

## Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan

### *The Relationship between Quality of Work Life and Work Spirit in Employees*

**Dwi Bagus Yulianto**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: dwi.19038@mhs.unesa.ac.id

**Olivia Prabandini Mulyana**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: Oliviaprabandini@unesa.ac.id

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 36 karyawan PT."X" dengan kriteria karyawan yang berstatus tetap serta bekerja minimal selama 1 tahun. Penelitian ini menggunakan 2 instrumen yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala semangat kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *pearson product moment* dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,706 ( $r=0,706$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p>0,05$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT "X". Adanya hubungan yang kuat dan positif ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada karyawan maka semakin rendah pula semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

**Kata kunci :** Kualitas kehidupan kerja, Semangat kerja, Kualitas pekerjaan, Karyawan

#### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the relationship between the quality of work life with work spirit of employees. The method used in this research is quantitative research with research subjects totaling 36 employees of PT. "X" with the criteria of employees who have permanent status and work for at least 1 year. This study uses 2 instruments, namely the quality of work life scale and the work spirit scale. The data analysis used in the study was Pearson product moment with a correlation coefficient of 0.706 ( $r=0.706$ ) with a significance value of 0.000 ( $p>0.05$ ). It can be interpreted that there is a positive and significant relationship between the quality of work life and work spirit in employees of PT "X". The existence of this strong and positive relationship can be interpreted that, the higher the quality of work life in employees, the higher the morale. Vice versa, the lower the quality of work life in employees, the lower the work enthusiasm of these employees.*

**Key word :** Quality of work life, Work spirit, Quality job, Employee

#### **Article History**

**Submitted : 27-06-2023**

**Final Revised : 04-07-2023**

**Accepted : 04-07-2023**



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Perkembangan teknologi di era globalisasi membuat organisasi harus lebih ekstra melakukan penyetaraan dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang paling penting dalam suatu organisasi ini antara lain adalah Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya seperti menyuplai tenaga kerja yang berkualitas, menjaga produktivitas dan mutu karyawan serta mengelola upah tenaga kerja yang berguna bagi organisasi (Widayati & Yunia, 2016). Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan entitas yang paling berharga bagi suatu perusahaan yang harus dipertahankan. Sumber daya manusia ini dapat dikatakan mempengaruhi suatu organisasi dalam menjalankan kemampuannya untuk bertahan dalam situasi yang tidak menentu di masa yang akan datang (Grego-Planer, 2019).

Adanya karyawan yang memiliki potensi dan kualitas yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu ini merupakan sebuah keuntungan bagi karyawan serta perusahaan yang didapatkan dengan karakteristik memiliki produktivitas yang tinggi, tingkat komitmen yang tinggi, selalu memiliki inovasi serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Hidayatulloh & Budiani, 2019). Muliadi (2019) menyatakan bahwa Semangat kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan karena pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sebuah sebab-akibat dari rendahnya suatu proses produksi, rendahnya pendapatan yang didapatkan, teknologi yang minim, serta karyawan yang tidak memiliki keterampilan.

Fenomena yang marak terjadi pada organisasi adalah ketika kinerja karyawan yang sudah baik ini akan dapat terganggu seketika, baik hal tersebut dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh perilaku karyawan yang tidak dapat diawasi. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang terjadi adalah semangat kerja karyawan yang rendah dimana hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Sidartawan & Dewi, 2022). Alwi (2016) menyatakan bahwa sebuah organisasi harus peka terhadap tingkat semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan, hal tersebut karena semangat kerja ini menjadi tanggung jawab manajemen yang harus diperhatikan secara berkala dan wajib untuk dilaksanakan.

Semangat kerja diangkat dari kata *morale* yang didefinisikan sebagai moril atau semangat juang (Echols & Shadily, 1997). Beach (1980; Meuthia & Ulfa, 2017) menyatakan bahwa Semangat kerja diartikan sebagai perilaku seseorang pada sebuah kelompok berkenaan dengan lingkungan kerja serta berembuk secara ikhlas mengerahkan kesanggupannya demi mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Nitisemito (2001; Anggreni et al., 2018) mendefinisikan Semangat kerja sebagai melaksanakan pekerjaan lebih bersemangat sehingga lebih cepat serta lebih baik seperti yang diharapkan. Prof. Mee memiliki pandangan bahwa Semangat kerja karyawan yang baik adalah Sikap mental dari individu atau dari kelompok yang memungkinkan karyawan dapat menyadari bahwa kepuasan yang tinggi dari dorongan yang bersamaan dengan pemenuhan kebutuhan dengan tujuan perusahaan serta mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi seorang karyawan (Nabinayagan & Gowsalya, 2017). Hasibuan (2015) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah ambisi, ketekunan dalam menjalankan tugas dengan baik, mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan disiplin kerja yang baik, hasrat serta kebahagiaan yang mendalam terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa definisi dari

Semangat kerja adalah kesenangan, kerja sama serta kedisiplinan yang dilakukan seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Semangat kerja menurut Maier (1965) terdapat 4 aspek didalamnya, antara lain (1) *Zest or Enthusiasm* (Kegairahan atau antusiasme) :merupakan minat karyawan untuk berusaha lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. (2) Kualitas ketahanan kerja (*Staying Quality*): merupakan sikap karyawan yang memiliki ketekunan serta keyakinan dalam dirinya untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. (3) Kekuatan untuk melawan Frustrasi (*Resistance to Frustration*): merupakan pemikiran positif karyawan dalam mengatasi kegagalan. (4) Semangat Kelompok (*Team Spirit*): ikatan yang dimiliki antar karyawan yang ada di suatu organisasi. Ciri karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi didapatkan dari perilaku karyawan yang merasa gembira, sifat optimis dalam menjalankan pekerjaan, kerja sama dengan atasan dan rekan kerja yang baik, kebanggaan terhadap pekerjaan serta disiplin terhadap pekerjaan dan tugas (Moekjat, 2003; Istigfarin & Mulyana, 2018).

Fenomena PT.X didapatkan melalui teknik wawancara dengan HRD dan karyawan dari divisi Produksi, *Accounting*, dan Sales, yang mengacu pada aspek semangat kerja. Berdasarkan wawancara dengan HRD, terungkap bahwa karyawan menunjukkan kegairahan dan antusiasme dalam pekerjaan mereka. Mereka selalu bertanggung jawab dan menjalankan tugas dengan baik, serta memiliki dedikasi penuh dan mencapai target setiap harinya. HRD juga mengungkapkan bahwa perusahaan ini memberikan dukungan dan solusi kepada karyawan yang menghadapi kesulitan, sehingga karyawan dapat bertahan dan memiliki tingkat turnover rendah. Selain itu, perusahaan juga membantu karyawan dalam mengatasi frustrasi di tempat kerja dengan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi. Tingginya ikatan kelompok di antara karyawan juga menjadi faktor penting, karena mereka menjunjung tinggi kerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Pendapat karyawan juga mencerminkan hal-hal yang serupa, bahwa karyawan merasa menikmati bekerja di PT.X karena lingkungan kerja yang kondusif dan sifat kekeluargaan yang ada didalamnya. Karyawan juga berpendapat bahwa mereka berkomitmen pada tempat kerja, meminta bantuan atasan untuk menyelesaikan masalah, dan melihat perusahaan sebagai tempat untuk mengembangkan potensi mereka. Mereka juga mengatasi masalah dengan dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta mengakui pentingnya kerja sama dalam kelompok untuk saling melengkapi dan menutupi kelemahan individu.

Menurut Bowles & Cooper, (2009); (Meuthia & Ulfa, 2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Semangat kerja, antara lain : (1) Pekerjaan dan *image* organisasi: bagaimana seorang karyawan memiliki pandangan terkait dengan pekerjaan mereka, dan memikirkan pandangan klien tentang perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. (2) Kompensasi: berkaitan dengan upah dan tunjangan yang diberikan karyawan oleh perusahaan, (3) Karir dan Perkembangan: berkaitan dengan adanya prestasi dan promosi dalam perusahaan, serta berkesempatan mendapatkan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan *value* diri, (4) Keselamatan Kerja, (5) Komunikasi: informasi dari perusahaan yang diberikan oleh organisasi. Entah itu informasi penting dapat dipercaya serta sesuai dengan apa yang ada, (6) Produktivitas: cara seseorang karyawan untuk menjadi produktif, entah itu diawali dengan arahan terlebih dahulu atau tidak kekurangan pelatihan yang diberikan dan masih banyak lagi, (7) Kondisi Kerja : merupakan kondisi kerja secara fisik mengenai keselamatan, perlengkapan yang lengkap, serta fasilitas yang ada di perusahaan, (8) Manajemen dan Pengawasan: bagaimana pandangan karyawan mengenai atasan mereka, apakah perlakuan atasan adil atau tidak dan masih banyak faktor lain. (9) Pengambilan Keputusan: mengenai bagaimana suatu keputusan dari organisasi itu dibuat apakah susah sesuai dengan apa yang ada atau belum, dan lain sebagainya. Jika mengacu pada faktor yang mempengaruhi Semangat kerja diatas dapat dikatakan faktor kondisi kerja serta karir dan perkembangan merupakan dimensi dari Kualitas kehidupan kerja yang di kemukakan oleh Easton & Laar (2013).

Sirgyet, et al mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai hal yang mengenai kepuasan karyawan dengan melihat aspek kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah (sirgyet, et. al 2001; Afroz, 2017). lau, et al mendeskripsikan kualitas kehidupan kerja sebagai lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja serta peluang perkembangan karir pada karyawan (lau, et al, 2001; Swamy et al, 2015). Retinam dan ismail mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai efektivitas dalam pekerjaan yang tampak dalam suatu organisasi yang memiliki makna serta pemenuhan kebutuhan individu dalam membangun nilai-nilai yang mendukung dan meningkatkan kesehatan serta kesejahteraan di lingkungan organisasi (Retinam dan ismail, 2008; Riyono et al, 2022). Pendapat lain mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh konteks pengalaman kerja individu dalam arti luas, melalui faktor langsung dan tidak langsung, mulai dari kebijakan organisasi hingga kepribadian, dari perasaan sejahtera secara umum hingga kondisi kerja itu sendiri (Easton & Laar, 2013). Swamy et al., (2015) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaannya, yang dimediasi melalui partisipasi di tempat kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Terdapat perbedaan pendapat mengenai definisi dari kualitas kehidupan kerja, Balaji et al., (2018) mengartikan Kualitas kehidupan kerja sebagai fungsi komprehensif (utuh) untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui penguatan dalam lingkungan kerja dengan menggunakan pembelajaran secara berkelanjutan untuk mengambil perubahan dan transisi dalam organisasi. Dari definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah suatu sikap yang ada pada diri Karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dalam organisasi dengan tujuan untuk menciptakan tujuan organisasi

Menurut Easton & Laar (2013) terdapat 6 dimensi dari kualitas kehidupan kerja, antara lain : (1) Kepuasan karir dan pekerjaan: merujuk pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan kesempatan untuk mengembangkan karir di pekerjaannya. (2) Kesejahteraan umum (*general well-being*): merujuk pada kesejahteraan seseorang untuk menilai sejauh mana seseorang tersebut merasa baik atau puas dengan kehidupannya secara *general*, entah itu mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri. (3) *Homework interface*: menjelaskan sejauh mana suatu organisasi dapat memahami dan membantu karyawan yang mengalami tekanan di luar maupun di dalam organisasi. (4) Stress di tempat kerja : mengaitkan pada sejauh mana seorang individu mengalami stress atau tekanan yang berlebihan pada tempat kerja. (5) Kontrol di tempat kerja : kesadaran yang dimiliki karyawan dimana memiliki kontrol atas keputusan di tempat kerja, (6) Kondisi kerja : kondisi lingkungan kerja secara fisik pada karyawan yang diidentifikasi dengan perasaan senang pada tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja pada karyawan dapat dikatakan tinggi jika perusahaan dapat memberikan dorongan terkait dengan kesejahteraan dan keseimbangan kerja serta kehidupan keluarga, pribadi dan sosial sehingga dapat menimbulkan efektivitas, efisien serta produktivitas mereka dalam bekerja (Ristanti & Dihan, 2016).

Fenomena PT.X terkait dengan kualitas kehidupan kerja karyawan dalam wawancara dengan HRD. Terungkap beberapa hal yaitu, perusahaan berusaha mengembangkan karir karyawan dengan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan sesuai bidang kerja mereka. Perusahaan juga berupaya memberikan hak-hak karyawan agar mereka merasa senang saat bekerja. Atasan PT.X dapat memahami kegiatan karyawan saat bekerja dan saat tidak bekerja, seperti libur dan cuti serta karyawan juga diberi kebebasan berpendapat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan tentunya membantu dan memahami karyawan yang mengalami indikasi stres dengan baik serta berusaha memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dalam wawancara dengan karyawan PT.X mengenai kualitas kehidupan kerja didapatkan karyawan merasa bangga dan puas dengan peluang pengembangan karir yang diberikan oleh

perusahaan, seperti proyek-proyek yang dipercayakan kepada mereka. karyawan merasa senang dan puas dengan kehidupan pribadi dan lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki rekan kerja yang solid. Karyawan juga berpendapat bahwa perusahaan memahami dan membantu karyawan yang mengalami permasalahan dalam tugas mereka. Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berpendapat dalam forum atau pertemuan, yang dapat mempengaruhi perubahan serta mereka juga merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan semangat kerja pada karyawan. Ketika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti adanya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang baik, serta memiliki kesempatan pengembangan karir, karyawan tersebut cenderung merasa terhubung dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta dapat memotivasi untuk memberikan yang terbaik yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Kualitas kehidupan kerja yang rendah pada karyawan ini dapat ditandai dengan adanya tingkat kebosanan pada suatu aktivitas karyawan yang kemudian akan menurunkan semangat kerja (idrus, 2006; Rini & Sidhiq, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, (Rini & Sidhiq, 2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dengan subjek Guru SMA negeri di Bogor. Penelitian yang dilakukan Handayani (2016) untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja dengan subjek PNS Balitsa Lembang.

Jika perusahaan menghargai kemampuan karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi saat bekerja. Lumantik (2022) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap semangat kerja dengan subjek PNS wilayah kerja kecamatan Sangtempe Basse Utara Kabupaten Luwu. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang telah disebutkan, dapat diketahui bahwa belum banyak penelitian yang fokus meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja secara langsung. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan manufaktur kemasan plastik. Adanya Fenomena yang terjadi di lapangan dan studi pendahuluan dilakukan membuat peneliti tertarik untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja pada karyawan perusahaan PT.X. tentunya, penelitian ini membantu perusahaan menganalisa apakah kualitas kehidupan kerja karyawan memiliki hubungan dengan Semangat kerja pada karyawan PT.X. sehubungan dengan hal tersebut maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan Semangat kerja pada karyawan.

## Metode

Jenis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjurus pada penelitian yang bersifat numeral (berupa angka dan data). Menurut (Jannah, 2018) metode Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian berupa data-data penelitian yang disatukan serta dianalisis dan bersifat angka, yang nantinya dapat menjawab hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Creswell, (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji suatu teori objektif dengan menganalisis hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu, variabel *independent* dan *dependen*. Variabel *Independent* adalah kualitas kehidupan kerja sedangkan untuk variabel *dependen* adalah semangat kerja.

### *Sampel atau populasi*

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT."X" yang bergerak di bidang perdagangan bahan baku plastik dan lembaran plastik. Pemilihan sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampling jenuh. Teknik ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X yang berstatus tetap bekerja minimal 1 tahun di perusahaan dengan rentang usia 22-50 tahun. Sampel penelitian ini sebanyak 66 karyawan dengan membagi sampel menjadi 2 bagian yaitu 30 karyawan sebagai uji coba skala, serta 36 karyawan lainnya sebagai sampel penelitian.

#### *Pengumpulan data*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan teori kualitas kehidupan kerja dari Easton & Laar, (2018) yang memiliki 6 aspek, antara lain: (1) kepuasan karir dan pekerjaan, (2) *General well-being*, (3) *Hoemework interface*, (4) stres di tempat kerja, (5) Kontrol di tempat kerja, & (6) Kondisi kerja. Menggunakan teori semangat kerja berdasarkan teori dari Maier (1965) yang memiliki 4 aspek didalamnya, antara lain (1) *Zest or Enthusiasm* (Kegairahan atau antusiasme), (2) Kualitas ketahanan kerja (*Staying Quality*), (3) Kekuatan untuk melawan Frustrasi (*Resistence to Frustration*), (4) Semangat Kelompok (*Team Spirit*).

Pada penelitian ini menggunakan skala psikologi dengan model pengukuran skala *likert* (1-5). Penelitian ini menggunakan skala dengan menyediakan pernyataan serta alternatif jawaban dengan 5 kategori yang berbeda, antara lain : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), CS (Cukup Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Penelitian ini dilakukan dengan dua tahap yaitu uji coba skala serta pengambilan data. Uji coba terhadap skala kualitas kehidupan kerja dan skala semangat kerja dilakukan dengan melibatkan 30 karyawan PT.X sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Uji coba skala ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui daya beda aitem pada kedua skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja dengan skala semangat kerja serta melihat uji reliabilitas pada kedua variabel tersebut.

Uji validitas atau uji daya beda pada variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Easton & Laar, (2018) dengan 48 aitem untuk dilakukan uji coba. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa tidak ada aitem yang gugur sehingga 48 aitem tersebut dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang bergerak dari 0,319 sampai 0,828. Serta Uji Reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja dihasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,969. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan sangat reliabel. Uji validitas variabel semangat kerja adalah skala Semangat kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan Maier (1965) yang diadaptasi dari (Ulfa & Mulyana, 2019) dengan jumlah 32 aitem untuk dilakukan uji coba. Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan bahwa sebanyak 1 butir aitem dinyatakan gugur, sehingga 31 aitem lainnya dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi aitem total yang bergerak dari 0,376 sampai 0,842. Serta uji Reliabilitas skala semangat kerja dihasilkan dari nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,957. Hasil koefisien variabel ini dapat dinyatakan sangat reliabel.

#### *Analisis data*

Analisis data didefinisikan sebagai usaha untuk mengolah suatu data menjadi sebuah informasi aru, sehingga karakteristik yang ada pada data dapat dipahami dengan mudah dan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang sudah ditentukan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji validitas menggunakan korelasi *bivariate pearson* (*pearson product moment*), uji normalitas menggunakan tes *kolmogorove smirnov*, uji reliabilitas menggunakan teknik analisa *cornbach alpha*, dan uji hipotesis melalui teknik analisa data *product moment*.

## Hasil

Penelitian ini berisi data yang telah diperoleh saat pengambilan data yang berasal dari kedua variabel yang diteliti. Pengolahan data yang dihasilkan ini memiliki tujuan untuk, mengetahui deskripsi data yang terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum serta standar deviasi. Berdasarkan data yang ada diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas kehidupan kerja	36	140	221	180,75	20,471
Semangat Kerja	36	88	144	121,19	11,546
Valid N	36				

Berdasarkan hasil tabel deskripsi statistik yang dihasilkan diatas, memperlihatkan bahwaq subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan. Pada variabel kualitas kehidupan kerja didapati bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan adalah 180,75 yang memiliki skor tertinggi sebesar 221 dan skor terendah sebesar 140 untuk variabel semangat kerja memiliki nilai rata-rata dengan hasil sebesar 121,19 yang memiliki skor tertinggi sebesar 144 dan skor terendah sebesar 88. Berdasarkan tabel diatas, Standar deviasi pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah berjumlah 21,040 sedangkan untuk variabel semangat kerja adalah berjumlah 11,813.

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah sebuah data tersebut berdistribusi normal atau tidak dari setiap variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Dalam uji normalitas, data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Hasil uji normalitas dalam penelitian yang menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas data

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kualitas kehidupan kerja	0,200	Distribusi Data Normal
Semangat Kerja	0,200	Distribusi Data Normal

Berdasarkan hasil Uji normalitas pada tabel diatas didapatkan nilai signifikansi pada kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ). Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi diatas 0,05 yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja. Sebuah data dikatakan linier jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

Hasil uji linearitas dalam penelitian yang menggunakan uji *Test for Linearity* mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sig	Ket
Semangat Kerja *				
Kualitas kehidupan kerja	Between Group	Linearity	0,00	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi linieritas antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja memiliki nilai sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja adalah linear.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah "adakah hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan".

Tabel 4. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Lemah
0,20-0,39	Lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil uji hipotesis dalam penelitian yang menggunakan *Pearson Product Moment* mengenai variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Corelation	Nilai Sig.	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Semangat Kerja	0,706	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang didapatkan pada tabel diatas, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan.



Berdasarkan tabel diatas didapatkan pula nilai koefisien korelasi yang memiliki hasil sebesar 0,706 ( $r=0,706$ ). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja memiliki korelasi yang bersifat kuat. Pada tabel tersebut juga diperlihatkan arah hubungan antar kedua variabel yang ada. Arah hubungan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah bersifat positif yang mana dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,706 ( $r=0,706$ ) yang memiliki arti mempunyai hubungan yang searah.

Hubungan yang searah pada hasil penelitian ini memiliki arti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka, semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

## Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan yang telah dilakukan pada 36 karyawan PT “X”. Hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan”. Dalam membuktikan hipotesis yang diajukan tersebut, tentunya dilakukan uji hipotesis dan mendapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,00 ( $p<0,05$ ) terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja. Dari nilai signifikansi tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis yang sebelumnya diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian analisis Korelasi yang menggunakan *Pearson Product Moment* tidak hanya menghasilkan nilai signifikansi melainkan juga menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ). Penelitian ini memperlihatkan nilai koefisien korelasi dengan hasil sebesar 0,706 ( $r=0,706$ ), dimana dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang masuk dalam kategori kuat. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang bersifat positif. Dapat diuraikan bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, jika semangat kerja pada karyawan rendah, maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Keseluruhan suasana yang dirasakan oleh setiap karyawan ini merupakan interpretasi dari semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat dilihat dari karyawan yang memiliki rasa bergairah, bahagia serta keyakinan dalam melakukan pekerjaannya. Namun, karyawan yang memiliki semangat kerja rendah dapat dilihat memiliki sikap negatif seperti membantah perintah atasan atau rekan kerja, menyakiti hati orang lain, serta merasa gelisah selama melakukan pekerjaan (Novemiril et al., 2019). Semangat kerja yang cenderung tinggi ini nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berjalan secara efektif. Hal tersebut sangat penting ditingkatkan karena tuntutan dan perkembangan teknologi yang semakin canggih ini membuat perusahaan atau organisasi berlaku secara cepat dan efektif dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Alwi et al., 2016).

Semangat kerja menurut Maier, (1965) memiliki 4 aspek didalamnya, antara lain: (1) Kegairahan atau antusiasme, (2) kualitas ketahanan kerja, (3) kekuatan untuk melawan frustrasi, & (4) semangat kelompok. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, variabel semangat kerja mendapatkan hasil berdasarkan nilai rata-rata pada tiap aspek yang ada. Hasil rata-rata tersebut antara lain: aspek Kegairahan atau antusiasme mendapatkan hasil sebesar 3,85, aspek kualitas ketahanan kerja mendapatkan hasil 4,07, aspek kekuatan untuk melawan frustrasi mendapatkan hasil 3,98, serta aspek yang terakhir yaitu semangat kelompok mendapatkan hasil sebesar 3,74. Dari hasil rata-rata keseluruhan aspek semangat kerja, dapat

diketahui nilai aspek yang paling tinggi ada pada aspek kualitas ketahanan kerja dengan nilai 4,07 serta nilai aspek yang terendah ada pada semangat kelompok dengan nilai 3,74.

Aspek tertinggi pada variabel semangat kerja berdasarkan hasil diatas adalah aspek kualitas ketahanan kerja. Hal ini, disebabkan karena karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan dan memaksimalkan pekerjaannya dengan baik supaya terhindar dari masalah saat bekerja. Namun yang harus di evaluasi pada karyawan adalah sikap karyawan yang merasa malu dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, karyawan juga cenderung ragu dengan hasil kerja yang dilakukan serta karyawan terkadang juga memiliki kesulitan dalam menghadapi situasi buruk selama pekerjaan berlangsung. Aspek kekuatan untuk melawan frustrasi menjadi urutan ke dua, dimana hasil tersebut disebabkan karena karyawan cenderung dapat belajar dari kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan, karyawan juga bersedia untuk memperbaiki pekerjaan yang kurang memuaskan, karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan meskipun seberat apapun, serta menurut karyawan perusahaan tempat mereka bekerja dapat merubah kehidupan mereka dengan baik.

Aspek yang menjadi urutan ketiga adalah kegairahan atau antusiasme, hal tersebut disebabkan karena karyawan memberikan selalu motivasi atau makna tujuan pada rekan kerja di perusahaan. tidak hanya itu, karyawan juga memiliki rasa bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Aspek dengan nilai rata-rata terendah dan menjadi urutan terakhir dalam semangat kerja adalah semangat kelompok, hal tersebut berarti hubungan antar karyawan untuk mencapai target yang kurang harmonis, disebabkan karena karyawan memiliki sifat individual dalam mencapai keberhasilan serta kurangnya dukungan dari perusahaan atau organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Adanya semangat kelompok yang rendah ini dapat mempengaruhi tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang rendah pada seseorang dapat ditandai dengan adanya tingkat kebosanan pada suatu aktivitas karyawan yang kemudian akan menurunkan semangat kerja (Idrus, 2006; Rini & Sidhiq 2020).

Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada karyawan. faktor yang mempengaruhi Semangat kerja menurut bowles & cooper (2009) yaitu kondisi kerja serta karir dan perkembangan disini merupakan aspek dari kualitas kehidupan kerja milik Easton & Laar, (2018). Helastika & Izzati (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan memiliki tujuan untuk meningkatkan keadaan seseorang pada kehidupan pekerjaannya yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Arun & Agalya, (2020) memberikan contoh ketika seorang karyawan terlibat dalam pekerjaan dan masih dalam situasi jam kerja, karyawan tersebut menghiraukan sementara urusan keluarga dan masalah pribadinya karena hal tersebut dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi terhadap pekerjaannya. Setelah jam kerja selesai karyawan baru dapat menghabiskan waktunya yang berharga bersama keluarga. Ketika fenomena di atas tidak mencapai tingkat yang baik, semangat kerja karyawan tidak akan pernah didapat oleh karyawan pada suatu organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian Sidartawan & Dewi (2022) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja melalui komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan, dapat dikatakan ketika peningkatan kualitas kehidupan kerja diperoleh dari peningkatan komitmen organisasi pada seorang karyawan, maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan menjadi lebih tinggi sehingga berpotensi dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan pendapat Easton & Laar, (2018) terdapat 6 Aspek yang dapat mengukur Kualitas kehidupan kerja seorang karyawan, antara lain : (1) Kepuasan karir dan pekerjaan, (2) Kesejahteraan umum, (3) *Homework interface*, (4) Stress di tempat kerja, (5) Kontrol di tempat

kerja, dan (6) Kondisi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mendapatkan hasil berdasarkan nilai rata-rata pada setiap aspek yang ada pada kualitas kehidupan kerja. Hasil rata-rata tersebut antara lain, pada aspek kepuasan karir dan pekerjaan mendapatkan hasil 3,56. Aspek Kesejahteraan umum mendapatkan hasil sebesar 3,97. Aspek *homework interface* mendapatkan hasil sebesar 3,80. Aspek Stress di tempat kerja mendapatkan hasil 3,81. Aspek Kontrol di tempat kerja mendapatkan hasil sebesar 3,84. Aspek Kondisi kerja mendapatkan hasil sebesar 3,54. Dari hasil rata-rata keseluruhan aspek kualitas kehidupan kerja, dapat diketahui nilai aspek yang paling tinggi adalah aspek kesejahteraan umum dengan nilai 3,97 serta nilai aspek yang terendah ada pada aspek kondisi kerja dengan nilai 3,54.

Aspek tertinggi pada variabel kualitas kehidupan kerja berdasarkan hasil diatas adalah aspek kesejahteraan umum. Hasil tersebut disebabkan karena karyawan mendapatkan dukungan dari orang terdekat pada pekerjaan yang dilakukannya (baik keluarga maupun kerabat), mampu menyebarkan energi positif pada karyawan lain, memiliki rekan kerja yang saling menghargai satu sama lain. Karyawan juga perlu melakukan perbaikan mengenai karyawan yang menghabiskan waktu untuk mengeluh tentang pekerjaannya. Namun, karyawan juga berpendapat bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu menghidupi kehidupannya.

Aspek kontrol di tempat kerja menjadi urutan kedua, yang mana hal tersebut dapat dilihat karena, karyawan diberikan kepercayaan oleh atasan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun, karyawan cenderung melakukan pekerjaan dengan apa adanya, karyawan merasa pengambilan keputusan yang diberikan oleh perusahaan tidak berpengaruh signifikan pada pekerjaan, karyawan tidak bersedia berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan, serta mayoritas pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Aspek pada urutan selanjutnya adalah stress di tempat kerja, hal tersebut disebabkan karena mayoritas karyawan menarik diri ketika menghadapi tekanan di tempat kerja, kesulitan dalam menangani permasalahan yang menimpa. Namun, mayoritas karyawan juga mampu untuk berfokus dalam melakukan pekerjaannya, serta karyawan juga mampu untuk menyesuaikan perubahan yang terjadi pada tempat kerja nya.

Aspek pada urutan ke empat adalah *Homework interface* dimana karyawan memiliki kendali atas keseimbangan dalam pekerjaan serta kehidupan pribadinya. Hal tersebut ditandai dengan karyawan dapat membedakan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan, karyawan juga selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja dimana jika mereka sudah berada di rumah jarang untuk membawa pekerjaan ke rumah. Aspek urutan ke lima adalah kepuasan karir dan pekerjaan dimana karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan serta perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan. hal tersebut ditandai dengan adanya, rasa senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, dipuji oleh atasan karena melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, serta karyawan selalu mengasah keterampilan mereka sesuai dengan bidang kerja yang digelutinya.

Aspek urutan yang terakhir dan merupakan aspek paling rendah pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja. Dimana, kondisi kerja yang kurang kondusif ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, serta adanya perbedaan dalam jumlah tunjangan pada setiap karyawannya. Tidak hanya itu, karyawan kerap kali merasa bosan dengan adanya rutinitas yang setiap hari mereka lakukan. Dalam aspek kondisi kerja di perusahaan ini dapat dikatakan sedang. Dimana, hal yang paling diperhatikan di perusahaan untuk dapat ditingkatkan kembali karena adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan rasa semangat kerja pada karyawan. Paseki (2013) menyatakan bahwa kondisi atau lingkungan

kerja yang baik tersebut memiliki kontributif terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan, dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidartawan & Dewi (2022) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja melalui komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan, ketika peningkatan kualitas kehidupan kerja diperoleh dari peningkatan komitmen organisasi, maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan menjadi lebih tinggi sehingga berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan. Endayani et al. (2018); Arif & Ilyas (2013) menyatakan bahwa kualitas kehidupan yang baik tersebut mengarah pada peningkatan semangat kerja pada karyawan, meminimalisir perselisihan serta mengurangi adanya perputaran tenaga kerja (*labor turnover*). Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa ketika suasana perusahaan diberikan kepada karyawan maka dapat memberikan kinerja yang efektif serta efisien.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan pendapat penelitian sebelumnya, dimana semangat kerja memiliki peran terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Budiani, (2021) dengan hasil penelitian yang didapatkan 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. berdasarkan hasil rata-rata variabel semangat kerja disebutkan bahwa aspek kedisiplinan menjadi aspek yang tertinggi. Hal tersebut memiliki kesamaan makna dengan aspek *staying quality* (kualitas ketahanan kerja) karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan dan memaksimalkan pekerjaannya dengan baik supaya terhindar dari masalah saat bekerja

Kualitas kehidupan kerja bukan menjadi faktor utama dalam mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut didapatkan dari hasil analisis koefisien determinan (R Square) yang menunjukkan hasil dari variabel semangat kerja dengan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,498. Dari hasil tersebut dapat didefinisikan bahwa pada variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (semangat kerja) sebesar 49,8%. Sedangkan untuk sisa persentase sebesar 50,2% adalah sumbu dari faktor lain yang tidak diteliti.

## Kesimpulan

Penelitian ini memiliki Hipotesis “terdapat hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dengan Semangat kerja pada Karyawan”. Setelah dilakukan Uji Hipotesis, didapatkan hasil berupa hubungan antara kedua variabel yaitu variabel Kualitas kehidupan kerja dengan variabel Semangat kerja dapat dikatakan diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis dengan *Pearson Product Moment* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Tidak hanya itu, hasil uji korelasi yang didapatkan pada analisis mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 ( $r = 0,706$ ). Dengan adanya hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan korelasi yang terdapat dalam kedua variabel tersebut masuk kedalam kategori kuat dengan arah positif hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat Kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka Semangat kerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika Kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka Semangat kerja karyawan akan menurun.

## Saran

Bagi PT. “X” diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk meningkatkan Semangat kerja serta kualitas kehidupan kerja karyawan di perusahaan. Perusahaan diharap dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan dengan mengembangkan kegiatan baru seperti pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan juga dapat memperhatikan kualitas kehidupan kerja pada karyawan terkait dengan aspek kondisi kerja dengan melakukan evaluasi terkait kondisi kerja yang kurang nyaman bagi karyawan seperti memperbaiki adanya fasilitas perusahaan yang kurang memadai atau pemerataan fasilitas yang diberikan kepada setiap karyawan yang ada di perusahaan. dengan demikian perusahaan dapat meningkatkan semangat kelompok pada karyawan dengan cara meningkatkan atau memperhatikan kondisi kerja yang ada di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya Fokus penelitian ini hanya pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengungkap faktor lain yang berhubungan dengan Variabel semangat kerja, dengan menggunakan subjek penelitian yang berbeda dan melibatkan responden yang lebih besar.

## Daftar Pustaka

- Afroz, S. (2017). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 4(8), 570–578.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh Semangat Kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makasar. *Jurnal Anaplis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 1(2), 84–91.
- Arun, C., & Agalya, G. (2020). A Study On Impact Of Employee Morale On Productivity Of Employees. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 8(11), 1167–1172.
- Balaji, P., Behera, S., & Kumar, A. (2018). *Dimensionality and Antecedents of Quality of Work Life*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.
- Easton, S., & Laar, D. V. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Journal of Psychology Research*, 3(10), 596–605. <https://doi.org/10/gf22b9>
- Easton, S., & Laar, V. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life* (Second Edition). University of Portsmouth.
- Endayani, F., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2018). the effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108–114. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pns balitsa lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–51.
- Hasibuan, M. S. P. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Helastika, O. D., & Izzati, U. A. (2019). hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi pt "x." *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(03), 1–8.
- Hidayatulloh, F. U., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Semangat Kerja Karyawan bagian Pengolahamn Pabrik Gula X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–6.
- Istigfarin, L. N., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 1–4.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Lumantik, A., Yusuf Q, M., & Mahmud, A. N. (2022). The Effect of Work Environment Factors and Work Culture on Employees Work Spirit in the Work Area, Basse Sangtempe Utara District, Luwu Regency. *Jurnal Mantik*, 6(1), 81–84.
- Maier, N. R. F. (1965). *Psychology in Industry*. Houghton MifflinCompany.
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Pengaruh semangat kerja terhadap employee engagement pada pt. Perkebunan X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, 12(3), 134–152.
- Muliadi. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja. *TASAMUH: JURNAL STUDI ISLAM*, 11(1), 87–104.
- Nabinayagan, P., & Gowsalya, R. S. (2017). A Study On Employee Morale. *International Journal for Research Trends and Innovation*, 2(6), 395–399.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kanwil direktorat jenderal kekayaan negara suluttenggo malut di manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1240–1249.
- Ramadhani, M. F., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 73–87.
- Rini, Q. K., & Sidhiq, A. (2020). Iklim Organisasi Sekolah, Semangat Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 81–91. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2938>
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina PerseroRU IV Cilacap. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87. <https://doi.org/10/grqcn3>
- Sidartawan, I. M. P., & Dewi, I. G. A. M. (2022). Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a Food Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 168–171. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1437>
- Sugiyono, H. N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281–300.
- Ulfa, C., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 6(3), 1–8.

Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, *XX*(03), 387–401.