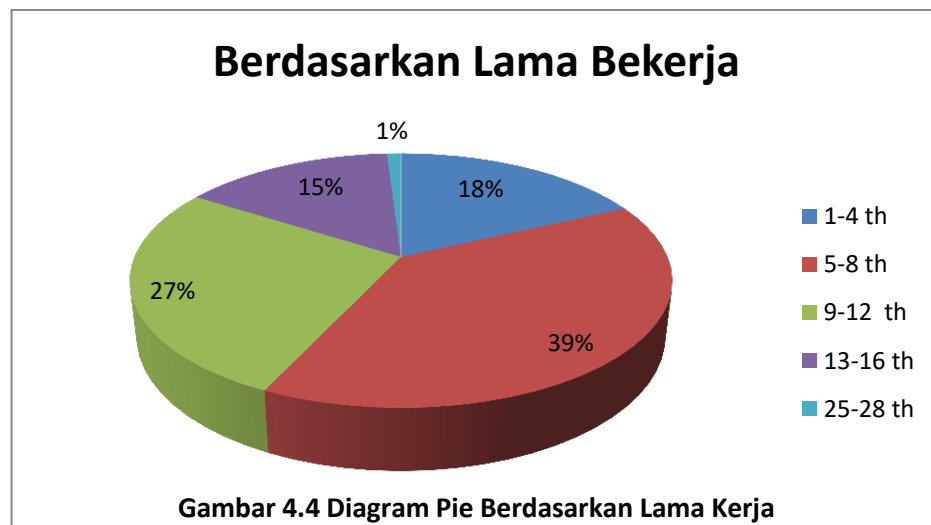
d. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Frekuensi terbesar yang menjadi sampel penelitian berdasarkan masa kerja terdapat pada rentang 5-8 tahun sebesar 41 guru atau 39%. Frekuensi terkecil yang menjadi sampel penelitian berdasarkan masa kerja terdapat pada rentang 25-28 tahun yaitu 1 guru atau 1%.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	1	2	3	4	Frekuensi	Persentase
1	1-4 th	1	4	8	6	19	18%
2	5-8 th	8	4	13	16	41	39%
3	9-12 th	7	10	6	5	28	27%
4	13-16 th	14	1	1	0	16	15%
5	17-20 th	0	0	0	0	0	0%
6	21-24 th	0	0	0	0	0	0%
7	25-28 th	1	0	0	0	1	1%
Jumlah						105	100%

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak sebagai berikut:



2. Deskripsi Data di Lapangan

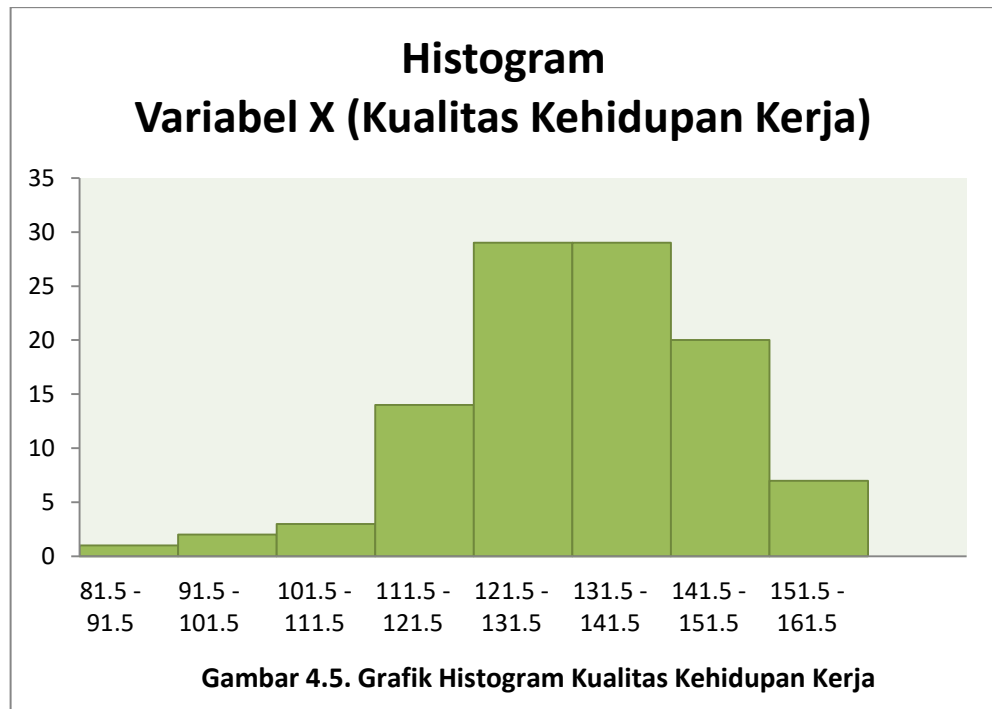
a. Deskripsi Kualitas Kehidupan Kerja (Variabel X)

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang diteliti menggunakan angket dengan 36 item pernyataan. Data dihasilkan berdasarkan penelitian di lapangan kemudian diolah menjadi data statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, dengan banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh delapan kelas dengan nilai skor maksimum 160 dan skor minimum 82, sehingga rentang skor sebesar 78. Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kualitas kehidupan kerja menilai rata-rata (mean) sebesar 132.43, nilai simpangan baku sebesar 13.74 dan nilai varians sebesar 188.75. Frekuensi terbesar yaitu 29 pada kelas 122-131 dan 132-141 dan frekuensi terkecil yaitu 1 pada kelas 82-91. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	82 - 91	81.5 - 91.5	86.5	1	1%
2	92 - 101	91.5 - 101.5	96.5	2	2%
3	102 - 111	101.5 - 111.5	106.5	3	3%
4	112 - 121	111.5 - 121.5	116.5	14	13%
5	122 - 131	121.5 - 131.5	126.5	29	28%
6	132 - 141	131.5 - 141.5	136.5	29	28%
7	142 - 151	141.5 - 151.5	146.5	20	19%
8	152 - 161	151.5 - 161.5	156.5	7	7%
Jumlah				105	100%

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



b. Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Varabel Y)

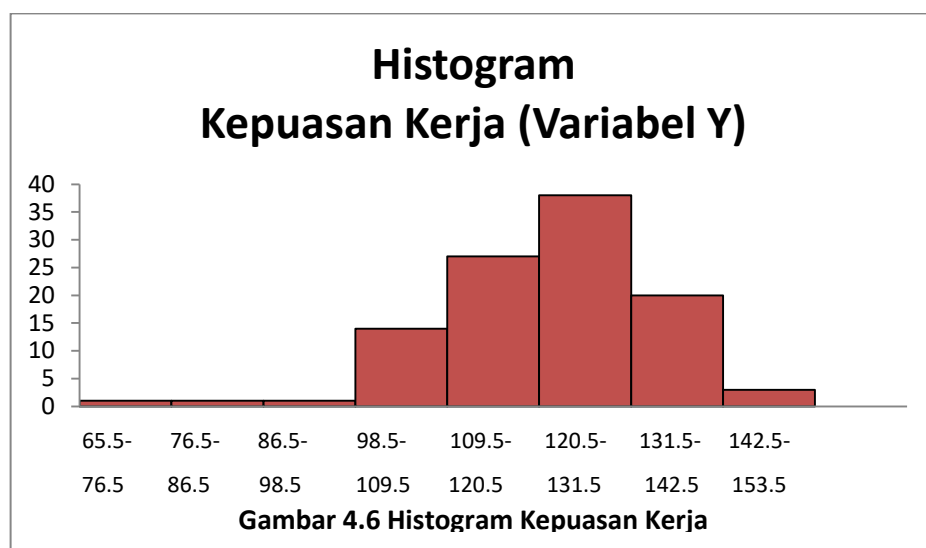
Variabel Kepuasan Kerja yang diteliti menggunakan angket dengan 31 item pernyataan. Data dihasilkan berdasarkan penelitian di lapangan kemudian diolah menjadi data statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, dengan banyaknya kelas dihitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh delapan kelas dengan nilai skor maksimum 148 dan skor minimum 66, sehingga rentang skor sebesar 82. Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik

deskriptif diperoleh bahwa data kepuasan kerja menilai rata-rata (mean) sebesar 121.78, nilai simpangan baku sebesar 9.74, nilai varians sebesar 94.80. Frekuensi tertinggi terdapat pada kelas 121-131 yaitu 38 dan frekuensi terendah yaitu 1. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tabel Ditribusi Frekuensi Variabel Y

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	66 -76	65.5-76.5	71	1	1%
2	77-87	76.5-86.5	82	1	1%
3	88-98	86.5-98.5	93	1	1%
4	99-109	98.5-109.5	104	14	13%
5	110-120	109.5-120.5	115	27	26%
6	121-131	120.5-131.5	126	38	36%
7	132-142	131.5-142.5	137	20	19%
8	143-153	143-153.5	148	3	3%
Jumlah				105	100%

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



B. Pengujian Prasyarat Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis jalur. Penggunaan teknik tersebut sebelumnya memerlukan uji persyaratan analisis. Setiap pasangan variabel akan dianalisis pengaruhnya dengan memenuhi persyaratan normalitas. Untuk mengetahui pemenuhan persyaratan tersebut dilakukan uji normalitas galat taksiran menggunakan teknik Uji Liliefors. Selanjutnya dilakukan uji persyaratan signifikansi dan linearitas regresi terhadap setiap pasangan variabel.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dikenal sebagai Uji *Liliefors*, dimana data dianggap normal jika Lhitung lebih kecil dari Ltabel yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh Lhitung terbesar variabel X dan Y adalah 0,0741¹. Sedangkan, nilai kritis Ltabel untuk n= 105 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,086. Dengan demikian nilai Lhitung

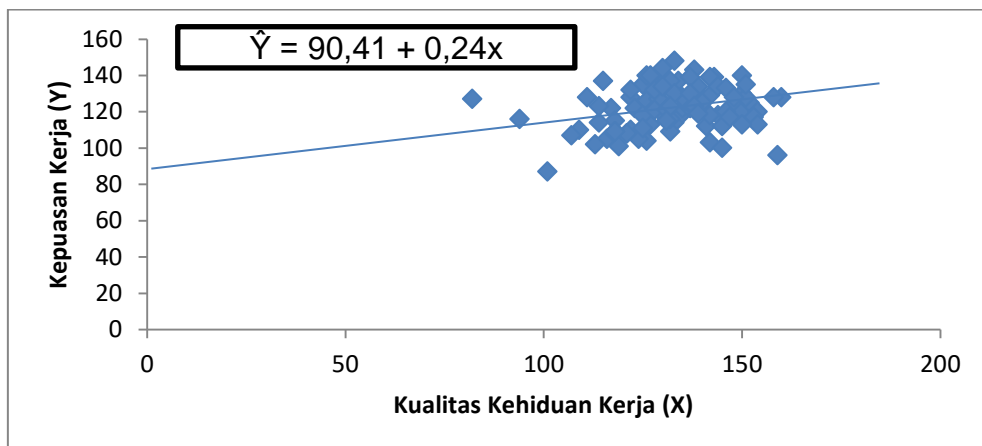
¹ Lampiran 15, *Uji Normalitas Variabel*, h.131.

= 0,074 < $L_{\text{tabel}} = 0,086$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y berdistribusi normal.

Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 90,41 + 0,24x$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 90,41$ dan konstanta $b = 0,24$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut :



Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer

Selanjutnya sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava. Hasil perhitungan untuk uji signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada tabel ANAVA berikut:

Tabel 4.7. Anava untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi

Sumber Varians	dk	JK	KT = JK/dk	Fhitung	Ftabel $\alpha = 0,05$
Regresi (a)	1	1557213.038	1557213.038	7.183	3.933
Regresi (b/a)	1	1069.47	1069.4671		
Residu (Res)	103	15335.33	148.8867		
Tuna Cocok (TC)	48	8131.03	169.3964	1.293	1.583
Kekeliruan (E)	55	7204	130.9874		

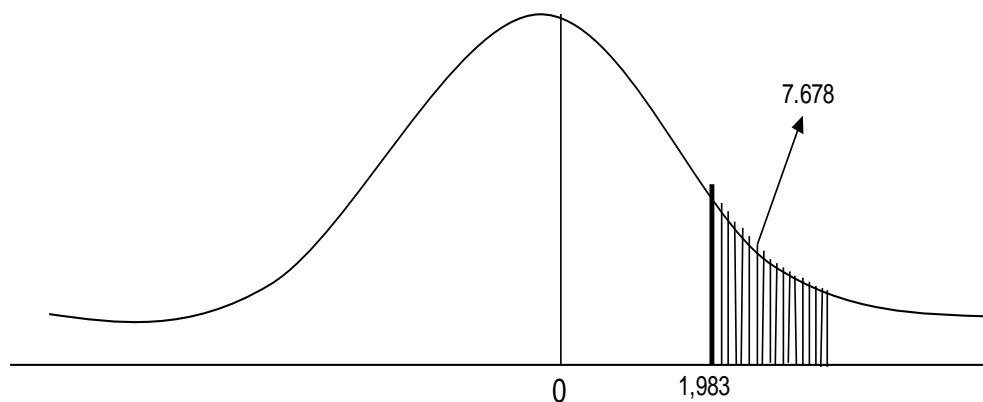
Berdasarkan tabel di atas, hasil uji signifikansi pada baris regresi diperoleh $F_{hitung} 7,183 > F_{tabel} 3,933$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas regresi diperoleh $F_{hitung} 1,293 < F_{tabel} 1,583$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan persamaan regresi berbentuk linier.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. Setelah data yang diperoleh diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $= 0,60334$, dan selanjutnya

koefisien korelasi tersebut dimasukan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan thitung sebesar $7,678^2$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh thitung sebesar 7.678 untuk uji satu pihak dengan $dk = 103$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t(n-k : \alpha) = t(103, 0,05)$ adalah sebesar 1, 983. Sehingga thitung $>$ ttabel atau $7,678 > 1,983$, maka H_0 dinyatakan dalam koefisiensi korelasi signifikan ditolak.



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

² Lampiran 20 , *Uji Hipotesis*, h. 145

Dari gambar kurva tersebut menunjukkan bahwa thitung berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

1. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas, Jakarta timur.
2. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer di SD Negeri Kecamatan Ciracas, Jakarta timur.
3. Dari hasil harga thitung yang lebih besar dari ttabel kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja ada hubungannya dengan kepuasan kerja guru honorer. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru honorer di SDN Kecamatan Ciracas, Jakarta timur.
4. Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 36,40%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 36,40 % terhadap kepuasan kerja guru honorer di SDN Kecamatan Ciracas, Jakarta timur. Sedangkan, 64,60% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kualitas kehidupan kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Cirascas. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila sekolah mampu mewujudkan kualitas kehidupan kerja dengan baik maka kepuasan kerja guru pun akan tinggi.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas, diperoleh nilai r sebesar 0,60334³. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 7,678 untuk uji satu pihak dengan $dk = 103$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t(n-k : \alpha) = t(103, 0,05)$ adalah sebesar 1,983. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,678 >$

³ Lampiran 19, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis*, h. 143.

1,983, maka H_0 dinyatakan dalam koefisiensi korelasi signifikan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik diwujudkannya kualitas kehidupan kerja di sekolah, semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer.

Adapun kontribusi yang diberikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (K_d) yaitu 36,40 %. Dari nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kualitas kehidupan kerja yang diwujudkan sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer, meskipun terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer.

Setelah mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait kualitas kehidupan kerja telah diwujudkan sekolah dengan baik. Hanya saja sekolah belum mampu secara maksimal menyediakan peluang pertumbuhan karir bagi guru honorer. Hal ini terlihat dari skor terendah pada butir instrumen nomor 12 sebesar 291 dengan indikator peluang pertumbuhan karir yang memuat pernyataan Saya mendapat kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih baik dari sebelumnya.

Selanjutnya, skor tertinggi yang diperoleh variabel X kualitas kehidupan kerja terdapat pada butir instrument nomor 22 sebesar 475 dengan indikator kondisi kerja yang memuat pernyataan kebersihan

lingkungan sekolah mendukung pekerjaan saya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung seperti kebersihan lingkungan sekolah di SD Negeri Kecamatan Ciracas menjadi faktor pendukung dalam melakukan pekerjaan.

Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data variabel kualitas kehidupan kerja, maka diperoleh data dengan kategori sedang yaitu sebagian besar mendapat skor antara 122-151 yakni sebanyak 78 guru honorer. Dari hasil tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar guru honorer setuju bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh keamanan kerja, penghargaan kerja, peluang pertumbuhan karir dan lingkungan fisik yang memuaskan.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas dan perhitungan uji hipotesis serta uji koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas. Hal ini sesuai dengan ungkapan James L. Gibson yang memberikan penjelasan tentang pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja sebagai berikut: *"In some organizations, Quality of Work Life program are intended to increase employee trust, productivity, involvement, retention, and problem solving so as to increase both worker satisfaction and organizational*

effectiveness".⁴ Dalam beberapa organisasi, program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kepercayaan pegawai, produktivitas, keterlibatan, penyimpanan, dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan kepuasan organisasi.

Hal tersebut juga didukung oleh Carter et al., yang menjelaskan bahwa, "*QWL is also found to affect employees work responses in terms of organizational identification, job satisfaction, job involvement, job effort, job performance, intention to quit, organizational turnover and personal alienation.*"⁵ Berdasarkan definisi tersebut kualitas kehidupan kerja juga ditemukan mempengaruhi tanggapan kerja karyawan dalam hal kepuasan kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Masalah subyektifitas dari responden dalam pengisian kuesioner membuat hasil penelitian rentan terhadap biasanya jawaban responden.

⁴ James L. Gibson, James L. Gibson, et al, *Organization Behaviour, Structure, Processes Fourteenth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2012), h.370.

⁵ Carter et al., *Factors related organizational turnover intentions of Louisiana extension service agents*, in: H. Meadow & M. Sirgy (Eds) *Quality-of-Life Studies in Marketing and Management*, (Blacksburg, VA: International Society for Quality-of-Life Studies, 1990), h.170.

2. Keterbatasan waktu dan tenaga juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKAS & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ciracas.

Kualitas kehidupan kerja yang diciptakan sekolah sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang mendapat skor di kategori tingkat menengah ke atas yaitu sebesar 78%. Kepuasan kerja yang dimiliki guru honorer sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang mendapat skor di kategori tingkat menengah ke atas sebesar 85%.

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh, yaitu koefisien r sebesar 0,60334, serta hasil pengujian hipotesis dengan uji t yang diperoleh t_{hitung} sebesar 7,678 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,983, maka hipotesis alternatif (H_a)

dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi sebesar 36,40%, ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ciracas sebesar 36,40%

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Ciracas, Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepuasan kerja guru honorer akan tinggi apabila sekolah mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Guru honorer akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi apabila memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri, mendapat pengakuan di sekolah, memiliki prestasi, mendapat pembayaran yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, memiliki hubungan yang harmonis baik dengan Kepala Sekolah maupun guru lain, dan memiliki kesempatan untuk maju. Kualitas kehidupan kerja akan tinggi apabila sekolah mampu meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan menyediakan keamanan kerja, penghargaan kerja, peluang pertumbuhan karir dan lingkungan fisik yang memuaskan.

Dalam mencapai kepuasan kerja, guru honorer membutuhkan suasana lingkungan yang mendukung pekerjaannya dalam rangka

peningkatan kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu penting bagi sekolah untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memerhatikan segala aspek guna meningkatkan kepuasan kerja guru honorer.

C. Saran

Dari kesimpulan yang dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah hendaknya lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka peningkatan kualitas kehidupan kerja.
2. Guru honorer hendaknya mampu mendukung kualitas kehidupan kerja yang diciptakan sekolah sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan maksimal.
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru honorer, terutama variabel-variabel lain yang terkait dengan kepuasan kerja serta lebih menggali teori-teori penghubung antar variabel.