BAB II

KAJIAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja menurut Soemarsono (2004) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Adapun menurut Ivancevich (2001) Pengertian (*Quality of Work Life*) atau kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang agak umum yang berhubungan dengan beberapa aspek dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain: manajemen, gaya pengawasan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja dan tugas penting.

Kemudian menurut Newstroom dan Davis (dalam Rafikah, 2002) kualitas kehidupan kerja merupakan perasaan suka atau tidak suka dari individu-individu terhadap lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menurut Alberc (dalam Wahtini, 2002) adalah kualitas yang dirasa (dalam hati para pegawai) dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan dua pengertian di atas,

kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat para inidividu ketika terlibat dengan pekerjaannya seharihari. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja bermula dari persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya, apakah dengan lingkungan kerjanya tersebut dia dapat memenuhi kebutuhan pribadinya atau tidak. Apabila individu mengatakan bahwa dia merasa tidak dapat memenuhi kebutuhannya melalui lingkungan kerjanya tersebut maka hal itu bisa berarti bahwa kualitas kehidupan kerjanya tersebut tidak baik dan individu tersebut tidak suka dengan keadaan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

Menurut Lee dan Yudith (dalam Sumarsono, 2004) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan-kebutuhan personil melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua usaha pada setiap tingkatan organisasi untuk mendapatkan sesuatu yang sangat bernilai dan pertumbuhan.

Serta menurut Gitosudarmo (2000), sasaran utama kualitas kehidupan kerja terdiri dari empat unsur yaitu:

1. Menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya.
2. Mencoba memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi, dan meningkatkan profitabilitas.

3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pekerja.
4. Mencoba meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan
5. kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi. Program kualitas kehidupan kerja juga mempunyai potensi meningkatkan komunikasi individual atau kelompok, koordinasi, motivasi dan kapabilitas (Sumarsono, 2004).

2.1.1.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Ada dua pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja / *Quality Of Work Life* (QWL). Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya, budaya kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi yang aman). Kedua, menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, ada perbaikan lingkungan kerja, secara *relative* imbalan terpuaskan, dan mampu untuk bertumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Lawler dan Leadford (2001:143), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak factor. Faktor-faktor tersebut, antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, dan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Faktor-

faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka, setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

2.1.1.3 Indikator dalam penerapan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (1975, dalam Duyan 2013) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suka atau tidak suka dari individu ke individu terhadap lingkungan kerjanya, adapun terdapat 8 kriteria kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. *Adequate and fair compensation* (Kompensasi yang tepat dan adil)

   Mencakup unsur-unsur seperti, upah, kompensasi, tunjangan, dan fasilitas yang dibrikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan pegawai, dimana hal tersebut sesuai dan adil, ini berarti perusahaan harus memberikan gaji dan kompensasi sesuai dan adil, serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.
2. *Safe and healthy environment* (Lingkungan kerja yang aman dan sehat)

   Mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.
3. *Development of human capacities* (Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja)

Menyangkut bagaimana organisasi memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan dan menggunakan *skill* yang dimiliki.

4. *Growth and security* (Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja)

   Kejelasan dalam berkarir di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja pada perusahaan.

5. *Social integration* (Interaksi sosial di tempat kerja)

   Berkaitan dengan hubungna yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja serta memiliki rasa keterkaitan dengan perusahaan.

6. *Consitutionalism* (Hak-hak karyawan dalam perusahaan)

   Berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi.

7. *The total life space* (Pengaruh pekerjaan terhadap keseluruhan hidup)

   Mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran-peran pribadi karyawan meliputi, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.

8. *Social relevance* (Tanggung jawab social perusahaan)

   Mencakup hal-hal mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. Hal ini dapat dilihat penilaian karyawan terhadap (penyediaan produk dengan kualitas tunggi, hubungan dengan masyarakat sekitar, dll)

2.1.2 Semangat Kerja

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2002:160) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat den lebih baik". Lebih lanjut,dapat diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Siswanto (2001), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa senang sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Serta menurut Ahmad Tohardi (2002) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan

terhadap pekerjaan, misalnya: minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Semangat kerja yang baik dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah-tamah satu sama lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apa bila karyawan nampak tidak puas,lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekejaannya

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Pimpinan perusahaan haruslah mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Tinggi rendahnya semangat kerja atau kegairahan kerja seseorang tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim (2004:52):

1) Kesadaraan akan tujuan organisasi.
2) Hubungan antar-manusia dalam organisasi berjalan harmonis.
3) Kepemimpinan yang menyenangkan.
4) Tingkatan organisasi.
5) Upah dan gaji.
6) Kesempatan untuk meningkat atau promosi.
7) Pembagian tugas dan tanggung jawab.
8) Kemampuan individu.
9) Perasaan diterima dalam kelompok.
10) Dinamika lingkungan.

11) Kepribadian.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kalau peningkatan semangat kerja dapat ditingkatkan dengan faktor *intern* organisasi, misalnya pemimpin yang berlaku objektif, adil, memperhatikan nasib bawahan, ada kesempatan yang sama untuk berkembang, gaji yang menunjang, dan lain-lain. Ada pula faktor *ekstern* dari organisasi,misalnya jika dinamika lingkungan luar organisasi.

Faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut karena apabila semangat kerja karyawan menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan.

2.1.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja para karyawan perlu dilakukan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan dan perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan, dalam hal ini pimpinan selalu berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara. Tidak ada sesuatu yang dapat lebih memuaskan seorang karyawan dari pada pengetahuan, bahwa saran-sarannya diterima dengan baik oleh pimpinan. Sebaliknya tidak ada sesuatu yang lebih mengecewakan karyawan dari pada kalau saran-sarannya ditolak atau tidak diperhatikan. Pimpinan atau pihak perusahaan harus dapat mengupayakan untuk meningkatkan semangat kerja

karyawannya. Hendaknya pimpinan dapat menempatkan dirinya bersama-sama dengan para bawahan, sehingga pimpinan dapat mengetahui ada atau tidaknya semangat kerja yang tinggi dari para karyawan.

2.1.2.4 Indikator dalam penerapan Semangat Kerja

Menurut Saifudin Anwar (2002:180) yaitu :

a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi :
    1. Konsentrasi kerja
    2. Ketelitian
    3. Hasrat untuk maju
b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan :
    1. Kebanggaan karyawan
    2. Kepuasan karyawan
    3. *Labour turn over*
    4. Tingkat absensi
c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
    1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
d. Keterlibatan ego dalam bekerja :
    1. Tanggung jawab
    2. Lancarnya aktivitas

2.1.3 Produktivitas Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber kerja yang dipergunakan. Begitu pula sebaliknya, produktivitas akan menurun jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari pada sumber yang dikerjakan (Nawawi, 2001).

Menurut Henry Simamora (2004), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Serta menurut Soemarsono (2004) produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas bukan hanya sebagai hasil usaha manusia saja tetapi merupakan hasil kerja sama semua faktor yang digunakan dalam proses produksi yaitu modal, manusia, teknologi, dan juga produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan perangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan dikatakan kurang produktif.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Soemarsono (2004) bahwa terdapat enam elemen kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Dukungan *top management*

   Dukungan top manajemen ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya memberikan ceramah-ceramah, pertemuan-pertemuan, dan *booklet* tentang *philosophy* produktivitas yang menggambarkan dukungan terhadap program.

2. Dukungan struktur organisasi

   Dukungan struktur organisasi dibuat untuk mendukung peningkatan produktivitas (tujuan). Tidak jarang seseorang yang berada dalam bagian tertentu, dibebani tugas-tugas tambahan dalam sebuah komite. Misalnya, *corporate productivity comite* (terdiri dari *top official*) berbagai tanggung jawab untuk mengembangkan program, termasuk di dalamnya mendidik dan membantu divisi-divisi dan kelompok-kelompok fungsional dalam pengukuran dan peningkatan produktivitas.

3. Menciptakan iklim perusahaan yang kondusif.

   Iklim yang kondusif sangat penting terhadap peningkatan produktivitas. Shetty mengemukakan empat hal pokok untuk menciptakan iklim yang kondusif yang meliputi menciptakan perhatian terhadap para karyawan bahwa manajemen sedang mendorong peningkatan produktivitas, manajemen harus melakukan komunikasi untuk meyakinkan karyawan, sampai mereka benar-benar mengerti tujuan tersebut, perusahaan atau

manajemen meminta para kayawan untuk meningkatkan *involvement* (keterlibatan) terhadap perusahaan dan perusahaan harus menghargai kontribusi-kontribusi yang telah diberikan melalui *reward system* yang sesuai.

4. Metode pengukuran produktivitas

   Perusahaan harus membuat metode pengukuran produktivitas dan menetapkan tujuan-tujuan yang realistis. Ukuran yang umum bagi peningkatan produktivitas adalah unit per orang per jam, penjualan *payroll* dollar, penjualan karyawan, penjualan per aset dollar, atau biaya per unit. Dengan menetapkan tujuan-tujuan yang realistis, perusahaan dapat melihat pencapaian terhadap tujuan. Perusahaan dapat mengetahui bagaimana kemajuannya dengan mendasarkan pada informasi ini.

5. Teknik-teknik produktivitas

   Teknik-teknik produktivitas baru harus terus dicari. Perusahaan harus secara terus menerus mencari teknik-teknik baru untuk meningkatkan produktivitas. Pendekatan yang paling umum adalah *work simplification value* enginereering, automatisasi, sistem-sistem yang dianjurkan, *time and motion study*, model-model simulasi dan *job enrichment.*

6. Implementasi program produktivitas

   Implementasi program produktivitas harus dijadwalkan. Hal ini penting karena menyangkut penggunaan resources. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas harus direncanakan secara sistematis

2.1.3.3 Indikator dalam penerapan Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk dan mutu yang dihasilkan. Untuk mengukur peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka alat analisis produktivitas kerja karyawan yang peneliti gunakan seperti yang di kemukakan oleh Husein Umar (2005:9) produktivitas dibagi menjadi 3 yaitu :

a. Jumlah dan waktu
b. Mutu/Kualitas
c. Evisien dan evektivitas

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Triana Oktaviani (2009)	Analisis Hubungan Faktor-Faktor Quality of Work Life dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT.TASPEN (Persero) cabang Bogor	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa QWL dapat dilakukan melalui Produktivitas kerja.	Penggunaan variabel Quality of Work Life sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen	Penggunaan variabel produktivitas sebagai variabel dependen
2	Eritauli Sihombing (2012)	Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang positif antara semangat kerja dengan	Penggunaan variabel produktivitas sebagai variabel dependen	Penggunaan variabel semangat kerja sebagai independen

		direktorat sumber daya manusia (SDM) PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	produktivitas kerja karyawan.		
3	Nuryati (2006)	Analisis Quality of Work Life yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Eks Karisidenan	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan keeratan hubungan antara faktor-faktor Quality of Work Life tersebut dengan produktivitas kerja karyawan cukup kuat.	Penggunaan variabel Quality of Work Life sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen	Peneliti terdahulu hanya menggunakan dua variabel
4	Andi Ismawardani putri (2013)	Pengaruh Quality of Work Life dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Graha Pena Di Makassar	Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan	Penggunaan variabel Quality of Work Life dan Semangat Kerja sebagai variabel independen, dan produktivtas sebagai variabel dependen	Objek penelitiannya berbeda tetapi menggunakan variabel yang sama

2.2 Kerangka pemikiran

Studi perilaku organisasi (PO), mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Ketiga hal tersebut dipelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Penelitian ini akan mendeteksi berbagai kendala dan hambatan serta tantangan yang dihadapi, penelitian ini juga akan mangkaji bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan semangat kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja sebagai variabel independen, semangat kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.2.1 Hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja telah menjadi sangat populer selama tahun 1980-an, dan mendapat respon yang sangat positif dari anggota-anggota organisasi terutama untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Rhonen (1981) mengatakan bahwa pengukuran kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada: (a) meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap perusahaan; (b) meningkatkan produktivitas dan motivasi intrinsik karyawan; (c) meningkatkan efektivitas perusahaan dan kompetitif perusahaan dalam menghadapi bisnis global. Disamping itu, program kualitas kehidupan kerja juga telah dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas

output melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam proses pengambilan keputusan. kualitas kehidupan kerja mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi, yang dinyatakan dengan tujuan untuk meningkatkan suatu kondisi tertentu, sehingga berpengaruh terhadap pengalaman karyawan (*employee's experience*) dalam organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Hubungan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

(Siswanto, 2000). Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Bruce, 2003). Semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Dengan karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya maka produktivitas yang di hasilkan menjadi lebih baik.

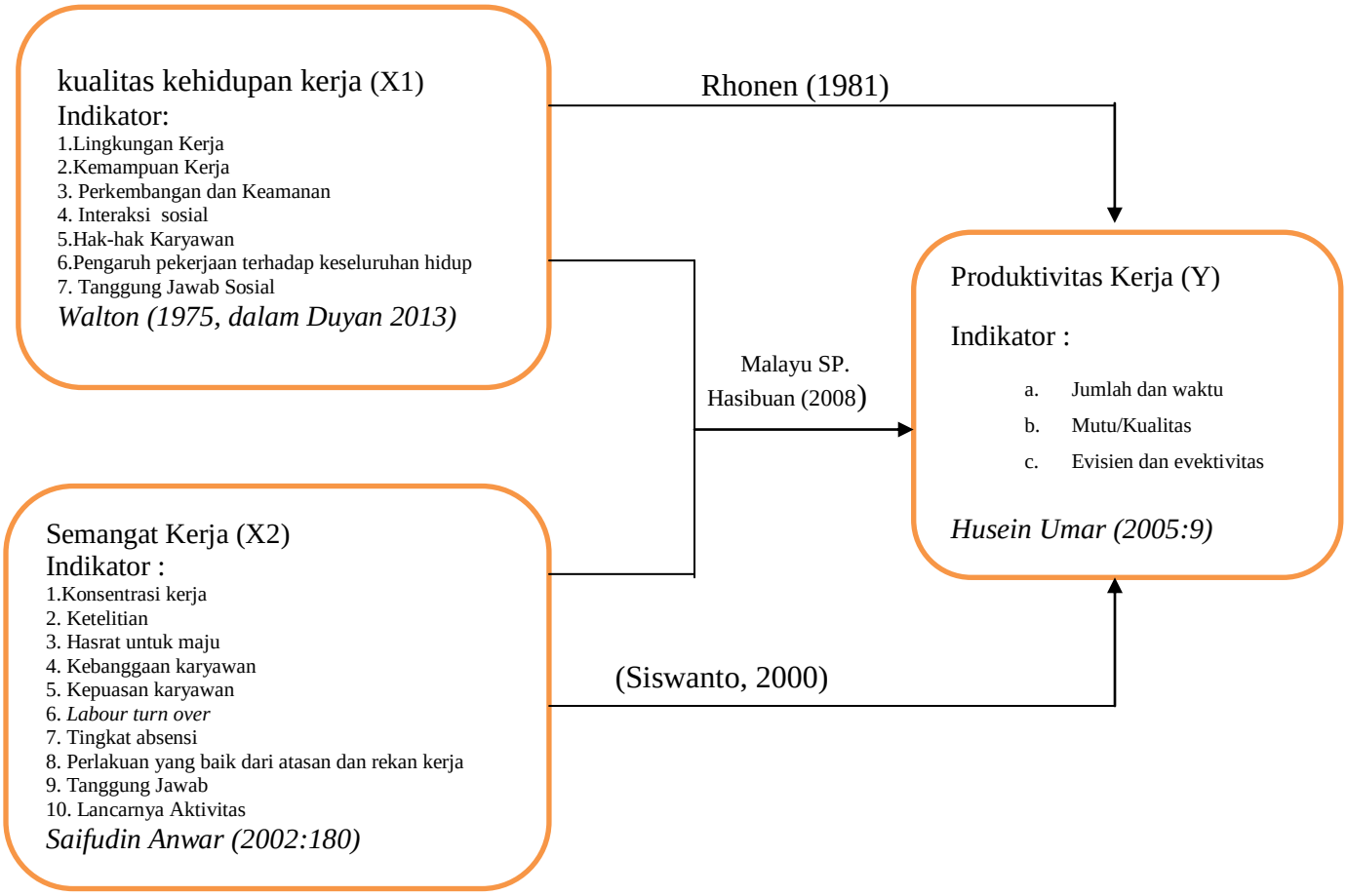
2.2.3 Hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja sebagai suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja para pekerja. Dalam proses pengambilan kebijakan organisasi selau diperhitungkan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja agar tidak terjadi kontra produktif akibat menurunnya semangat kerja. Menurunnya semangat kerja dapat saja terjadi apabila dengan suatu kebijakan baru karyawan merasa haknya

berkurang atau berkurangnya kesempatan untuk berkembang, berprestasi, berpartisipasi, aspek imbalan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Sebaliknya kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus-menerus untuk membangkitkan semangat kerja, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang lebih menjanjikan, Pendapat seorang ahli yang bernama Malayu SP. Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, semakin kuat menyimpulkan bahwa semangat kerja diperlukan untuk meningkatkan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan (*involvement*) karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Berikut ini adalah paradigma dari penelitian ini:



Gambar 2.1.
Skema Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Techno Multi Utama

H_2: Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Techno Multi Utama

H3: Kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Techno Multi Utama

Hipotesisi Utama :

Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama, baik secara simultan maupun secara parsial.