

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kualitas Kehidupan Kerja

##### 1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Jati,2013). Selain itu Cascio (2010) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia.

Kualitas kehidupan kerja menurut Zin (2004) adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi. Rethinam dan Ismail (Permadi & Utama,2016) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai efektivitas lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi yang lebih bermakna dalam membentuk nilai-nilai karyawan, dimana nilai-nilai tersebut dapat mendukung dan mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan kerja yang lebih baik, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi dan keseimbangan antaran kehidupan kerja dan kehidupan non kerja.

Golkar (2013) mengatakan bahwa kualitas yang baik dari kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tugas, mengurangi absensi,



tingkat *turn over*, frekuensi keterlambataan lebih rendah, meningkatkan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi. Senada dengan pengertian tersebut, Louis and Smith (Swammy, Nanjundeswaraswamy&Rashmi,2015) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan puas dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaan melalui partisipasi ditempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam mengurangi *turnover* karyawan dan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada layanan yang ditawarkan.

Luthans (2006) mengatakan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknik dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan definisi kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, maka karyawan tidak sepenuhnya

mendedikasikan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan yang dimiliki tidak tercapai sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

## 2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Zin (2004) mengemukakan beberapa dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

### a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan, melakukan pekerjaan yang menantang.

### b. Partisipasi

Kesempatan untuk terlibat dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### c. Lingkungan Fisik

Adanya lingkungan kerja yang kondusif termasuk penjadwalan kerja.

### d. Atasan

Hubungan dengan atasan dan saling pengertian.

### e. Gaji dan tunjangan

Keadilan dan manfaat moneter yang memadai.

### f. Relevansi sosial

Hubungan antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya.

### g. Integrasi tempat kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan kekompakan dalam bekerja.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan dimensi yang menjadi dasar untuk melihat kualitas kehidupan kerja adalah pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial, integrasi tempat kerja.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Swammy, Nanjundeswaraswamy dan Rashmi (2015) mengemukakan 8 (Delapan) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Yaitu sebagai berikut:

#### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal ini terdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

#### b. Budaya Organisasi dan Iklim

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain. Peluang promosi, promosi dan evaluasi penghargaan

yang digunakan keduanya berada di bawah kendali langsung dari sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

c. Hubungan dan Kerjasama

Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, memiliki kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan pribadi.

e. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan bergantung pada tingkat tertentu pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi yang ditawarkan. pembayaran harus ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

f. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas termasuk layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya. Banyak pengusaha merasa beruntung dapat memberikan alternatif pengaturan kerja bagi karyawan mereka. Inilah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Pengaturan kerja alternatif untuk karyawan termasuk jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak ada jalan buntu, dan lingkungan kerja yang aman.

g. Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

h. Otonomi Kerja

Karyawan diberi kebebasan pengambilan keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan terkait

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan. Ini juga mencakup berbagai kesempatan bagi personil seperti kemandirian di tempat kerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka.

Luthans (2006) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan mengubah lingkungan kerja dan iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif, nyaman dapat memberikan efek terhadap karyawan yaitu suasana dalam bekerja tidak lagi penuh tekanan, pekerjaan yang dilakukan karyawan bukanlah beban namun sebagai tantangan dalam bekerja. Hasilnya kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dapat tercapai.

## B. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin (Wirawan,2008), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Wirawan (2008) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.



Menurut Litwin dan Stringer (Hardjana,2006) iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Menurut Davis dan Newstrom (1985) iklim organisasi adalah lingkungan didalam mana para pegawai atau karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai atau karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Bagi Umstot (Idrus,2006) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Situasi ini tampaknya yang menjadikan Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Senada dengan Umstot, Steers (Idrus,2006) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Menurut Steers, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat para pegawai dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja seperti hubungan antar rekan



kerja, partisipasi, serta penghargaan yang didapat karyawan. Iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja hasilnya karyawan dapat mencapai tujuan organisasi. Jika iklim organisasi tidak kondusif, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, bekerja menjadi beban dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dan pencapaian perusahaan.

## 2. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi Litwin dan Stringer (Hardjana,2006) adalah sebagai berikut:

### 1. Struktur (*Structure*)

Dimensi ini berkaitan dengan tugas yang terorganisir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas, struktur juga memberikan batasan-batasan melalui peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek yang harus ditaati dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

### 2. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Dimensi ini berkaitan dengan rasa tanggung jawab yang harus dimiliki setiap anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta adanya rasa percaya adanya satu dengan lainnya maupun dengan atasan.

### 3. Penghargaan (*Reward*)

Dimensi ini berkaitan dengan penghargaan yang diperoleh anggota karena pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik, tidak hanya sekedar hukuman ketika terdapat kesalahan yang diperbuat oleh anggota akan tetapi juga dorongan untuk maju atau kritik yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membangun, termasuk juga kebijakan tentang promosi karir ataupun hal yang lain.

#### 4. Resiko (*Risk*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan anggota tentang resiko pekerjaannya dan anggotanya diberikan kesempatan untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

#### 5. Kekeluargaan (*Warmth*)

Dimensi ini berkaitan dengan perlakuan atau perhatian yang baik dari atasan maupun anggota pada saat melaksanakan pekerjaannya. Serta adanya rasa kepedulian dari atasan maupun anggota lainnya dalam mendapatkan perlindungan dan pengayoman.

#### 6. Dukungan (*Support*)

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang positif yang dirasa dari atasan dan anggota didalam kelompoknya, penekanannya terhadap dukungan timbale balik dari atas dan di bawah. Jadi dimensi ini berbicara tentang adanya saling dukungan diantara sesama anggota yang setingkat maupun dukungan timbale balik (saling mendukung) antara anggota dan pimpinan sehingga terciptanya harmonisasi antar anggota organisasi.

#### 7. Standar (*Standart*)

Dimensi ini berkaitan dengan penekanan yang dilakukan oleh pihak organisasi untuk melakukan yang terbaik agar memenuhi sasaran yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dicapai berdasarkan target yang ditetapkan. Sasaran ini dibebankan pada individu maupun terhadap kelompok kerjanya.

#### 8. Konflik (*Conflict*)

Dimensi ini menggambarkan bahwa atasan dan anggota lainnya mau bekerjasama dalam menyelesaikan konflik. Penekanannya adalah pada usaha penyelesaian masalah secara terbuka, daripada menutupi atau menghindarinya.

#### 9. Identitas (*Identity*)

Dimensi ini berkaitan dengan memberikan pengetahuan anggota tentang tujuan serta misi organisasi, sehingga pada akhirnya ada rasa ketertarikan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Serta adanya rasa bangga dan rasa memiliki organisasi tersebut baik pada anggota maupun atasan.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (Wirawan,2008) mengemukakan faktor-faktor penyebab iklim organisasi sebagai berikut, yaitu:

#### a. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar mempunyai iklim organisasi yang sama. Kesamaan faktor tersebut disebabkan faktor lingkungan eksternal.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada strategi, energy, yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi memengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

1. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
2. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
3. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

#### c. Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

#### d. Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

#### Pendekatan dalam Iklim Organisasi

James dan Jones (Ruliana, 2014) membagi iklim organisasi dalam 3 (tiga) pendekatan, yaitu :

a. The Multiple Measurement-Organizational Attribute Approach

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

b. The Perceptual measurement – organizational attribute approach

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. The Perceptual Measurement-Individual Approach

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

### 5. Unsur-unsur Iklim Orginasaki

Menurut Panuju (2001) iklim organisasi meliputi :

- a. Tanggung jawab tingkat pendelegasian yang dialami pegawai.
- b. Standar, yakni harapan tentang kualitas kerja pegawai.
- c. Imbalan, pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan penolakan terhadap penyimpangan kerja.
- d. Keramahan semangat tim, persaudaraan, saling mempercayai penuh kejujuran.
- e. Kesiapan teknologi. Penyempurnaan metode kerja.
- f. Komunikasi terbuka, kecukupan informasi dan terbuka bagi saran-saran.

### C. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk perusahaan perhotelan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing di tengah kemunculan hotel-hotel lain yang memiliki produk dan jasa yang inovatif. Menurut Anatan & Elitan (2009) konsep kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai obat mujarab untuk mengatasi persaingan, masalah kualitas, tingkat produktivitas, dan masalah-masalah kualitas kerja yang lain.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia. Kualitas kehidupan kerja menurut Zin (2004) adalah keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan pada organisasi.

Menurut Zin (2004) peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan diri, kepemimpinan, integrasi, partisipasi dalam pemecahan masalah, dan relevansi social. Kualitas kehidupan kerja karyawan yang telah tercapai akan membuat karyawan merasa bahwa kebutuhan yang mereka miliki sudah terpenuhi, memiliki motivasi yang tinggi, bertanggung jawab serta memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dampaknya adalah mereka akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Institut Islamik University of Sultan Sa'arid Kasim Riau

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendedikasikan dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan.

Golkar (2013) mengatakan bahwa sebuah kualitas kehidupan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tugas, mengurangi absensi dan tingkat *turnover*, frekuensi keterlambatan lebih rendah, meningkatkan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi. . Inilah yang menjadikan kualitas kehidupan kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam hal ini adalah Hotel Pangeran agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan seperti memudahkan tamu mendapatkan fasilitas yang diinginkan, melayani tamu dengan *excellent* berdampak pada penilaian perusahaan. Penilaian yang positif akan diberikan tamu untuk produk dan pelayanan yang baik, namun sebaliknya penilaian tamu juga bisa negatif jika produk dan pelayanan yang diberikan karyawan buruk. Sebaliknya jika kualitas kehidupan kerja tidak tercapai maka karyawan menjadi jenuh, menggerutu, terasing, menjadikan pekerjaan sebagai beban.

Kualitas kehidupan kerja bukan hanya mengenai orang-orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik, melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja lebih baik. Sangat penting untuk mengetahui bahwa kualitas kehidupan kerja tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan akan tetapi juga bagaimana dapat “memanusiakan” serta mengakui dan menghargai harkat serta martabat manusia.

Dhar (2008) menunjukkan bahwa tantangan yang karyawan hadapi dalam bekerja dan kondisi dimana karyawan bekerja merupakan faktor potensial yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bedampak pada kualitas kehidupan kerja. Luthan, (2006) mengatakan peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan mengubah lingkungan kerja dan iklim organisasi. Idrus (2006) mengatakan bahwa lingkungan yang menciptakan lingkungan kebudayaan dan sosial tempat berlangsungnya kerja atau yang dikenal dengan iklim organisasi akan menentukan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan.

Menurut Wirawan, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Anggriani (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah manajer atau pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, faktor eksternal organisasi.

Jika iklim organisasi yang dirasakan kondusif yaitu perusahaan yang memperhatikan lingkungan eksternalnya baik, rekan kerja dan pimpinan yang dapat bekerjasama dengan baik akan menimbulkan perasaan senang, gembira dan penuh percaya diri terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, oleh karena itu dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Perusahaan yang mengabaikan iklim organisasi akan menimbulkan karyawan yang merasakan pekerjaan sebagai suatu beban, yang akhirnya akan menurunkan kualitas kehidupan kerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Sudarnoto (2001) penelitiannya membuktikan bahwa kondisi kualitas kehidupan kerja dapat tercipta

apabila kebutuhan pekerjaan atas persyaratan pekerjaan, lingkungan pekerjaan, perilaku pemimpin serta praktek kerja yang memperhatikan kebutuhan personal pekerjaan telah terpenuhi.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja.

##### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.