

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama (Jones, 2012). Organisasi yang baik dapat terwujud apabila komponen-komponen didalamnya berfungsi secara maksimal. Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada komponen sistem yang mendukungnya seperti peserta didik, guru, kurikulum, sarana prasarana, media/ bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran. Mutu pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui tiga hal yang menjadi syarat penting yaitu sarana gedung, guru, tenaga kependidikan yang profesional serta buku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2013).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan pasal 15 UU SISDIKNAS merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting dan perlu bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan sesuai dengan zamannya. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru, konselor, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota

masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan yang pantas dan memadai, penghargaan yang sesuai tugas dan prestasi kerja, serta pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas (Sutikno, 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mendapatkan kinerja terbaik, selain masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif guru dan karyawan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik (Zin, 2004). Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya juga harus memperhatikan bagaimana *quality of work life* guru. Dengan *quality of work life* yang baik diharapkan kinerja guru akan menjadi semakin baik karena tujuan dari *quality of work life* adalah mengembangkan lingkungan sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu sekolah sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya juga berdampak positif terhadap kinerja guru (Hamidi, Jufri & Karta, 2016).

Harsono (2005) menjelaskan bahwa organisasi yang memperhatikan *quality of work life* karyawan secara efektif akan memperoleh beberapa keunggulan yaitu: Pertama, dapat meningkatkan moral kerja dan mengurangi stres serta *turn over*. Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, stres kerja dan *turn over* menurun dapat ditekankan dengan cara desain pekerjaan yang lebih tepat serta sistem benefit yang fleksibel. Kedua, meningkatkan motivasi. Ketiga, meningkatkan kebanggaan kerja, Keempat, meningkatkan kompetensi, peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan

hambatan-hambatan pengembangan karir. Kelima, meningkatkan kepuasan, karyawan yang merasa kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kerja. Keenam, meningkatkan komitmen, karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya hal ini akan menimbulkan bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan dilakukan dengan dengan sebaik- baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya. Ketujuh, meningkatkan produktivitas, kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Lewis (2001) menjelaskan dengan adanya *quality of work life* juga akan menumbuhkan keinginan para guru untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal ini juga dapat dinilai bahwa guru menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Quality of work life mengacu pada kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang menekankan kualitas hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja (Mosadeghrad, 2013). Selanjutnya Balaji (2014) menambahkan *quality of work life* merujuk juga pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. *Quality of work life* memberikan dampak positif bagi organisasi, *quality of work life* dapat meningkatkan produktivitas, keuntungan dan efisiensi organisasi (Mosadeghrad, 2013). Sedangkan bagi karyawan, *quality of work life* cenderung mendorong karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tidak mudah merasa bosan, meminimalkan keluhan,

meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal (Verma & Doharey, 2016).

Quality of work life adalah suatu konsep yang mencakup kualitas yang dirasakan oleh karyawan dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi tersebut. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam organisasi tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomis, tetapi juga kepentingan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial dari individu sehingga mencakup kepuasan pribadi dan kepuasan psikologis semua faktor-faktor kepuasan akan membentuk konsep *quality of work life* (Wahtini, 2002).

Quality of work life seseorang berhubungan dengan beberapa perilaku baik di dalam maupun diluar lingkungan pekerjaan. Peningkatan *quality of work life* seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, serta peningkatan *job satisfaction* dan peningkatan komitmen terhadap organisasi. *Quality of work life* yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi (Katzell, Dalam Soedarnoto 2004), selanjutnya menurut Bernadin dan Russel (1993) menyatakan *quality of work life* berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja dan komitmen terhadap kehidupan kerja. Hasil penelitian Soeprapto, Ribawanto dan Hanafi (2000) menyimpulkan bahwa peningkatan *quality of work life* dapat diupayakan dengan cara memaksimalkan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif serta memperbaiki kinerja.

Guru di lingkungan sekolah X Yogyakarta, termasuk berada dalam suatu kerangka organisasi. Setiap organisasi memiliki *quality of work life*. Sekolah X merupakan sekolah yang terletak di jalan xx dimana jumlah karyawan yang ada saat ini berjumlah 150 dari tenaga pendidik dan non pendidik. *Quality of work life* bermula dari persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya, apakah dengan lingkungan kerjanya tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadinya (Endah, 2010). Visi sekolah X adalah menjadi lembaga yang sehat, berwawasan lingkungan, unggul, dan mandiri berdasarkan IMTAQ (iman dan taqwa). Adapun Misi sekolah X Yogyakarta adalah menyelenggarakan pendidikan berlandaskan iman dan taqwa, menanamkan budaya hidup sehat dan peduli lingkungan kepada warga sekolah, menciptakan lingkungan yang sehat, sejuk, bersih, rapi indah dan nyaman, menyiapkan tamatan yang profesional dalam menghadapi tantangan global di dunia kerja dan industri, meyiapkan tamatan yang kreatif, inovatif berjiwa wirausaha sehingga mampu menciptakan lapangan kerja, menyiapkan tamatan yang berpotensi mengikuti pendidikan lanjut.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan sekolah X pada tanggal 16 Oktober 2018 adalah dibawah ini: Sekolah X Yogyakarta menggalakan program Adiwiyata yang telah diprogramkan oleh pemerintah. Sekolah melakukan peningkatan mutu untuk mendukung harapan pemerintah tersebut, dengan harapan semua guru dan karyawan fokus terhadap kegiatan dalam mendukung visi dan misi sekolah. Selanjutnya peneliti juga mewawancarai guru pada tanggal 16 Oktober 2018 yang mana dijelaskan sebagai berikut:

Terkait mengenai masalah yang dikeluhkan oleh guru diantaranya guru sering merasa kesal dan jengkel terhadap siswa yang tidak mau diatur dan sering memanfaatkan keadaan dengan mencari pembenaran sehingga guru merasa siswa kurang menghargai mereka sebagai guru. Siswa menjadi salah satu yang menyebabkan stres pada guru, dimana guru berinteraksi langsung dengan siswanya. Siswa memiliki karakter yang beragam, dari karakter yang berbeda inilah yang memunculkan perilaku siswa yang beragam sehingga guru merasa terbebani terlebih khusus kepada kearah kenakalan siswa. Sebagian guru menganggap tugas menjadi salah satu yang membuat stres kerja. Tugas guru tidak hanya menyampaikan ilmu dikelas namun terdapat tugas tambahan yang dibebankan pada guru itu sendiri baik untuk pengembangan diri pribadi guru ataupun pelaksanaan pengajaran.

Guru juga menjelaskan terkadang juga pada saat ada musyawarah terkait program kerja ada merasa tidak dilibatkan dalam mengambil suatu keputusan, lebih lanjut guru juga menjelaskan terkadang rasa jenuh terhadap situasi yang sama, dan merasa lingkungannya kurang dapat berkembang terkait pekerjaannya dan lebih menjalankan apa yang menjadi tugasnya sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di sekolah saat ini. Hal ini juga didukung oleh Jewell & Siegel (1992) menyatakan bahwa baik atau tidaknya *quality of work life* karyawan mengacu pada pengaruh situasi kerja secara keseluruhan terhadap seorang individu. Dhar (2008) menunjukkan bahwa tantangan yang karyawan hadapi dalam bekerja dan kondisi dimana karyawan bekerja merupakan faktor potensial yang berdampak pada *quality of work life*.

Cascio (2006) menjelaskan *quality of work life* karyawan dalam dua cara pandang yaitu yang pertama *quality of work life* sebagai sekumpulan keadaan yang menjadi bagian dari praktek tujuan organisasi, yang kedua *quality of work life* merupakan persepsi- persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, secara relatif merasa puas dan dapat berkembang sebagai manusia seutuhnya. Adapun aspek- aspek *quality of work life* menurut Walton (Liswandi, 2013) ada 8 aspek yaitu:

Pertama kompensasi yang mencukupi dan adil, gaji yang diterima individu dan kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama, pada aspek ini terkait perihal gaji guru merasa cukup dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Kedua, kondisi- kondisi kerja yang aman dan sehat, individu tidak ditempatkan pada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Pada aspek ini guru juga menjelaskan kondisi sekolah tidak membahayakan bagi mereka, dan relatif aman.

Ketiga, Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas sebagai manusia, karyawan di beri autonomi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan pespektif yang

diperlukan tentang tugas yang mereka lakukan. Pekerja di beri kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan dan pekerjaan terlibat dalam membuat perencanaan.

Keempat, peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan, suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan. Dari aspek ini terungkap bahwa untuk pengembangan kapasitas individu masih belum seimbang karena tidak adanya peluang yang diberikan untuk dapat mengembangkan potensi mereka. Dimana guru honorer tidak diberikan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Kelima, integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan, individu tidak dilayani dengan sikap curiga, mengutamakan konsep *egalitarianism*, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, merasa bagian dari suatu tim, mendapat dukungan dari kelompok- kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan. Dalam aspek ini masih adanya rasa iri antara satu dengan yang lainnya dikarenakan adanya pembagian kerja yang tidak merata dan merasa tidak puas dengan rekan kerjanya.

Keenam, hak- hak karyawan, hak pribadi seorang individu harus dihormati, memberi dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil. Ketujuh, pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan, kerja juga memberikan

dampak positif dan negatif terhadap ruang kehidupan seseorang. Selain berperan di lingkungan kerja, individu juga mempunyai peranan di luar tempat kerja seperti sebagai seorang suami, isteri atau bapak dan ibu yang perlu mempunyai waktu untuk bersama keluarga. Dalam hal ini dari hasil wawancara yang dilakukan kepada guru dimana terkadang sulitnya mengatur keseimbangan antara pekerjaan yang ada disekolah dengan kehidupan di rumah, terutama untuk guru perempuan yang sudah berumah tangga cukup kerepotan dalam mengurus pekerjaan dan urusan rumah tangga. Kedelapan, tanggung jawab sosial organisasi, organisasi mempunyai tanggung jawab sosial, organisasi harus mementingkan pengguna dan masyarakat secara keseluruhan semasa menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan pekerja tidak menghargai pekerjaan mereka. Faktor - faktor yang mempengaruhi *quality of work life* oleh Sinha (2012) yaitu: komunikasi, pengembangan karir dan pertumbuhan, komitmen organisasi, dukungan emosional dan supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsif keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi. Selanjutnya Cascio (2006) juga menjelaskan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi *quality of work life* adalah: Pertama; sistem imbalan yang inovatif artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus- bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

Yang kedua; lingkungan kerja artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Yang ketiga; restrukturisasi kerja yaitu dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga karyawan merasa terdorong untuk lebih mengembangkan dirinya.

Positive thinking merupakan suatu kesatuan terdiri dari tiga komponen yaitu muatan pikiran, penggunaan pikiran dan pengawasan pikiran (Ubaedy, 2008). Muatan pikiran, berpikir positif merupakan usaha mengisi pikiran dengan berbagai hal yang positif atau muatan yang positif, yang dimaksud muatan positif untuk pikiran adalah berbagai bentuk pemikiran yang memiliki kriteria benar (tidak melanggar nilai-nilai kebenaran, baik (bagi sendiri, orang lain dan lingkungan), bermanfaat (menghasilkan sesuatu yang berguna). Penggunaan pikiran dengan memasukan muatan positif pada ruang pikiran merupakan tindakan positif namun berada pada tingkatan masih rendah jika muatan positif tersebut perlu diaktualisasikan kedalam tindakan agar ada dampak yang ditimbulkan. Pengawasan pikiran, hal ini mencakup usaha untuk mengetahui muatan apa saja yang dimasukan ke ruang pikiran dan bagaimana pikiran bekerja. Jika diketahui terdapat hal-hal yang negatif ikut masuk ke ruang pikiran maka perlu dilakukan tindakan berupa mengeluarkan hal-hal yang negatif tersebut dengan menggantinya dengan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Jahromi, Fereidouni, Dehghan (2017) menjelaskan *positive thinking* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *quality of work life* pada perawat dimana dengan pelatihan *positive thinking* dapat mengurangi stres kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. *Quality of Work Life* berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan begitu karyawan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi. Salah satu teknik yang berefektif dalam meningkatkan dan mengurangi stres kerja pada perawat yaitu dengan *positive thinking* dan optimisme. Mendukung pendapat diatas penelitian yang dilakukan Lestari (1997) membuktikan bahwa individu yang terlatih berpikir positif akan lebih mampu menangani sikap pesimis dan mengurangi stres kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi faktor *quality of work life* adalah dengan *positive thinking* dimana ketika seseorang melihat tujuannya secara positif dalam artian seseorang memiliki cara pandang yang positif baik perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka Ia akan menjadi lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya atau yang menjadi tugasnya sehingga *quality of work life* juga menjadi meningkat.

Orang yang *positive thinking* akan tercermin melalui sikap, perkataan maupun perilaku dalam kehidupannya sehari-hari. Menurut Ubaedy (2008) ciri-ciri umum orang yang *positive thinking* antara lain: merasa bahagia dirinya, memiliki kesimpulan positif terhadap dirinya, memiliki kepercayaan yang bagus terhadap kemampuannya, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, mampu membina hubungan yang harmonis dengan kenyataan, baik yang menyenangkan

maupun yang tidak menyenangkan, memiliki langkah yang dinamis, dan berusaha untuk terus meningkatkan prestasi hidupnya.

Sinclair (Lestari, 1997) menyatakan bahwa orang yang mempunyai pikiran yang positif cenderung melihat hal yang positif secara lebih baik. Dengan menggunakan pikiran positif maka akan timbul keyakinan bahwa setiap masalah akan ada jalan pemecahannya. Dengan pelatihan *positive thinking* diharapkan dapat membuat seseorang menjadi positif dalam menghadapi sejumlah situasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disampaikan bahwa rumusan permasalahan dalam penelitian ini, apakah pelatihan *positive thinking* berpengaruh terhadap peningkatan *quality of work life* guru di Sekolah X Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *positive thinking* terhadap *quality of work life* guru di Sekolah X Yogyakarta. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dibidang industri & organisasi serta pengembangan secara teoritis tentang pengaruh pelatihan *positive thinking* terhadap *quality of work life* guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, apabila terbukti bahwa pelatihan *positive thinking* dapat meningkatkan *quality of work life* maka pelatihan ini dapat dijadikan alternatif bagi sekolah dalam meningkatkan *quality of work life* guru dengan mengadakan pelatihan dari segi aspek psikologis secara berkala kepada guru dan karyawan di sekolah.

C. Keaslian Penelitian

Adapun penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan Jahromi, Fereidouni, Dehghan (2017) yang meneliti tentang “ *Effectiveness of Positive Thinking Training Program on Nurses’ Quality of Work Life through Smartphone Applications*”. penelitian menggunakan rancangan eksperimen *pretest-posttest quasi experimen study design with control group*. Sampel penelitian ini adalah perawat dari 2 rumah sakit yang dipilih secara random yang dibagi menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *positive thinking* berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada pelatihan yang diberikan yakni pelatihan *positive thinking*. Perbedaanya terletak pada subjek penelitiannya, dimana penelitian ini adalah pada perawat di rumah sakit sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah guru di sekolah X.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nanjundenswaraswamy dan Swamy (2013) yang meneliti tentang “ *Quality of Work Life of Employees in Private Technical Institution*”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *Chi-Square test* dan *correlation analysis* dengan teknik sampling *randomized sampling*. Dalam penelitian ini juga dibedakan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta staf pengajar dan staf non pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih menunjukkan kepuasan daripada karyawan perempuan dan kualitas

kehidupan kerja karyawan staf pengajar lebih berkorelasi persepsinya terhadap Kualitas kehidupan kerja dibandingkan staf non pengajar. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dimana bentuk metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode eksperimen.

3. Penelitian yang dilakukan Zulkarnain, Mahamood, Omar (2010) yang meneliti tentang "*Implication of career development and demographic factors on quality of work life*". Penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan menggunakan subjek sebanyak 429 orang yang bekerja di pelayanan publik. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan tingginya kualitas kehidupan kerja karyawan. Juga terdapat hubungan biserial yang positif dari faktor demografi seperti jenis kelamin, pendidikan, usia, status pernikahan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah dari metode yang digunakan serta subjek yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2013) yang meneliti tentang pengaruh persepsi dukungan atasan, keadilan prosedural dan stabilitas emosi terhadap kualitas kehidupan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yang melibatkan 108 karyawan PT Bank R, Yogyakarta. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan, keadilan prosedural dan stabilitas

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, dimana prediktor terbaik untuk melihat kualitas kehidupan kerja adalah persepsi dukungan atasan dan keadilan prosedural. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah tidak hanya dari subjek penelitian saja tetapi juga penggunaan analisis data yang akan digunakan peneliti berupa analisis *non parametrik*.

5. Penelitian yang dilakukan Rini & Hidayat (2015) yang meneliti tentang hubungan antara dukungan sosial supervisor (atasan) dan kecerdasan emosi dengan kualitas kehidupan kerja pada pegawai negeri sipil di kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 100 pegawai negeri sipil tetap di kantor Dinas kabupaten Sleman yang berada pada golongan II dan III. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi berganda dimana hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial supervisor (atasan) dan kecerdasan emosional dengan kualitas kehidupan kerja pegawai negeri sipil kabupaten Sleman. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti peneliti adalah jenis metode penelitian yang digunakan secara kuantitatif sedangkan peneliti akan menggunakan metode eksperimen.
6. Penelitian yang dilakukan Hidayat, R (2017) yang meneliti tentang *quality of work life* guru Sekolah Menengah Pertama IT Abu Bakar Yogyakarta. Pada penelitian kualitatif ini dengan menggunakan metode fenomenologi. Adapun responden yang digunakan adalah 5 orang guru yang terdiri dari 3

orang guru laki-laki dan 2 orang guru perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru dikelompokkan menjadi dua tema yaitu faktor individu (motivasi kerja dan partisipasi guru) dan faktor kondisi lingkungan (fasilitas, *relationship*, *leadership*, kompensasi dan *reward*, dan pengembangan karir guru). Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah metode yang digunakan peneliti merupakan eksperimen sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.