

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut adanya efektifitas dan efisien organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi (Nugroho, 2006). Gobel (2010) berpendapat bahwa dibutuhkan keberadaan industri yang kuat, berdaya saing di pasar dalam negeri maupun global di dukung dengan pendapat Nugroho (2006) yang menyatakan di mana perlu adanya perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini seperti sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) yaitu sumber daya perusahaan yang sangat penting dan menjadi salah satu faktor penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan perusahaan, sehingga perlu adanya perhatian yang serius. Hal tersebut di dukung dengan pendapat Yukl (2009) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi, yaitu biasa disebut juga dengan karyawan.

Karyawan yang baik adalah karyawan yang diharapkan mampu berfokus pada pekerjaan yang di lakukan di dalam perusahaan. Namun, jika karyawan memiliki status ganda, maka hal tersebut akan sulit untuk dijalani oleh karyawan itu sendiri. Menurut Sarwono (Daiz, 2012), pekerja atau karyawan yang menempuh pendidikan, memiliki status ganda yaitu menjadi mahasiswa dan pekerja. Individu

dengan dua status adalah individu dengan status ganda karena harus menyelesaikan tugas pekerjaan sekaligus tugas kuliah. Menurut Gorda (Kelvianto, 2015), tugas pekerja menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* dan *job specification* yang sudah di tentukan perusahaan dan untuk mendapatkan insentif yang di harapkan. Sedangkan menurut Muhibbin (2010), tugas sebagai mahasiswa mengikuti perkuliahan sesuai dengan silabus dan mengerjakan tugas-tugas perkuliahan sesuai dengan waktu dan tujuan yang sudah di tetapkan universitas.

Namun pada kenyataannya, selain menyeimbangkan tanggung jawab, masalah-masalah lain yang muncul pada mahasiswa bekerja yang menjalankan peran ganda adalah konflik pekerjaan-perkuliahan. Konflik pekerjaan-perkuliahan akan menimbulkan benturan antara tanggung jawab di kantor dengan perkuliahan (Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu urusan perkuliahan dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yang sering di sebut konflik peran ganda antara pekerjaan dan perkuliahan. Di sisi lain karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik, namun sebagai seorang mahasiswa yang baik dituntut untuk mengikuti standart universitas dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai mahasiswa. Contohnya didalam perkuliahan mempunyai tugas dan permasalahan yang belum diselesaikan dan kondisi tersebut dibawa ke tempat kerja, kondisi seperti itu akan mengganggu konsentrasi didalam pekerjaannya. Masalah ini contoh kecil bahwa urusan perkuliahan dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan seorang karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut akan memicu konflik pada kehidupan perusahaan maupun perkuliahan (Anoraga dalam Indriyani, 2009).

Hal ini senada dengan Greenberger dan Steinberg (Santrock, 1990) yang menyatakan adanya dampak yang dialami mahasiswa yang bekerja, yaitu individu sulit untuk menyeimbangkan tuntutan dunia kerja, pendidikan, keluarga dan teman-teman individu.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat menarik, melihara, maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja atau karyawan tersebut. Kepuasan kerja sudah menjadi unsur yang penting dalam dunia kerja, baik itu dalam dunia kerja bidang industri maupun klinis (Wasis, 2008).

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Misran, 2004). Hal ini didukung dengan pendapat Naeem, Freeha dan Zahid (2014) di mana kepuasan kerja sangat penting dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan di berbagai bidang seperti sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan sosiologi.

Hal yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang tidak adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang

diberikan (Wijono, 2010). Apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan dampak seperti kemerosotan kerja karyawan contohnya sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap tersebut suatu pernyataan baik yang menyenangkan atau pun yang tidak menyenangkan mengenai objek atau peristiwa Jex dan Britt (2008). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan apa yang benar-benar diterima, seperti yang di nyatakan Lussier (2002) di mana tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang di kelola dengan baik sebaliknya jika kepuasan kerja rendah akan berdampak pada penurunan kerja, ketidakhadiran serta unjuk rasa yang liar.

Di dalam penelitian ini peneliti memilih definisi dari Luthans (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang di nilai penting. Hal ini didukung pendapat Rivai dan Sagala (2009) yang menyatakan kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja terbagi dalam enam dimensi. Yang pertama dimensi pekerjaan itu sendiri sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik bagi setiap orang, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kesempatan untuk belajar. Yang kedua dimensi gaji penghasilan di mana gaji merupakan finansial yang diterimakan

dipandang setara dengan apa yang dilihat orang lain dalam organisasi. Yang ketiga dimensi kesempatan promosi dimana suatu kemungkinan untuk maju di dalam organisasi. Yang keempat dimensi pengawasan dimana kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan didalam organisasi. Terdapat dua gaya pengawasan yang memenuhi kepuasan kerja yaitu yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi lain berupa partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajeryang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Yang lima dimensi rekan kerja dimana rekan kerja atauanggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu, kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Yang keenam dimensi kondisi kerja kondisi kerja yang terdiri dari ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

BerdasarkanCNN Indonesia (30 Juli 2015) melaporkan bahwa terdapat sekitar 72% dari mahasiswa di Inggris yang bekerja sambil kuliah. Hal serupa dilansir BBC Indonesia (10 Agustus 2015) diketahui bahwa presentase mahasiswa yang bekerja di inggris naik 18% dari tahun lalu, yaitu menjadi 77%. Alasan yang melatar belakangi mahasiswa kuliah sambil bekerja adalah untuk menambah pengalaman, memperluas jaringan, bertahan hidup dan memenuhi gaya hidup (Lestari dalam Octavia & Nugraha, 2013).Didukung penelitian yang dilakukan oleh survey crest tentang kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja, hasilnya menunjukkan hanya 18 persen dari kelompok responden mahasiswa yang kuliah

sambil bekerja di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan posisi paling rendah tingkat kepuasan para mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Ada tiga masalah yang paling di keluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta kesediaan jenjang karir. Separuh dari total responden yang mengeluhkan hal yang sama antara keseimbangan waktu antara bekerja dan kuliah (Siringo-ringo, 2014). Data survey ini didukung oleh data job street pada bulan Desember 2015 sampai Januari 2016, 77 % mahasiswa yang kuliah sambil bekerja mengaku tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang mereka dapatkan dari perusahaan (Priherdityo, 2016).

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 26 Maret 2018 jam 19.30 melalui pertemuan diluar jam kerja dari 6 karyawan 4 di antaranya mengatakan bahwa dimensi yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, dimana subjek mengatakan bahwa kepuasan kerja menurun karena beban kerja yang diberikan melebihi yang seharusnya subjek terima maka dari itu karyawan sering melakukan kemalasan dalam bekerja seperti saat disuruh bekerja subjek lambat bergerak, asyik mengobrol dengan lingkungan diluar perusahaan serta lambat dalam merespon pekerjaan. Yang kedua yaitu dimensi gaji, jika gaji yang diberikan tidak sesuai subjek merasa jika apa yang dilakukannya tidak di lihat dengan teliti yang akhirnya menyebabkan subjek telat datang misalkan harus ada di lokasi jam 07.00 subjek akan datang lebih dari 15 menit, cepat merasa bosan dengan pekerjaan karena subjek berpikir jika tenaga yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diberikan perusahaan serta subjek perlahan-lahan mengundurkan diri dari

pekerjaannya. Untuk dimensi ketiga kesempatan promosi ketika subjek tidak meningkatkan kinerja dengan baik maka tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir yang akhirnya membuat merasa cepat lelah, bosan dan datang terlambat dari jam yang sudah ditentukan, selanjutnya untuk dimensi pengawasan yang membuat subjek merasakan tidak nyaman akan menyebabkan subjek tersebut tidak menjalankan pekerjaannya dengan niat melainkan rasa takut jika pengawas melaporkan kepada pimpinan yang menyebabkan subjek tidak menyukai atau tidak memiliki tanggung jawab dengan pekerjaannya seperti meremehkan pekerjaan, menunda pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan tidak teratur atau acak dan selanjutnya untuk dimensi kelima, jika rekan kerja tidak memberikan pemikiran atau suasana yang positif dalam bekerja maka akan dengan mudah subjek merasa tidak nyaman di lingkungan kerja yang akhirnya kepuasan kerjanya tidak ada melainkan subjek bertahan karena kebutuhan bukan karena keinginan misalnya seperti bersyukur karena mendapatkan pekerjaan daripada tidak mendapatkan pekerjaan sehingga tidak ada bahan untuk bertahan hidup di suatu kota, akhirnya subjek sering membolos dengan berbagai alasan, sering memojokan diri dari lingkungannya, tidak bersemangat dalam bekerja. Yang terakhir dimensi kondisi kerja jika subjek merasa kurang nyaman dengan ruangan di tempat subjek bekerja, yang akhirnya membuat subjek malas atau tidak bersemangat dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja. Seharusnya mahasiswa yang bekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan yang memperoleh kepuasan

dalam bekerja akan termotivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja lebih tinggi, dengan kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya, Mathis (2000). Jadi meningkatnya kepuasan kerja diimbangi dengan meningkatnya kondisi kerja, kesejahteraan umum, kualitas kehidupan kerja dan prospek karir, kompensasi serta pelatihan dan pengembangan (Swapna & Gomathi, 2013). Hal ini didukung pendapat Shah, (2012) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen perusahaan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat Martoyo (2007) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi harus tercipta kepuasan kerja bagi pegawai/karyawan karena kepuasan kerja salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang karyawan hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi yang dikelola dengan baik sebaliknya kepuasan kerja rendah akan menimbulkan perilaku yang buruk seperti unjuk rasa liar, ketidakhadiran, penurunan kerja dan berbagai masalah organisasi yang lain, (Lussier, 2002).

Pentingnya kepuasan kerja bagi dunia usaha khususnya karyawan merupakan kunci sukses dalam menciptakan dan mewujudkan visi misi perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memunculkan perasaan-perasaan negatif tentang

pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Di sisi lain menurut Barnes (2003) seorang karyawan yang puas dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi baik untuk perusahaan maupun untuk konsumen eksternal, daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut yang pertama *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), bahwa kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, menanya ada empat pilihan teratas yang sangat penting untuk kepuasan kerja adalah kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/kualitas kehidupan pegawai. Yang kedua *discrepancies* (perbedaan) bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan, yang ketiga *value attainment* (pencapaian nilai) bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, yang empat *equity* (keadilan) bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, yang kelima *dispositional / general components* (komponen genetik) bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Cascio (2010) *quality of work life* merupakan aktifitas yang ada dalam perusahaan yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang mampu membangkitkan semangat kerja dalam tugas mencapai sasaran perusahaan. Di dalam faktor *need fulfillment* disebutkan bahwa kepuasan kerja

ditentukan oleh kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/kualitas kehidupan pegawai. Peneliti memilih *quality of work life* yang ada dalam faktor *need fulfilment* bahwa kepuasan karyawan dapat ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, karena seorang karyawan berhak mendapatkan apa yang seharusnya karyawan dapatkan dan sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan, diduung dengan pendapat Cascio (2010) yang menyatakan bahwa *quality of work life* dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan diperusahaan itu tanda bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan untuk dirinya karena kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, semua itu cara karyawan untuk mempertahankan dan menjaga keseimbangan antara kualitas kehidupannya dengan kepuasan kerja, (Kreitner & Kinicki, 2010). Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (2015) menunjukkan bahwa *quality of worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika perusahaan memiliki *quality of work life* yang baik maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan tinggi dan sebaliknya jika perusahaan memiliki *quality of work life* buruk maka tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan mengenai *quality of work life* pada tanggal 3 April 2019 jam 19.00 melalui pertemuan di luar jam kerja 6 karyawan 4 diantaranya yang mengatakan bahwa *quality of work life*

menurun karena kompensasi atau upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan subjek yang mengakibatkan keterlambatan dalam bekerja maka dari itu subjek merasa bahwa apa yang sudah diberikan untuk perusahaannya di perhatikan, pimpinan yang akhirnya membuat subjek tidak bisa mengembangkan kariernya di perusahaan tersebut karena subjek tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai harapan dan subjek perlahan-lahan mengundurkan diri, melakukan demo seperti mogok kerja bersama, jika komunikasi diantara subjek dengan pimpinan tidak begitu intens maka subjek sulit untuk mengetahui apa yang diharapkan pimpinan hal tersebut yang membuat karyawan tidak mengeluarkan keluhan kepada pimpinan yang mengakibatkan subjek ingin mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut, disisi lain keselamatan lingkungan kerja subjek dan rekan kerja lainnya tidak begitu diperhatikan oleh pimpinan dan hal itu yang mengakibatkan subjek tidak memperhatikan situasi dan kondisi kerja, subjek menyebutkan jika kesejahteraan yang subjek rasakan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya subjek terima maka akan berdampak seperti rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, yang membuat subjek memikirkan jika pekerjaan tersebut demi tuntutan kehidupan.

Menurut Robbins dan Judge (2012) *quality of work life* merupakan persepsi pegawai mengenai aspek dalam dunia kerja, berupa kesejahteraan fisik dan psikologis yang memberikan rasa aman dan kepuasan kerja baginya, senada dengan pendapat Mejia, Barkin dan Cardy, (2001) *quality of work life* sebagai ukuran perasaan aman dan puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Permana, Hamid dan Iqbal (2015) menyatakan bahwa *quality of work life*

merupakan salah satu upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut.

Disisi lain seorang pimpinan harus memiliki banyak solusi untuk menjawab tantangan-tantangan manajemen dengan menciptakan *quality of work life* yang sesuai agar karyawan yang bekerja dapat meraih kepuasan dalam bekerja didukung pendapat Cascio (2010) yang menyatakan bahwa *quality of work life* mencakup aktifitas yang ada dalam perusahaan, yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang mampu membangkitkan semangat kerja dalam tugas mencapai sasaran perusahaan dijelaskan lebih lanjut ada dua cara memandang makna *quality of work life*, cara yang pertama menyamakan *quality of work life* dengan sejumlah kondisi dan praktik organisasi yang objektif misalnya, kebijakan promosi dari dalam, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman. Cara lain menyamakan *quality of work life* dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, relatif cukup puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang masuk akal, dan mereka dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan *quality of work life* dengan derajat pemenuhan sejumlah kebutuhan manusia. Sedangkan menurut Heskett (dalam Rethinam & Ismail, 2008) menyatakan bahwa *quality of work life* sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi yang mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Didukung dengan Soeprapto, Ribawanto dan Hanafi (2000) menyatakan bahwa *quality of work life* pengabungan antara desain pekerjaan dengan lingkungan

kerja yang diupayakan melalui pemenuhan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif serta kinerja.

Menurut Cascio (2010) ada beberapa aspek dari *quality of work life* terbagi menjadi tujuh dimensi. Yang pertama dimensi keamanan kerja dimana program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan menyelenggarakan dana pensiun. Yang kedua dimensi perekrutan selektif dimana perekrutan selektif disini perusahaan mempunyai persyaratan yang ketat untuk dapat menerima calon karyawan. Yang ketiga dimensi partisipasi pekerja dimana partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas dan lain-lain. Yang keempat dimensi kompensasi yang layak dimana penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung berupa insentif, bonus dan lain-lain. Yang kelima dimensi pengembangan karir dimana pengembangan karir para pekerja potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Yang keenam dimensi penyelesaian konflik dimana untuk penyelesaian konflik perlu ditetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk kepada siapa dan bagaimana cara penyampain masalah sebelum menjadi konflik. Dan yang terakhir dimensi komunikasi dimana komunikasi sangat penting perannya dalam suatu organisasi, baik antar rekan kerja atau dengan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, Kusdi dan Arik (2015) yang menemukan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi *quality of work life* maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara langsung dan sebaliknya jika *quality of work life* rendah maka kepuasan kerja rendah, jadi perilaku karyawan yang memiliki *quality of work life* tinggi dan kepuasan kerja tinggi maka akan menunjukkan perilaku seperti kinerja yang optimal dan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh Sudarsono (2007) yang mengatakan bahwa semakin tinggi *quality of work life* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti karier, pendapatan, keamanan, sosial dan jabatan yang diharapkan karyawan, sebaliknya perilaku yang akan muncul jika *quality of work life* rendah dan kepuasan rendah maka akan menunjukkan rasa malas dalam bekerja, sering meninggalkan tempat kerja saat jam kerja (bolos kerja). Karyawan yang puas akan semakin rajin dan lebih senang melakukan pekerjaannya sementara jika karyawan tidak puas maka akan malas untuk pergi ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto & Priansa, 2011).

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja?”

B. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

Manfaat penelitian ini dapat di lihat secara teoritis dan praktis berikut merupakan manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat teoritis, diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *quality of work life*.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran mengenai hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja, sehingga bagi pemimpin perusahaan mampu menumbuhkan *quality of work life* yang tinggi pada karyawan.