

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT.X

Miftahul Fitri Ramadhani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
miftahul.170106664037@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Semangat kerja ialah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan sebagai bentuk upaya agar produktivitas kerja meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas kehidupan kerja yang ada di perusahaan memiliki keterkaitan sebagai pendorong semangat kerja yang dimiliki para karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan di PT. X. Metode penelitian kuantitatif pada rancangan penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner sebagai alat ukurnya. Penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala semangat kerja yang disusun berdasarkan teori dari masing-masing variabel dengan model skala *Likert*. Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu teknik sampling total dimana subjek yang dilibatkan ialah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. X dengan rincian 30 karyawan untuk *try out* dan 48 karyawan untuk penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji korelasi *product moment pearson*. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 ($r = 0,778$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Karyawan

Abstract

Human resources are a golden asset that must be maintained in a company. Morale is one of the important things that need to be considered as a form of effort to increase work productivity so that organizational goals can be achieved. The quality of work life in the company has a relationship as a driver of employee morale. This study aims to see the relationship between quality of work life and morale of employees at PT. X. The quantitative research method in the research design uses a research instrument in the form of a questionnaire as a measuring tool. This study uses a quality of work life scale and a morale scale which is arranged based on the theory of each variable with a Likert scale model. The data collection technique in this study was a total sampling technique where the subjects involved all permanent employees who worked at PT. X with details of 30 employees for try out and 48 employees for research. The data analysis technique used in this study was the pearson product moment. The results obtained in this study indicate the value obtained is 0.778 ($= 0.778$) with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between the quality of work life and morale of the employees of PT. X.

Keywords: Morale, Quality of Work Life, Employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan dimensi yang paling penting untuk dikelola dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang terlibat dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga perlu memulai dari perbaikan produktivitas karyawan terlebih dahulu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Marliani, 2018). Bekerja merupakan sebuah proses melaksanakan pekerjaan di sebuah perusahaan yang mana setiap karyawan akan ditugaskan untuk

mencapai target-target tertentu sesuai dengan bagian atau divisi yang sedang dijalani. Sebagai upaya untuk memenuhi segala target dalam pekerjaannya, seorang karyawan diharapkan memiliki sikap kerja yang positif agar karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya serta memberikan kontribusi yang sesuai bagi perusahaan tempat ia bekerja. Nurtjahjanti (2010) menyebutkan sikap kerja positif inilah yang nantinya mampu membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga karyawan mampu turut serta mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Nurtjahjanti, 2010).

Menurut Alwi, Sylvana, & Risnashari (2016), penting bagi sebuah organisasi menaruh perhatian semangat kerja yang dimiliki karyawannya, hal ini dikarenakan semangat kerja merupakan bagian tanggung jawab pihak manajemen yang sifatnya tetap dan wajib secara berkala untuk dilakukan (Alwi et al., 2016). Matrutty, Tulus, & Kiyai (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang wajib dimiliki seorang karyawan untuk menciptakan gairah kerja yang tinggi sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh (Matrutty et al., 2018). Nitisemito (2015) menyebutkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka sebuah perusahaan juga akan mendapatkan banyak keuntungan karena semangat kerja pada hakikatnya akan membuat sebuah pekerjaan dapat lebih cepat selesai, mengurangi angka kerusakan yang kemungkinan terjadi pada bahan baku atau peralatan yang ada di perusahaan, meminimalisir tingkat absensi yang akan dilakukan oleh karyawan, serta memperkecil adanya kemungkinan bagi karyawan melakukan perpindahan atau pengunduran diri dari pekerjaan. Adanya dorongan dan semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu mencapai tujuan organisasi (Tarwiyah & Budiani, 2015).

Semangat kerja merupakan suatu hal penting yang berperan bagi karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Pasaribu, Indarti, & Rifqi (2015) menjelaskan hal ini dikarenakan bahwa apabila karyawan memiliki semangat kerja yang baik maka usaha yang diberikan dalam menyelesaikan tugasnya juga akan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dalam menyelesaikan tugasnya karyawan bertanggung jawab penuh untuk mendapatkan hasil yang baik pula (Pasaribu et al., 2015). Tingginya semangat kerja juga menjadi sangat penting dimiliki karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja rendah ketika bekerja, maka ia akan cenderung mudah merasa suatu tekanan dan menganggapnya sebagai sebuah hambatan sehingga karyawan akan lebih mudah menyerah ketimbang berupaya mengatasi atau menyelesaikan hambatan tersebut (Safitri et al., 2014). Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari Hidayatulloh & Budiani (2019) yang menyebutkan bahwa sumber daya yang berkualitas ialah sebuah keunggulan yang dapat diperoleh apabila karyawan memiliki sifat-sifat produktif, loyal, inovatif, dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Hidayatulloh & Budiani, 2019).

Urgensi penelitian mengenai semangat kerja berangkat dari pendapat Nitisemito (2015) yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang rendah, maka hal tersebut akan

sangat berdampak bagi suatu perusahaan, seperti adanya tingkat perpindahan serta *labour turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang naik, adanya kegelisahan yang dirasakan oleh para karyawan, menurunnya produktivitas kerja para karyawan, bahkan lebih parahnya bisa berdampak pada pemogokan yang dilakukan oleh para karyawan, sehingga berlandaskan hal-hal tersebut, maka penelitian mengenai semangat kerja perlu untuk dilakukan agar sebuah perusahaan mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya dan perusahaan mampu mendorong ataupun mempertahankan semangat kerja yang dimiliki karyawannya menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. X serta beberapa perwakilan karyawan dalam setiap divisi, dapat diketahui bahwa adanya indikasi semangat kerja dapat terlihat dari kehadiran para karyawan PT. X dimana HRD mengatakan bahwa sebelum maupun sesudah pandemi COVID-19 tingkat kehadiran karyawan cukup baik, hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari setiap subjek bahwa kehadiran mereka di kantor selalu sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dibuktikan oleh HRD dari hasil data rekapitulasi yang masuk melalui aplikasi kehadiran yang digunakan karyawan dan direkap otomatis oleh perusahaan. Karyawan juga disebutkan bahwa mereka selalu antusias menghadiri kegiatan atau acara yang diadakan oleh perusahaan sebelum terjadinya pandemi, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memenuhi aspek semangat kerja yaitu presensi atau kehadiran. Para karyawan memiliki semangat untuk bekerja dengan tidak melakukan absen baik sebelum adanya pandemi maupun setelah adanya pandemi serta dalam hal kegiatan penting yang diadakan oleh perusahaan.

Peneliti juga mengetahui indikasi-indikasi lain dari semangat kerja para karyawan PT. X dari hasil wawancara yang telah dilakukan selama studi pendahuluan yang mana dari kedelapan karyawan menyatakan masing-masing fakta yang menunjukkan bahwa mereka memiliki semangat yang baik dalam bekerja. Subjek LF, KS dan AN yang mengatakan bahwa selama melakukan pekerjaan mereka tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas, hanya saja ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersamaan, maka akan dipertimbangkan tingkat urgensinya sehingga karyawan tersebut mengetahui mana pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Subjek KS dan AN beranggapan bahwa semakin cepat tugasnya selesai maka pikiran juga semakin tenang. Indikasi adanya semangat kerja juga turut diungkap oleh subjek IA dan ES yang menyatakan bahwa ia dan rekan-rekannya sebagian besar tidak pernah menunda pekerjaan dan justru dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Fakta unik lain juga

diungkap oleh subjek EC yang mana disebutkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah menunda bahkan dapat mencapai target-target dengan baik dan kinerja pada perusahaan tersebut selalu unggul. Subjek EC juga membuktikan bahwa target kinerja tercapai tepat waktu pada tahun 2020 dan nilai yang diperoleh mendekati sempurna yaitu 98% dari target 100% secara keseluruhan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek DH dan DEN juga menunjukkan bahwa adanya perasaan positif dan semangat kerja diwujudkan dalam upayanya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sebelum *deadline* bahkan diusahakan lebih cepat dari target waktu yang telah diberikan perusahaan, selain itu subjek juga menyebutkan ketika mengerjakan tugas selalu dilakukan dengan sepenuh hati dan bertanggungjawab. Secara garis besar, para karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh perusahaan. Bukti dari semangat kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan adanya pencapaian kinerja yang maksimal sehingga unit PT. X berhasil mendapat predikat terbaik dari unit lainnya dan setiap proyek yang dijalankan selalu berhasil mencapai target. Berdasarkan data wawancara tersebut dapat diketahui bahwa subjek memenuhi aspek semangat kerja yaitu kedisiplinan dimana subjek menunjukkan sikap dan tindakan dengan cara mengerjakan tugas sesuai aturan yang diberikan oleh perusahaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

Informasi lain yang berkaitan dengan semangat kerja juga diungkap kembali oleh kedelapan karyawan yang dijadikan subjek untuk wawancara studi pendahuluan serta didukung juga oleh hasil wawancara dengan HRD PT. X yang menyatakan bahwa setiap karyawan selalu mengerjakan tugas dengan senang hati dan penuh semangat karena dalam melakukan pekerjaan PT. X menerapkan sistem kekeluargaan yang mana sesama rekan kerja dapat menjalin hubungan yang baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana respon karyawan terhadap rekan sekerjanya ketika ada salah satu dari mereka yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan maka mereka saling membantu satu sama lain, begitupun ketika ada yang berprestasi maka yang lain juga akan semakin termotivasi untuk memberikan yang lebih baik lagi. Sistem kekeluargaan tidak hanya nampak pada sesama karyawan tetapi juga nampak pada hubungan dengan atasan, hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara atasan dalam memberikan arahan untuk kemudian diterapkan dalam pelaksanaan oleh karyawan. Bila suatu ketika terdapat target yang belum sesuai, maka atasan akan memberikan dukungan dan arahan untuk kemudian mencari solusi bersama jika ada kesulitan. Berdasarkan data wawancara tersebut dapat diketahui bahwa adanya

semangat kerja dari aspek kerjasama dimana hubungan antara karyawan dan rekan kerjanya serta dengan atasan merupakan tim solid yang saling membantu satu sama lain.

Semangat kerja juga dimanifestasikan oleh kedelapan karyawan serta HRD PT. X yang menjadi subjek wawancara untuk studi pendahuluan dalam bentuk selalu mengerjakan tugas dengan penuh semangat dan senang hati, hal tersebut dikatakan bahwa kinerjanya tercermin dari kepuasan yang dirasakan dimana masing-masing dari subjek mengatakan bahwa mereka memiliki perasaan puas yang tinggi, hal tersebut dapat dirasakan karena kedelapan karyawan merasa sangat nyaman dan tercukupi oleh pekerjaan yang mereka miliki di PT.X saat ini.

Berbagai literatur telah menjelaskan terkait pengertian semangat kerja. Semangat kerja diartikan oleh Nitisemito (2015) sebagai upaya karyawan untuk membuat dirinya lebih giat dalam pekerjaan sehingga dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik serta dalam waktu yang cenderung lebih awal. Sebuah perusahaan yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya tentunya akan membuat perusahaan tersebut memperoleh banyak keuntungan. Semangat kerja yang tinggi akan membuat sebuah pekerjaan lebih cepat selesai, dapat mengurangi tendensi kerusakan barang atau alat yang digunakan, tingkat absensi yang menurun, adanya kemungkinan pegawai untuk melakukan perpindahan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan lain sebagainya (Nitisemito, 2015). Melalui hal-hal yang telah diuraikan tersebut, diharapkan bukan saja produktivitas kerja karyawan yang dapat ditingkatkan, melainkan juga biaya per unit dapat diperkecil.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap karyawan pada pekerjaan serta lingkungan kerjanya yang ditandai dengan kedisiplinan dalam bekerja, kegairahan dalam melakukan pekerjaan, serta kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain dimana hal-hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu mencapai hasil yang maksimal (Mufidah et al., 2013). Semangat kerja memiliki peran penting guna mencapai produktivitas karyawan yang memuaskan. Kaswan (2017) juga mengatakan bahwa semangat kerja ialah cerminan kondisi mental atau sikap seseorang, individu ataupun sebuah tim (Kaswan, 2017). Kaswan menyebutkan beberapa ciri individu yang memiliki semangat kerja tinggi diantaranya: memiliki sifat positif, kooperatif, optimistik, serta suportif terhadap visi misi tim. Individu-individu dengan semangat yang tinggi cenderung bersikap "*can do*", harmoni, persistensi, serta memiliki tekad dan kemauan yang kuat untuk melakukan apapun demi tergapainya misi. Senada dengan hal tersebut, (Busro, 2018) menyebutkan dalam bukunya

bahwa semangat kerja dijelaskan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nitisemito (2015) menyebutkan empat aspek untuk mengetahui tingkat semangat kerja pada seseorang, diantaranya 1) Presensi, merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi; 2) Kedisiplinan, merupakan sebuah sikap atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan; 3) Kerjasama, merupakan aspek yang menggambarkan mengenai bagaimana seorang karyawan berperilaku terhadap rekan sekerja ataupun timnya; 4) Kepuasan kerja, merupakan gambaran perwujudan mengenai bagaimana seorang karyawan dapat merasakan adanya perasaan puas, nyaman, tercukupi, dan merasa terpenuhi terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Kepuasan kerja juga meliputi perasaan atau hasil persepsi dalam menilai seberapa baik pekerjaan berdasarkan dari evaluasi karakteristiknya. Aspek-aspek yang telah diuraikan tersebut dapat menjadi komponen yang membantu karyawan untuk membentuk semangat kerja sehingga dapat menjadi perwujudan pula bagi karyawan dalam menunjukkan semangat kerja yang dimilikinya.

Tingginya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tentunya disebabkan oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktor penting yang berperan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan ialah kualitas kehidupan kerja (Mufidah et al., 2013). Terdapat beberapa aspek dalam kualitas kehidupan kerja yang dianggap sangat berperan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Anoraga (1992, dalam (Busro, 2018) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya 1) Keamanan kerja, keamanan kerja ini dimaksudkan bahwa pekerjaan yang dipegang oleh karyawan merupakan pekerjaan yang relative tetap dan aman, dalam artian pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mudah digeser seperti adanya kemungkinan untuk karyawan dapat diberhentikan, sehingga karyawan tetap merasa tenang dan tidak menurunkan semangat kerjanya; 2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan, sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan kesempatan pada para karyawannya untuk dapat mengembangkan diri dan karirnya, akan mampu mendorong karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja serta menyelesaikan tugasnya; 3) Kondisi kerja yang menyenangkan, hal ini meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik dapat mencakup lingkungan yang rapi, asri, dan bersih, sedangkan lingkungan sosial meliputi lingkungan yang humanis, harmonis, penuh dengan rasa kekeluargaan, sehingga

kedua aspek tersebut akan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan semangat kerjanya; 4) Kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa hormat karyawannya tanpa menimbulkan rasa takut para karyawannya, akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang dipimpinya; 5) Kompensasi, Gaji, Imbalan, semakin tinggi pendapatan yang diterima karyawan dari sebuah perusahaan, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya, ketika sebuah perusahaan tidak dapat memberikan pendapatan yang layak bagi karyawannya, maka hal tersebut akan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan bisa saja membandingkan imbalan yang diberikan oleh perusahaan lain dan lebih memilih bekerja di perusahaan tersebut.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, Mujiasih & Prihatsanti (2013), diketahui bahwa faktor-faktor semangat kerja yang telah disebutkan merupakan aspek-aspek dalam kualitas kehidupan kerja dimana kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Inda (2013) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kualitas hubungan yang terjalin antara karyawan dengan lingkungan kerjanya secara total. Kualitas kehidupan kerja dianggap menjadi masalah utama yang patut diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal tersebut merujuk pada pemikiran bahwa untuk dapat meningkatkan peran karyawan terhadap sebuah organisasi maka perlu juga untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Soetjipto, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada delapan subjek karyawan yang bekerja di PT. X dengan status pegawai tetap, kedelapan karyawan mengatakan bahwa mereka merasa semangat dalam bekerja di tempat kerjanya ialah karena beragam alasan yang dirasakan dari berbagai aspek yang didapat selama bekerja di PT. X. Beragam alasan yang telah disebutkan oleh kedelapan subjek meliputi adanya perasaan senang dan nyaman yang dirasakan subjek karena suasana di tempat kerja dinilai baik dan kondusif sehingga membuat kedelapan subjek merasa *enjoy* dalam melaksanakan pekerjaannya, subjek juga mengatakan bahwa mereka memiliki semangat kerja yang baik karena pada PT. X memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, sistem manajemen yang sangat baik karena memberikan hak dan kewajiban yang memadai dan sesuai bagi para pegawai, fasilitas sarana prasarana seperti perlengkapan dan peralatan kerja yang mendukung, disediakannya fasilitas tambahan seperti alat kebugaran olah raga, rekan kerja yang penuh kekeluargaan dan solid, gaji yang memuaskan, hubungan yang harmonis dengan sesama rekan dan atasan, adanya kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan seperti

diberikan pelatihan dan diklat secara berkala, pemberlakuan sistem *reward* baik berupa fisik maupun verbal, adanya tunjangan untuk hari tua, serta adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2015) merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan perasaan aman serta kepuasan dalam bekerja yang bertujuan untuk menjadikan sumber daya manusia yang ada menjadi kompetitif (Nawawi, 2015). Melalui lingkungan kerja yang kompetitif, maka dapat membuat keseluruhan organisasi juga menjadi kompetitif dalam mewujudkan eksistensinya. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya berfokus pada bagaimana seseorang dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan produktifitasnya, tetapi juga mengenai bagaimana pekerjaan itu dapat memenuhi kesejahteraan dan martabat pekerjanya (Hermawati & Mas, 2016). Kajian mengenai kualitas kehidupan kerja perlu menjadi perhatian sebagai salah satu upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik seiring dengan berjalannya waktu. Pengertian lain dikemukakan oleh (Cascio, 2010) yang mengartikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi yang dimiliki karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan mentalnya di tempat kerja.

Inda (2013) menguraikan aspek-aspek untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, diantaranya 1) Kompensasi yang adil, merupakan kesesuaian antara kompensasi, gaji, atau tunjangan yang diberikan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan; 2) Keamanan kerja, merupakan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan; 3) Lingkungan kerja yang sehat, merupakan hal-hal yang berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau menunjang kesehatan karyawan selama melakukan pekerjaan; 4) Peluang pertumbuhan pribadi dan karir, merupakan kesempatan yang diberikan untuk karyawan dapat bertumbuh dan berkembang baik secara pribadi maupun dalam karirnya; 5) Gaya manajemen partisipatif, merupakan fasilitas bagi karyawan turut berpartisipasi atau terlibat dalam proses kerjanya; 6) Pengakuan, merupakan pemberian penghargaan kepada karyawan baik secara verbal maupun fisik; 7) Keseimbangan kehidupan kerja, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya; 8) Tempat kerja yang menyenangkan, merupakan upaya organisasi dalam menjadikan kantor sebagai tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa senang dan menikmati sehingga karyawan betah selama bekerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mufidah, Mujiasih & Prihatsanti (2013) mengungkapkan bahwa faktor-faktor semangat kerja tersebut merupakan aspek-

aspek kualitas kehidupan kerja dimana untuk membuat karyawan memiliki semangat kerja yang baik dan membuat karyawan merasa betah dan sanggup mengerahkan kontribusinya dalam bekerja, maka diperlukan kualitas kehidupan kerja yang baik pula. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin positif persepsi yang dimiliki karyawan terkait kualitas kehidupan kerjanya, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam bekerja, sebaliknya, semakin negatif persepsi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki, maka semakin rendah pula semangat kerja yang dimiliki. Kegiatan bekerja tidak semata-mata memiliki tujuan utama yang selalu berkaitan dengan besarnya upah yang akan diterima, akan tetapi bekerja juga bagian dari sisi kehidupan seseorang sehari-hari, sehingga untuk dapat membentuk dan membangun semangat kerja yang tinggi diperlukan juga kondisi pekerjaan yang baik, nyaman, dan sehat guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dituliskan serta adanya hipotesis dari penelitian terdahulu yang masih bisa diteliti lebih lanjut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan di PT. X.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) memaparkan bahwa metode penelitian dengan jenis kuantitatif merupakan sebuah metode yang dipergunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian sebagai teknik pengumpulan datanya, serta memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian ini yaitu *correlational research* atau penelitian korelasional. Penelitian korelasional ialah penelitian yang menyelidiki ada tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti (Shaughnessy et al., 2012). Tujuan dari penelitian korelasional ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X.

Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan di perusahaan X, yang mana populasinya ialah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah total 78 karyawan. Populasi merupakan kelompok subjek dalam sebuah penelitian (Azwar, 2011). Subjek yang ada pada suatu populasi tertentu, tentunya akan memiliki karakteristik yang sama dan berbeda dengan karakteristik dari kelompok lain. Sugiyono (2017)

mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik pada suatu populasi itu sendiri. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampling total yang mana teknik ini merupakan sebuah teknik penentuan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Sejumlah 78 partisipan yang dilibatkan dengan menggunakan teknik ini nantinya akan dibagi dengan rincian 30 karyawan untuk pengambilan data *try out* dan 48 karyawan sisanya akan dilibatkan untuk pengambilan data subjek penelitian.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan angket atau kuisisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisisioner ialah teknik yang cara pengumpulan datanya dengan mengajukan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya. (Azwar, 2011) mengatakan bahwa kuisisioner berisikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh partisipan. Kuisisioner tersebut nantinya akan ditunjukkan kepada partisipan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Kuisisioner yang akan diajukan yaitu pertanyaan yang variasi jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu sehingga partisipan tidak mempunyai kebebasan untuk memilih kecuali pertanyaan yang sudah ditentukan.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisisioner dengan model skala *Likert*. Skala *Likert* dapat digunakan guna mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang ada (Sugiyono, 2016). Skala ini terdiri dari dua jenis, yaitu pernyataan *favorable* (f) dan pernyataan *unfavorable* (uf). Terdapat dua skala ukur yang diujikan pada penelitian ini yaitu skala ukur variabel kualitas kehidupan kerja dan skala ukur semangat kerja yang pembuatannya diperoleh berdasarkan teori dari masing-masing variabel. Definisi operasional kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah persepsi atau perasaan karyawan yang berasal dari penilaian sebagai hasil dari pengalaman terkait pekerjaan itu sendiri secara keseluruhan. Skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori yang dikemukakan oleh Inda (2013) yang terdiri dari kompensasi yang adil, keamanan kerja, lingkungan kerja yang sehat, kesempatan pertumbuhan pribadi dan karir, pengakuan, gaya manajemen partisipatif, keseimbangan kehidupan kerja, dan tempat kerja yang menyenangkan. Definisi operasional variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah sikap positif yang merupakan perwujudan dari kemauan tinggi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki agar pekerjaan selesai lebih cepat.

Skala semangat kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015) yang meliputi tingkat kehadiran atau presensi, kedisiplinan, kerjasama, dan kepuasan kerja.

Skala yang digunakan sebagai pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini nantinya akan dijabarkan menjadi indikator yang kemudian dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun aitem-aitem pada instrumen penelitian. Indikator diciptakan berdasarkan batasan konseptual terkait atribut yang diukur menjadi rumusan operasional yang terukur (Azwar, 2012).. Tersedia empat pilihan jawaban pada masing-masing kuisisioner yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Peneliti hanya menggunakan empat pilihan jawaban karena menurut Sugiyono (2012) pilihan jawaban tengah-tengah atau netral memiliki makna ganda apabila dicantumkan sebagai salah satu pilihan jawaban, selain itu dapat memunculkan peluang lebih besar bagi subjek cenderung menjawab pilihan netral, dan apabila para subjek lebih sering memilih pilihan jawaban netral maka hal tersebut akan berdampak pada banyaknya data penelitian yang tidak tetungkap (Sugiyono, 2012).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS 23.0 for windows* dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Sugiyono (2019), hasil pengujian validitas pada sebuah instrument dapat didasarkan pada nilai koefisien korelasi yang mana sebuah butir instrument dikatakan valid jika butir tersebut memiliki data validitas $\geq 0,3$, sementara untuk butir instrument yang memiliki data validitas $< 0,3$ menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2019). Butir-butir instrument yang memenuhi syarat uji validitas dimaknai bahwa item-item tersebut dapat diteliti lebih lanjut, sebaliknya apabila butir yang diuji tidak memenuhi syarat, maka item tersebut dianggap gugur dan tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Uji coba instrument penelitian yang berbentuk skala kualitas kehidupan kerja dan skala semangat kerja diujikan kepada sebanyak 30 responden untuk memenuhi syarat distribusi normal. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, telah diketahui nilai validitas pada masing-masing item skala. Jumlah item skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 64 butir item pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas pada skala kualitas kehidupan kerja, dapat diketahui jumlah item yang valid ialah sebanyak 53 butir pernyataan, sedangkan total item yang tidak valid ialah 11 butir pernyataan. Skala selanjutnya yaitu skala semangat kerja yang terdiri dari 48 butir item pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada skala semangat kerja mendapatkan hasil yaitu sebanyak 38

butir pernyataan dinyatakan valid, sedangkan 10 butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dibantu dengan aplikasi statistic *SPSS 23.0 for windows*. (Azwar, 2019) menyebutkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dalam sebuah instrumen harus bersifat konsisten dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa data yang reliable ialah data yang skornya tidak berubah-ubah. Berdasarkan pendapat (Azwar, 2019), sebuah data dapat dinyatakan reliable apabila data tersebut menunjukkan nilai reliabilitas $> 0,700$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* pada skala kualitas kehidupan kerja dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,952, sedangkan pada skala semangat kerja dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,907. Nilai reliabilitas pada hasil uji tersebut dapat diartikan bahwa kedua skala termasuk dalam kategori reliabel karena memenuhi kriteria yakni data bernilai $> 0,700$.

Analisis data merupakan sebuah proses pengolahan data yang dilakukan peneliti untuk kemudian diterjemahkan atau diartikan menjadi hasil yang sesuai kaidah ilmiah (Siyoto et al., 2015). Teknik analisis data pada penelitian ini ialah analisis koefisien korelasi dengan menggunakan uji korelasi *product moment pearson*. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data dengan melakukan uji normalitas, uji linieritas, serta uji hipotesis.

Teknik analisis data digunakan untuk menentukan apakah sebuah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Analisis tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi antara dua variabel yang diteliti yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja. Periantalo (2016) mengartikan korelasi sebagai hubungan antar variabel dengan skor yang bergerak dari 0 hingga 1 yang menunjukkan bahwa apabila nilai semakin mendekati 1 maka hubungan antar kedua variabel semakin kuat, begitu pula sebaliknya, apabila nilai mendekati 0 maka hubungan antar kedua variabel semakin lemah (Periantalo, 2016). Peneliti menggunakan *bantuan software SPSS 23.0 for windows* dalam melakukan teknik analisis data pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel Semangat Kerja yang ditunjukkan pada subjek yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan sebuah metode untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian sebagai teknik pengumpulan datanya, serta memiliki

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan PT. X, peneliti kemudian memperoleh hasil data yang telah diolah menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows* dalam bentuk statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Data Statistik Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja

Variabel	N	Data Empirik				
		Mean	Std. Deviation	Range	Min	Max
Kualitas Kehidupan Kerja	48	175.31	20.559	81	129	210
Semangat Kerja	48	131.48	13.324	43	107	150

Berdasarkan hasil pengolahan data statistic deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 175,31 dengan rentang skor total yaitu 81, dimana nilai minimumnya sebesar 129 dan nilai maksimumnya sebesar 210. Nilai standar deviasi yang diperoleh pada variabel kualitas kehidupan kerja yaitu 20,559. Variabel kualitas kehidupan kerja dalam sajian tabel data tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh lebih kecil daripada nilai mean. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa data dari variabel kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini bervariasi karena nilai mean merupakan representasi keseluruhan data dan juga dapat menjadi gambaran mengenai seberapa besar variasi data. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean juga dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh normal serta tidak menimbulkan bias.

Sajian hasil pengolahan data pada tabel statistic deskriptif di atas juga dapat menunjukkan bahwa pada variabel semangat kerja nilai rata-rata yang diperoleh ialah sebesar 131,48 dengan rentang skor total yaitu 43, dimana nilai minimumnya sebesar 107 dan nilai maksimumnya sebesar 150. Nilai standar deviasi yang diperoleh pada variabel semangat kerja yakni 13,324. Variabel semangat kerja dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh lebih kecil daripada nilai mean. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa data dari variabel semangat kerja dalam penelitian ini bervariasi karena nilai mean merupakan representasi keseluruhan data dan juga dapat menjadi gambaran mengenai seberapa besar variasi data. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai mean juga dapat menunjukkan hasil data variabel semangat kerja normal serta tidak menimbulkan bias.

Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh di atas, peneliti melakukan pengkategorian pada masing-masing variabel berdasarkan pedoman rumus milik (Azwar, 2012) dengan tujuan agar dapat diketahui sebaran skor dari kelompok untuk digunakan sebagai satuan sehingga nantinya hasil skor tersebut dapat dimaknai.

Berikut merupakan tabel kategorisasi pada penelitian ini :

Tabel 2. Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan

Kategori	Nilai	Jumlah	Presentase
Tinggi	$X \geq 196$	10	20,8%
Sedang	$155 \leq X < 196$	32	66,7%
Rendah	$X < 155$	6	12,5%
Total		48	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 *for windows* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 karyawan atau dalam presentase 20,8% masuk dalam kategori kualitas kehidupan kerja tinggi, kemudian sebanyak 32 karyawan atau dalam presentase 66,7% masuk dalam kategori kualitas kehidupan kerja sedang, dan sisanya sebanyak 6 karyawan atau dalam presentase 12,5% masuk dalam kategori kualitas kehidupan kerja rendah.

Tabel 3. Kategorisasi Semangat Kerja Karyawan

Kategori	Nilai	Jumlah	Presentase
Tinggi	$X \geq 145$	9	18,8%
Sedang	$118 \leq X < 145$	29	60,4%
Rendah	$X < 118$	10	20,8%
Total		48	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 *for windows* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 9 karyawan atau dalam presentase 18,8% memiliki semangat kerja yang masuk dalam kategori tinggi, kemudian sebanyak 29 karyawan atau dalam presentase 60,4% memiliki semangat kerja yang masuk dalam kategori sedang, dan sisanya sebanyak 10 karyawan atau dalam presentase 20,8% memiliki semangat kerja yang masuk dalam kategori rendah.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi statistik SPSS 23 *for windows*. Menurut Sugiyono (2017), suatu data

dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai sig > 0,05 dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai sig < 0,05.

Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.36963108
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.077
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil pada sajian tabel di atas bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau ($p = 0,200$) yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat dimaknai bahwa data kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja pada karyawan berdistribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan guna mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak (Siregar, 2014). Pengujian linearitas dalam penelitian ini menganalisis apakah variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak, sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisa korelasi pada kedua variabel tersebut. Peneliti melakukan uji linearitas menggunakan anova dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS 23 *for windows*. Menurut Santoso (2014), sebuah data dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai sig > 0,05 dan dikatakan tidak linear apabila memiliki nilai sig < 0,05.

Berikut ini merupakan hasil pengujian linearitas data dalam penelitian ini :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.		
SK* KKK	Betw een Grou ps	(Combine d) Linearity	7181.4 79	31	231.661	3.188	.009
		Deviation from Linearity	5051.5 95	1	5051.59 5	69.52 7	.000
		Within Groups	2129.8 84	30	70.996	.977	.539
		Total	1162.5 00	16	72.656		
			8343.9 79	47			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from linearity* antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel semangat kerja ialah sebesar 0,539 atau ($p = 0,539$) yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data dinyatakan linear. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig $> 0,05$ maka data bersifat linear. Data yang linear dapat menunjukkan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja baik, maka akan menciptakan semangat kerja yang baik pula, begitu sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja buruk, maka akan menciptakan semangat kerja yang buruk pula.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara dua variabel yang sedang diteliti. Variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas (X) dan semangat kerja sebagai variabel terikat (Y). Hipotesis yang akan dibuktikan yakni “Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan bantuan aplikasi statistic SPSS 23 for windows. Teknik korelasi yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Adapun nilai signifikansi korelasi antara kedua variabel dapat dilihat pada bagian hasil Sig (2-tailed). Sebuah data dapat dikatakan memiliki korelasi jika memiliki nilai sig $< 0,05$ dan dikatakan tidak berkorelasi jika memiliki nilai sig $> 0,05$.

Menurut Sugiyono (2017) hubungan korelasi yang kuat antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat dari hasil nilai korelasi yang berada pada rentang antara 0 sampai 1 (Sugiyono, 2017). Berikut ini merupakan ketentuan penilaian tingkat korelasi :

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Semangat Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

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

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig $< 0,05$ maka data dinyatakan berkorelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu “Terdapat Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X”.

Nilai *Pearson Correlation* yang didapatkan dari hasil uji hipotesis kedua variabel pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,778 ($r = 0,778$). Sesuai dengan pedoman ketentuan interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan, maka dapat dikatakan hubungan yang terjadi antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel semangat kerja berada pada derajat korelasi

kuat. Nilai *Pearson Correlation* pada tabel juga menunjukkan arah hubungan berupa tanda positif sehingga hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Arah hubungan yang positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan di PT.X, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan PT. X, maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan guna membuktikan apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Ditinjau dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 48 karyawan tetap di PT. X sebagai subjek penelitian, peneliti memperoleh hasil analisa data yang telah diolah menggunakan uji korelasi *product moment pearson* dengan bantuan aplikasi statistic data SPSS 23 for windows. Hasil analisa uji korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,778 ($r = 0,778$) dengan nilai signifikansi korelasi antara kedua variabel ialah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang didapat menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hubungan yang kuat dan positif menggambarkan bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan berkaitan erat dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga kualitas kehidupan kerja merupakan faktor dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Nilai signifikansi korelasi yang telah diperoleh tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X, sehingga dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X" diterima.

Korelasi yang dimiliki antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja dalam penelitian ini mendapatkan nilai sebesar 0,778. Berdasarkan pedoman ketentuan interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut tergolong dalam kategori kuat, sehingga dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan semangat kerja pada karyawan PT. X yang menjadi subjek penelitian. Kuat dan lemahnya hubungan yang dimiliki variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel semangat kerja diukur berdasarkan pedoman interpretasi koefisien

korelasi menurut Sugiyono (2017), dimana hasil nilai koefisien korelasi yang diukur memiliki rentang antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien korelasi yang dihasilkan semakin mendekati angka 1, maka dapat diinterpretasikan bahwa hubungan yang dimiliki antara kedua variabel semakin kuat (Sugiyono, 2017). Kuatnya korelasi yang dimiliki kedua variabel dalam penelitian ini menggambarkan bahwa adanya hubungan sebab akibat yang berkaitan satu sama lain, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan yang terjadi pada variabel X maka akan diikuti juga dengan perubahan pada variabel Y, baik perubahan tersebut terjadi dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.

Nitisemito (2015) mendefinisikan semangat kerja sebagai sebuah upaya yang dilakukan karyawan untuk membuat dirinya lebih giat dalam pekerjaan sehingga dapat menuntaskan pekerjaannya dengan baik serta dalam waktu yang cenderung lebih awal. Semangat kerja yang baik merupakan hasil manifestasi yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kinerjanya secara optimal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Gea & Zuraida (2020) yang menyatakan bahwa tingginya semangat kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Semangat kerja juga dapat dimiliki karyawan karena karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupannya, sehingga hal tersebut mampu membuat karyawan merasa terpenuhi dan ingin selalu berkontribusi dengan baik dalam pekerjaannya. Hal itu dapat disebabkan karena persepsi yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan organisasinya akan mempengaruhi bagaimana anggota organisasi tersebut berperilaku (Ulfa & Mulyana, 2019).

Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. X tergambar melalui beberapa hal seperti tidak pernah menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan bahkan cenderung mengupayakan pekerjaan agar selesai sebelum waktunya, mampu mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan bahkan mampu menjadikan unit perusahaan tempat mereka bekerja memperoleh predikat unggul, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sepenuh hati, datang dan pulang dari kantor sesuai dengan aturan waktu yang telah ditentukan perusahaan, saling membantu dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, antusias dalam menghadiri acara yang diadakan oleh perusahaan, serta tidak mudah untuk mengajukan absen jika tidak ada kepentingan yang mendesak. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Nitisemito (2015) yang mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat ditandai dengan perwujudan perilaku seperti adanya upaya dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, meningkatkan produktivitas kerjanya, tingginya tingkat presensi atau kehadiran dalam bekerja, rendahnya

kemungkinan untuk melakukan perpindahan atau labour turn over, mampu meminimalisir atau mengurangi kerusakan yang akan terjadi di perusahaan, tidak memiliki kegelisahan atau suka mengeluh selama melakukan pekerjaan, tidak melakukan tuntutan kepada pihak perusahaan, serta tidak melakukan pemogokan kerja.

Perwujudan semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan diperkuat dengan hasil yang telah dianalisa dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji statistik descriptive yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23 for windows, peneliti juga melakukan pengkategorian yang dilakukan berdasarkan rumus dari (Azwar, 2012) dimana hasil pengkategorian yang pertama dapat dilihat pada tabel 3 yakni kategorisasi semangat kerja karyawan di PT. X yang mana pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 18,8% karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan sebanyak 60,4% karyawan memiliki semangat kerja sedang, hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar karyawan yang terlibat menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki semangat kerja sedang. Karyawan menunjukkan semangat kerja yang dimiliki dalam wujud kinerjanya yang optimal seperti menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, datang ke kantor tidak melebihi aturan yang telah ditentukan, disiplin dalam segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan, mampu mencapai target yang diberikan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, memiliki sikap kerjasama dengan rekan kerjanya, serta memiliki tingkat kehadiran yang cukup tinggi dalam pekerjaan. Rivai (2010, dalam (Gea & Zuraida, 2020) mengungkapkan bahwa semangat kerja ialah suatu kondisi yang muncul dari dalam individu yang menjadi faktor penyebab individu tersebut bersedia melakukan pekerjaannya dengan keadaan senang sehingga membuat individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, giat, dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa semangat kerja berangkat dari suatu keinginan serta kesungguhan individu dalam melakukan pekerjaannya dengan upaya yang sebaik-baiknya serta menerapkan kedisiplinan agar dapat mencapai prestasi kerja secara optimal (Hasibuan, 2009). Semangat kerja yang baik dihubungkan dengan kondisi yang membuat karyawan memiliki gairah dan bersemangat sehingga terpacu untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kenyataan di perusahaan menunjukkan karyawan sebagian besar memiliki semangat kerja pada kategori sedang yang berarti bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan tidak tinggi maupun rendah, melainkan cukup baik. Selain dapat membuat karyawan optimal dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas baik secara individu maupun

perusahaan, Hasibuan (2019) juga mengungkapkan bahwa semangat kerja yang baik dapat memicu individu melakukan kreatifitas serta berkarya dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Selain itu, Maier (1998, dalam (Budhiningthiyas & Khoirunnisa, 2021) juga memaparkan bahwa semangat kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah konsep kelompok yang dapat mengacu pada hubungan yang terjalin dalam sekelompok orang.

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai aspek-aspek pada variabel semangat kerja, didapatkan nilai rata-rata pada masing-masing aspek yaitu pada aspek presensi atau kehadiran yang memperoleh nilai rerata sebesar 30,21, hal tersebut mengartikan bahwa karyawan di PT. X memperlihatkan semangat kerjanya dalam wujud kehadiran untuk bekerja yang didukung pula dengan ketepatan waktu ketika datang dan pulang dari kantor serta bersedia menghadiri kegiatan yang diadakan perusahaan. Aspek selanjutnya yaitu aspek kedisiplinan yang memperoleh nilai rerata sebesar 35,50, hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan di PT. X memiliki semangat kerja dengan memperlihatkan perilaku disiplin dalam wujud tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kemudian dilanjutkan dengan aspek kerjasama yang mendapatkan nilai rerata sebesar 31,63 yang berarti bahwa karyawan di PT. X dapat berperilaku baik dengan rekan kerjanya yakni berkontribusi dalam tim kerja dan saling membantu dalam hal pekerjaan. Aspek terakhir yaitu aspek kepuasan yang memiliki rerata sebesar 34,15 yang berarti bahwa karyawan di pt x memiliki semangat kerja yang tercermin dari perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Ditinjau dari hasil yang telah diuraikan tersebut dapat diketahui, bahwa pada variabel semangat kerja aspek kedisiplinan memperoleh nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 35,50. Tingginya nilai pada aspek kedisiplinan dibandingkan aspek lainnya dikarenakan karyawan di PT. X sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kedisiplinan tersebut ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk profesionalisme saat menyelesaikan pekerjaan dengan memahami dan melaksanakan tugas sesuai instruksi yang diberikan oleh atasan, berupaya menyelesaikan tugas sebelum deadline yang ditentukan, tidak menunda-nunda pekerjaan, serta mengerjakan tugas secara maksimal dan tanggung jawab. Selanjutnya rata-rata yang paling rendah dimiliki aspek presensi atau kehadiran yang memperoleh nilai sebesar 31,63. Rendahnya nilai pada aspek presensi atau kehadiran jika dibandingkan dengan nilai rata-rata pada aspek lain disebabkan karena walaupun karyawan di PT. X cenderung memiliki tingkat kehadiran yang cukup,

akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa para karyawan di PT. X juga memiliki keinginan untuk melakukan absen, apalagi dimasa pandemi COVID-19 yang pada saat ini melanda semakin membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk mengajukan cuti. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara karyawan yang menyatakan bahwa karyawan mewajarkan pengajuan cuti dikarenakan menurut karyawan cuti atau absen merupakan salah satu hak yang harusnya mereka peroleh. Hal ini juga didukung dari hasil perhitungan kuesioner yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan memanfaatkan jatah cuti yang diberikan oleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati. Perwujudan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. X tersebut tentunya berkaitan dengan beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu kualitas kehidupan kerja. Kaswan (2019) mengatakan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif pada sikap kerja yang dimiliki karyawan, yaitu dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja yang dimiliki karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang diciptakan positif oleh perusahaan kemudian akan dapat dirasakan secara positif pula oleh karyawan sehingga hal tersebut akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang baik pula. Hal tersebut selaras dengan pendapat Fridayanti, Kardinah, Fitri (2019) yang mengungkapkan bahwa ketika karyawan dapat merasakan kesejahteraan yang baik terhadap tempat kerjanya, maka akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan serta karyawan juga mampu berkontribusi secara optimal untuk organisasi. Begitu sebaliknya, karyawan yang merasakan atau mempersepsi kesejahteraan dengan kurang baik di tempat kerjanya, maka karyawan tersebut cenderung kurang produktif, lebih rentan untuk melakukan absen, serta kontribusi yang dilakukan kurang maksimal (Fridayanti et al., 2019). Adanya penerimaan serta pandangan positif mengenai kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan tersebut juga dapat didukung oleh persepsi positif yang dimiliki karyawan mengenai keadilan serta dukungan organisasinya (Kaswan, 2019).

Kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh para karyawan di PT. X dapat tergambar melalui beberapa hal. Beragam hal yang disebutkan oleh karyawan mengenai kualitas kehidupan kerja yang dirasakan merupakan faktor yang membuat mereka memiliki semangat kerja dalam dirinya saat melakukan pekerjaan. Adapun hal-hal yang dianggap karyawan menjadi penyebab pembentuk semangat kerja mereka ialah adanya fasilitas sarana prasarana seperti perlengkapan dan peralatan kerja yang mendukung, disediakannya fasilitas tambahan seperti alat kebugaran olah raga, lingkungan kerja yang

menyenangkan, sistem manajemen yang sangat baik, rekan kerja yang penuh kekeluargaan dan solid, gaji yang memuaskan, adanya kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan, pemberlakuan sistem *reward*, adanya tunjangan untuk hari tua, serta adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Beragam hal yang menunjang bagi karyawan dari segala aspek dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan merasakan kesejahteraan serta terpenuhinya hak-hak karyawan, sehingga nantinya akan berdampak pada perilaku yang dimiliki oleh karyawan, perilaku yang dimaksud dalam hal ini yaitu semangat kerja. Hal itu dapat disebabkan karena tercapainya kesejahteraan karyawan dengan baik akan berpengaruh secara positif pada seluruh kegiatan yang dilakukan karyawan (Kurniadewi, 2016).

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh Inda (2013) sebagai kualitas hubungan yang terjalin antara karyawan dengan lingkungan kerjanya secara total. Kualitas kehidupan kerja dianggap menjadi masalah utama yang patut diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal tersebut merujuk pada pemikiran bahwa untuk dapat meningkatkan peran karyawan terhadap sebuah organisasi maka perlu juga untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Soetjipto, 2017). Nadler dan Lawler memiliki pendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah bentuk kepedulian terhadap karyawan serta keefektivitasan organisasi dengan upaya mengikutsertakan para karyawan untuk terlibat dalam proses pemecahan masalah ataupun pembuatan keputusan dalam suatu organisasi (Triatna, 2016). Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kualitas kehidupan kerja di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membuat karyawan lebih memiliki semangat kerja yang baik, hal tersebut dikarenakan ketika karyawan memiliki pandangan yang baik terhadap kualitas kehidupan kerjanya, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan senang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Khoirunnisa & Inayah (2019) yang menyampaikan bahwa karyawan yang mempunyai perasaan senang terhadap pekerjaannya akan berdampak pada semangat kerjanya dalam menjalankan sebuah tugas yang dimiliki (Khoirunnisa & Inayah, 2019).

Adanya persepsi positif mengenai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan di PT. X diperkuat dengan hasil yang telah dianalisa dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji statistik descriptive yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23 for windows, peneliti juga melakukan pengkategorian yang dilakukan berdasarkan rumus dari (Azwar, 2012) dimana hasil pengkategorian dapat dilihat pada tabel 2 yakni kategorisasi kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan sajian tabel kategorisasi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 20,83% karyawan

memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi dan 66,67% karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi subjek penelitian ini memiliki kualitas kehidupan kerja sedang. Karyawan dalam pekerjaannya mampu merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga karyawan memiliki persepsi positif terhadap kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Pengukuran kualitas kehidupan kerja pada karyawan dilakukan dengan menggunakan aspek-aspek yang terdiri dari kompensasi yang adil, keamanan kerja, lingkungan kerja yang sehat, kesempatan pertumbuhan pribadi dan karir, pengakuan, gaya manajemen partisipatif, keseimbangan kehidupan kerja, dan tempat kerja yang menyenangkan. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja menurut (Inda, 2013) yang menjadikan kualitas kehidupan kerja sebagai faktor penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam sebuah organisasi yang nantinya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap kualitas kehidupan kerjanya akan mendorong dan meningkatkan semangat kerja para karyawan. Baiknya persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kualitas kehidupan kerjanya tentunya juga diimbangi dengan baiknya kualitas kehidupan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan sehingga hal itulah yang membuat karyawan merasa terpenuhi dari berbagai aspek dan menciptakan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap aspek-aspek internal pada kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang berkorelasi dengan tingkat semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa setiap aspek internal yang dimiliki variabel kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi dengan variabel semangat kerja yakni apabila karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak dari perusahaan tempat ia bekerja maka secara otomatis hal tersebut dapat membuat karyawan memiliki semangat kerja yang baik pula, selanjutnya kondisi pekerjaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman, situasi dimana karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang sehat, adanya peluang kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pertumbuhan pribadi dan karir, atasan memberikan pengakuan bagi karyawan, adanya gaya manajemen partisipatif yang baik, tersedianya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta kondisi tempat kerja yang menyenangkan bagi karyawan, maka dengan adanya hal-hal tersebut karyawan akan mempunyai semangat kerja yang baik pula dalam perusahaan.

Adanya keterkaitan atau korelasi antara aspek-aspek internal pada kualitas kehidupan kerja dengan tingkat

semangat kerja karyawan dibuktikan melalui hasil penelitian ini yang mengungkap bahwa berdasarkan hasil perhitungan korelasi tiap aspek kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja dapat diketahui nilai koefisien korelasi pada masing-masing aspek. Aspek kompensasi yang adil dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,927, aspek keamanan kerja dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,642, aspek lingkungan kerja yang sehat dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,930, aspek peluang pertumbuhan karir dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,872, aspek gaya manajemen partisipatif dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,884, aspek pengakuan dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,889, aspek keseimbangan kehidupan kerja dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,847, dan aspek tempat kerja yang menyenangkan dengan semangat kerja memperoleh nilai korelasi 0,887.

Ditinjau dari hasil perhitungan korelasi pada masing-masing aspek kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa aspek lingkungan kerja yang sehat memiliki skor yang paling tinggi diantara aspek lainnya yaitu sebesar 0,930. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa aspek lingkungan kerja yang sehat memiliki kekuatan korelasi sebesar 93% dengan semangat kerja, yang mengartikan bahwa aspek tersebut paling berkaitan dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan aspek lainnya. Hal ini dapat disebabkan karena dengan aspek lingkungan kerja yang sehat dapat mempengaruhi atau menunjang kesehatan karyawan selama melakukan pekerjaan sehingga karyawan memiliki kondisi pekerjaan yang layak untuk dapat memicu tumbuhnya semangat kerja pada diri mereka. Selaras dengan Handayani, Jufri, & Asmulyani (2017) yang mengungkap bahwa lingkungan kerja yang sehat juga berkaitan dengan tingginya semangat kerja yang dimiliki karyawan karena semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki karyawan (Handayani et al., 2017).

Penelitian relevan terdahulu telah dilakukan oleh Mufidah, Mujiasih & Prihatsanti (2013) dengan judul "Hubungan antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja Agen PT. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang". Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi (r_{x_2y}) sebesar 0,199 dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,047$ ($p < 0,05$), sehingga penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja agen PT. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang. Sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja terhadap

semangat kerja pada penelitian tersebut ialah sebesar 4%, sedangkan 96% sumbangan berasal dari faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mufidah, Mujiasih & Prihatsanti (2013) berkaitan dengan penelitian ini yang mana dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Adapun terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, Mujiasih & Prihatsanti (2013) dengan penelitian ini dimana perbedaan tersebut terletak pada jumlah subjek yang dilibatkan, teknik pengambilan data yang dipilih, serta tempat penelitian yang digunakan untuk mengambil data penelitian.

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X, maka dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang berperan terhadap semangat kerja ialah kualitas kehidupan kerja karena variabel kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan dengan semangat kerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan atau korelasi yang kuat dengan semangat kerja. Berdasarkan hasil analisa koefisien determinan, nilai R_{Square} menunjukkan angka sebesar 0,605 yang berarti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60,5% terhadap variabel semangat kerja, sedangkan sisa presentase sebesar 39,5% ialah sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dirancang guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Berdasarkan hasil uji analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel semangat kerja. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Arah hubungan yang dihasilkan antara kedua variabel menunjukkan arah positif, dimana hal tersebut dapat dimaknai bahwa bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan di PT.X, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan PT. X, maka semakin rendah pula semangat kerja karyawan tersebut.

Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan angka sebesar 0,778 ($r = 0,778$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel dalam penelitian ini berada pada derajat korelasi yang kuat.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan peneliti kepada beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan bahwa semangat kerja para karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau lebih meningkatkan semangat kerja karyawan dengan membuat program-program baru seperti *psychological outbond*, fasilitas ruangan atau sarana untuk hiburan, *life therapy* berbasis psikologi untuk membentuk *happiness at work*, memberikan jaminan masa depan bagi karyawan, *indoor training*, pemberian intensif yang terarah, serta memberikan layanan konseling psikologi yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan menggunakan variabel X yang berbeda, subjek penelitian yang berbeda, dan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Budhiningthiyas, & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan Produksi Pada Perusahaan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 135–143.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (Eight Edition)*. McGraw-Hill.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019).

- Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Gea, S., & Zuraida. (2020). Hubungan antara Kesesuaian Kompensasi dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjipta Rimba Djaja. *Jurnal FPsi*, 1(1), 58–70.
- Handayani, I., Jufri, M., & Asmulyani. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV. In *UPT Perpustakaan UNM*. Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi & Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2016). *Buku ajar quality of work life dan organizational citizenship behavior sebuah kajian empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Hidayatulloh, F. U., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Semangat Kerja Karyawan bagian Pengolahan Pabrik Gula X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6.
- Inda, S. S. (2013). *Quality Of Work Life*. Canadian Academic Publishing.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. CV. Andi Offset.
- Khoirunnisa, R. N., & Inayah, F. (2019). Hubungan antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Semangat kerja pada Pegawai Divisi Produksi PDAM Delta Tirta Sidoarjo. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–7.
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological Capital dan Workplace Well-Being sebagai Prediktor bagi Employee Engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4(2), 95–112.
- Marliani, R. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Matrutty, K. J., Tulus, F. M. G., & Kiyai, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84–92.
- Mufidah, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Agen PT. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang. *Empati*, 2(3), 142–150.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 97–101.
- Pasaribu, S. P., Indarti, S., & Rifqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(2), 1–15.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In Tpk. *Journal Of Sosial and Industrial Pyschology*, 3(1), 13–19.
- Shaughnessy, J. J., B, Z. E., & S, Z. J. (2012). *Research Methods in Psychology*. McGraw-Hill.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Soetjipto, H. N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwiyah, M., & Budiani, M. S. (2015). Hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X. *Character*, 6(7), 8.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ulfa, C., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja pada Karyawan. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 8.