
ARTIKEL PENELITIAN

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN INDUSTRI BUDIDAYA JAMUR DI DUSUN SODONG**

SIGIT FIRMANSYAH & DIMAS ARYO WICAKSONO

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan industri budidaya jamur di Dusun Sodong. Di tengah berbagai potensi UMKM budidaya jamur, masih banyak ditemui faktor-faktor yang dapat mengancam kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja yang buruk dapat mengancam kinerja karyawan (Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016). Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai salah satu cara untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan (Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015). Penelitian ini dilakukan pada 74 responden yang merupakan pekerja di industri pembudidayaan jamur di Dusun Sodong. Kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey* dari Spector (1985), sedangkan kualitas kehidupan kerja diukur menggunakan *Quality of Worklife Questionnaire* dari Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015). Analisis data yang digunakan adalah *Spearman's-rho*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi sebesar 0.570 menunjukkan kekuatan hubungan yang kuat.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, UMKM.

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of quality of worklife and job satisfaction among Mushroom Cultivation Industry Worker in Sodong Village. Amid various potentials of SMEs mushroom cultivation, there are still many factors that may threaten employees' job satisfaction. Poor job satisfaction may endanger employees' performance (Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016). Quality of worklife is seen as a solution to maintain employees' job satisfaction (Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015). This study was conducted on 74 respondents who are workers in the mushroom cultivation industry in Sodong Village. Job satisfaction was measured using Job Satisfaction Survey by Spector (1985), while quality of worklife was measured using Quality of Worklife Questionnaire by Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015). Data analysis that being-used in this studi was Spearman's-rho. The results showed that there was a significant positive relationship between quality of worklife and job satisfaction. Correlation coefficient of 0.570 indicated strong relationship strength.

Keywords: job satisfaction, quality of worklife, SME.

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik tahun 2013 menyebutkan bahwa ada 114.144.082 jiwa atau 96% penduduk Indonesia bekerja di sektor UMKM. Sumbangan UMKM bagi PDB Indonesia tahun 2013 sebesar Rp 1.536.918,80 milyar bagi PDB Indonesia (BPS, 2016). UMKM Indonesia juga terbukti mampu bertahan bahkan menjadi motor penggerak ekonomi ketika krisis ekonomi melanda, baik krisis tahun 1998 maupun krisis tahun 2008 (Sudaryanto, Ragimun, & Wijayanti, 2013). Data ini menunjukkan bahwa UMKM atau usaha menengah, kecil, dan mikro memiliki potensi yang besar. Salah satu UMKM yang memiliki potensi besar adalah budidaya jamur kuping dan tiram di Dusun Sodong, Kabupaten Semarang yang sudah ada sejak tahun 2004. Usaha ini telah mampu mengangkat perekonomian dusun ini. Saat ini ada kurang lebih 20 pengusaha yang bergerak di bidang produksi jamur kuping dan tiram di Dusun Sodong dan sekitar 80% penduduk Dusun Sodong bekerja di sektor ini atau sektor lain yang mendukungnya.

Usaha pembudidayaan di sini meliputi pembuatan media tanam hingga pertanian jamur sampai menghasilkan jamur mentah siap jual. Potensi keuntungan bagi pengusaha pun tergolong menggiurkan, untuk satu baglog jamur kuping dan tiram yang membutuhkan biaya produksi sekitar Rp 1.300,- dapat menghasilkan Rp. 2.400,- per musim tanam selama tiga sampai enam bulan. Selain itu pengusaha juga mendapatkan tambahan penghasilan dari pesanan media tanam petani jamur yang tidak membuat media tanamnya sendiri. Keuntungan dari pesanan baglog ini juga cukup besar, satu baglog dengan biaya produksi Rp 1.300,- dapat dijual seharga Rp 1.700,- sampai Rp 1.800,-.

Pekerja berasal dari desa yang sama dan bekerja di tempat yang berdekatan. Hubungan karyawan antar unit usaha menjadi akrab. Ditambahkan lagi suasana pedesaan yang masih kental di dusun ini, membuat budaya desa yang akrab lebih terasa. Hubungan yang akrab bukan hanya antar karyawan tetapi juga antara karyawan dan pengusaha.

Terdapat beberapa permasalahan di dalam industri ini. Setiap pekerja hanya mendapatkan upah sebesar Rp 750.000,- sampai Rp 900.000,- per bulan belum termasuk lembur, jauh di bawah standar upah minimum Kabupaten Semarang tahun 2017 sebesar Rp 1.745.000,- (Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 560/50 Tahun 2016). Gaji adalah salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan karyawan UMKM (Tesavrita & Suryadi, 2012).

Beban kerja terasa berat karena peralatan kerja yang masih manual sehingga karyawan membutuhkan tenaga lebih untuk melakukan pekerjaan mereka. Padahal kelelahan yang dialami oleh karyawan adalah salah satu faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja secara signifikan dan meningkatkan turnover intention pada karyawan (Lu & Gursoy, 2013).

Pengusaha mengaku bahwa kinerja karyawan mereka masih belum optimal dikarenakan kurangnya supervisi. Selain itu, pengusaha juga mengaku bahwa mereka belum memberikan tunjangan tambahan bagi karyawannya, selain dari uang lembur dan THR. Karyawan yang menunjukkan performa lebih tinggi dari yang lain juga belum mendapatkan hadiah dan penghargaan yang lebih dari pengusaha. Tidak adanya penghargaan dan hadiah lebih bagi mereka yang berprestasi dapat menimbulkan munculnya rasa ketidakadilan. Rasa ketidakadilan yang muncul dalam diri karyawan adalah salah satu faktor yang berpotensi memicu penurunan kepuasan kerja karena keadilan adalah

salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Parvin & Kabir, 2011). Tunjangan, meskipun bukan menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan karyawan UMKM, namun dapat menjadi faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka (Tesavrita & Suryadi, 2012).

Masalah-masalah di atas merupakan masalah dalam kepuasan kerja. Spector (1985) menyampaikan bahwa ada sembilan dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu gaji, kesempatan promosi, tunjangan, hadiah tambahan (apresiasi dan pengakuan), pengawasan, rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, komunikasi, dan kondisi pekerjaan (pengaturam dan prosedur kerja). Setiap dimensi ini harus terpenuhi dengan optimal untuk menghasilkan pekerja yang puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan, industri pembudidayaan jamur di Dusun Sodong setidaknya memiliki beberapa masalah yang dikeluhkan baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha. Masalah-masalah itu ada pada dimensi gaji, prosedur dan pengaturan kerja, supervisi, tunjangan, dan hadiah tambahan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan maupun situasi kerja mereka (Locke, 1969). Definisi ini disempurnakan oleh Spector (1997) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaannya beserta aspek-aspek di dalamnya. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tugas-tugas dan perusahaan dimana mereka bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari selisih antara hasil (*reward*) yang diharapkan dengan hasil yang didapatkan (Spector, 1985).

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang penting untuk diperhatikan dan dapat menjadi kekuatan bagi unit usaha. Pekerja yang merasa bahagia dan puas pada pekerjaannya akan lebih rela untuk melakukan pekerjaannya, menunjukkan performa yang lebih baik, dan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien. (Alessandri, Borgogni, & Latham, 2016; Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016; Hatam, Fardid, & Kavosi, 2013; McElroy, Morrow, & Mullen, 1996 dalam Roberto Cenciotti, 2016).

Dilihat dari betapa pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektifitas perusahaan, sudah seharusnya ada perhatian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja atau *quality of worklife* (QWL) dipandang sebagai salah satu cara untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan (Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015). Hubungan antara QWL dengan kepuasan kerja dapat dilihat menggunakan teori keadilan (*fairness theory*) (Chinomona & Dhurup, 2014). Teori ini memandang bahwa seorang karyawan yang mengevaluasi QWL di tempat kerjanya akan menggunakan penilaian berdasarkan pada prinsip *would*, *could*, dan *should* (Folger dan Cropanzano, 2001). Apabila karyawan mampu menjawab pertanyaan *would*, *could*, dan *should* atas suatu stimulus peristiwa dengan jawaban yang sesuai dengan harapan mereka, maka mereka akan merasakan bahwa QWL mereka telah adil. Rasa keadilan yang karyawan terima, tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan (Bakhshi, Kumar, & Rani, 2009).

Menurut *Fairness theory*, karyawan akan mengevaluasi kualitas kehidupan kerja mereka dengan pertanyaan "Akankah kualitas kehidupan kerja menjadi lebih baik ketika dimensi-dimensi dari kualitas kehidupan kerja dipenuhi? Dapatkah pengusaha melakukan sesuatu untuk memperbaiki dimensi dari kualitas kehidupan kerja? Apakah pengusaha seharusnya melakukan sesuatu untuk memperbaiki dimensi kualitas kehidupan kerja?". Mereka akan merasa kualitas kehidupan kerja mereka tidak adil jika mereka merasa bahwa mereka seharusnya bisa mendapatkan hasil yang lebih baik, pengusaha dapat dan seharusnya melakukan sesuatu untuk memperbaiki keadaan.

Manipulasi dan perubahan yang dilakukan pada aspek-aspek dalam QWL dapat memberikan dampak berupa peningkatan kepuasan kerja. Aspek-aspek dalam QWL merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi. Perbaikan dalam berbagai aspek QWL ini akan menimbulkan jawaban adil dalam *counterfactual thoughts* karyawan. Keadilan dalam QWL berarti bahwa karyawan telah

merasa kebutuhannya terpenuhi secara adil. Hal ini akan menimbulkan adanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan (Chinomona dan Dhurup, 2014).

Penelitian Chinomona dan Dhurup (2014) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara QWL dan kepuasan kerja pada karyawan UMKM di Zimbabwe. Penelitian pada pegawai universitas juga menunjukkan hasil bahwa QWL dapat memprediksi kepuasan kerja dan efektif dalam memperbaiki kepuasan kerja (Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015).

Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015) mendefinisikan QWL sebagai sejauh mana seorang karyawan puas dengan pemenuhan kebutuhan pribadi dan pekerjaannya melalui partisipasi di tempat kerja ketika ia juga berusaha mencapai tujuan organisasi. Meskipun QWL atau kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sering disalahartikan sebagai sesuatu yang sama, namun sesungguhnya keduanya adalah dua hal yang berbeda (Kasraie, Parsa, Hassani, & Ghasem-Zadeh, 2014; Fatehi, Amini, Karimi, & Aziz, 2015). Kepuasan kerja merupakan sebuah efek dari kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan (Chinomona & Dhurup, 2014).

Ada sembilan dimensi dari kualitas kehidupan kerja. Sembilan dimensi ini merupakan kebutuhan dari karyawan yang harus dipenuhi dengan baik untuk mencapai kepuasan. Sembilan dimensi ini adalah lingkungan kerja, iklim dan budaya organisasi, hubungan dan kerja sama, pelatihan dan pengembangan, upah dan penghargaan, fasilitas, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi kerja, dan kecukupan sumber daya Swamy, Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, 2015).

Penelitian dengan tema kepuasan kerja dan QWL telah banyak dilakukan (Chinomona & Dhurup, 2014; Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015; Lee, Back, & Chan, 2015). Namun penelitian yang mengangkat dua variabel itu pada karyawan UMKM di Indonesia masih sangat terbatas. Selama ini studi hubungan QWL dan kepuasan kerja banyak dilakukan di organisasi yang besar dan telah mapan (Cummings & Worley, 2014). Padahal mengingat keunikan dari UMKM, seperti jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak (Tesavrita & Suryadi, 2012), pengelolaan sumber daya manusia yang belum baik (Dharmanegara, Sitiari, & Wirayudha, 2016), kondisi lingkungan kerja yang kurang layak, jam kerja yang lebih panjang, gaji yang kurang memadai (Tolentino, 2007), maka seharusnya UMKM mendapatkan perhatian dan diteliti secara terpisah. Zheng, dkk. (2012) juga menyebutkan bahwa UMKM biasanya kurang memperhatikan keamanan pekerjaannya, memberikan gaji yang kecil, serta kurang memberikan tunjangan sosial bagi pekerjaannya. Padahal menurut Parvin dan Kabir (2011), kondisi tempat kerja, keadilan, promosi jabatan, dan gaji adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Kondisi UMKM yang semacam itu juga dapat mempengaruhi penilaian terhadap QWL karyawan UMKM (Kannaiah & Sasikumar, 2014). Oleh sebab itu kepuasan kerja dan QWL pada karyawan UMKM beserta dengan hubungan antara keduanya menjadi unik, berbeda, dan menarik untuk diteliti.

Khusus di industri budidaya jamur di Dusun Sodong, aspek-aspek kepuasan kerja yang masih dikeluhkan oleh para pekerja dan pengusaha, yaitu gaji, prosedur dan pengaturan kerja, supervisi, tunjangan, dan hadiah tambahan dapat mengancam kepuasan kerja para pegawainya. Menurut Spector (1997) seluruh aspek kepuasan dari suatu pekerjaan yang berjumlah sembilan aspek harus terpenuhi untuk menciptakan karyawan yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Penurunan kepuasan kerja dapat berdampak negatif bagi perusahaan, oleh sebab itu maka pengusaha perlu memikirkan cara yang tepat untuk mencegahnya. Salah satu cara yang diajukan oleh penelitian sebelumnya adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja atau *quality of worklife*.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hubungan ini dijelaskan melalui *fairness theory*, keadilan yang dirasakan karyawan dalam kualitas kehidupan kerja mereka (pemenuhan kebutuhan) akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pemaparan ini mengarahkan peneliti membuat suatu hipotesa bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan UMKM budidaya jamur di

Dusun Sodong. Penelitian empiris perlu dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesa tersebut. Oleh sebab itu peneliti menjalankan sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan dengan kepuasan kerja pada karyawan UMKM budidaya jamur di Dusun Sodong.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-eksplanatoris. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (QWL). Kepuasan kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Subjek penelitian ini merupakan seluruh karyawan industri budidaya jamur di Dusun Sodong yang berjumlah 74 orang. Subjek terdiri dari 35 orang laki-laki dan 39 orang perempuan. Mereka bekerja pada 18 unit usaha yang berbeda.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala berbentuk kuesioner. Kualitas kehidupan kerja para karyawan diukur menggunakan *Quality of Worklife Questionnaire* dari Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015). Alat ukur ini dikembangkan pada subjek yang juga berasal dari pekerja operasional di lingkungan UKM. Alat ukur ini berusaha melihat seberapa puas seorang karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya yang tercermin dalam dimensi alat ukur ini. Validitas QWLQ diuji menggunakan analisis faktor untuk melihat pengelompokkan jawaban subjek. Hasil pengelompokkan ini digunakan untuk menguji apakah tiap dimensi dan komponen yang mereka susun untuk mengukur kualitas kehidupan kerja telah tepat dan sesuai dengan tujuannya. Alat ukur ini memiliki 50 aitem yang mengukur sembilan dimensi QWL, namun untuk menyesuaikan dengan konteks pada penelitian hanya 29 aitem yang digunakan. Pemilihan aitem yang digunakan berdasarkan pada masukan dari *rater judges*. *Quality of Worklife Questionnaires* memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.88 yang menunjukkan bahwa alat ukur ini reliabel (Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi, 2015). Hasil uji reliabilitas skala pada subjek dalam penelitian ini menghasilkan *Cronbach's alpha* sebesar 0.895.

Kepuasan kerja para karyawan diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)* oleh Spector (1985). Kuesioner ini mengukur kepuasan kerja melalui pengukuran kepuasan pada masing-masing dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri. Kuesioner ini terdiri dari 36 aitem. Di dalam proses penyusunannya, validitas dari *Job Satisfaction Survey (JSS)* diukur dengan metode analisa *multitrait-multimethod*. JSS dianalisa secara statistik dan dihubungkan dengan *Job Description Index*. Hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa JSS adalah kuesioner yang valid karena berkorelasi kuat dengan komponen kepuasan kerja dalam JDI. Skala ini juga memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang tinggi, yaitu sebesar 0.91, sehingga ia dapat dikatakan sebagai skala yang reliabel (Spector, 1985). Hasil uji reliabilitas skala pada subjek dalam penelitian ini menghasilkan *Cronbach's alpha* sebesar 0.715.

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, peneliti menggunakan teknik korelasi untuk melakukan analisis data. Sebelum melakukan uji hubungan, peneliti melakukan uji normalitas data dan uji linieritas data terlebih dahulu untuk menentukan jenis uji korelasi yang digunakan. Hasil uji normalitas data kepuasan kerja menunjukkan signifikansi sebesar 0.010 dan data kualitas kehidupan kerja menunjukkan signifikansi sebesar 0.000, sehingga disimpulkan bahwa data pada kedua variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Uji linieritas hubungan pada kedua variabel tersebut menunjukkan signifikansi sebesar 0.000 sehingga peneliti mengambil kesimpulan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja adalah linier. Hasil uji normalitas dan uji linieritas pada data yang telah diperoleh mengarahkan peneliti untuk menggunakan uji hubungan non-parametrik *Spearman-rho*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan dengan kepuasan kerja pada karyawan UMKM budidaya jamur di Dusun Sodong. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan UMKM budidaya jamur di Dusun Sodong (Ha diterima).

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja		Kepuasan Kerja
Kualitas Kehidupan Kerja	Koefisien Korelasi	.570
	Signifikansi	.000
	N	74
Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	.570
	Signifikansi	.000
	N	74

Tabel 1 merupakan hasil pengolahan uji korelasi menggunakan dasar teori dari Spearman. Koefisien korelasi dari dua variabel dalam penelitian ini adalah 0.570 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang kuat signifikan.

Tabel 2. Uji Korelasi antara Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja	
	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Lingkungan Kerja	.205	.079
Iklim dan Budaya Organisasi	.503	.000
Hubungan dan Kerjasama	.314	.006
Pelatihan dan Pengembangan	.299	.010
Upah dan Penghargaan	.598	.000
Fasilitas	.495	.000
Kepuasan dan Keamanan Kerja	.528	.000
Otonomi Kerja	.293	.011
Kecukupan Sumber Daya	.204	.081

Berdasarkan Tabel 2, seluruh dimensi dalam kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja, namun ada dua dimensi yang memiliki hubungan positif tidak signifikan yaitu dimensi lingkungan kerja dan kecukupan sumber daya. Terdapat

tiga dimensi dengan koefisien korelasi positif kuat, yaitu iklim dan budaya organisasi, upah dan penghargaan, serta kepuasan dan keamanan kerja.

DISKUSI

Hasil uji korelasi antara kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja mendukung Ha yang berbunyi 'terdapat hubungan antara kualitas hubungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan UMKM budidaya jamur di Dusun Sodong'. Hubungan antara kedua variable pada subjek penelitian ini tergolong positif dan kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan (Batvandi & Ghazavi, 2017; Chooran & Azadehdel, 2015; Lee, Back, & Chan, 2014; Kasraie1, Parsa, Hassani, & Ghasem-Zadeh, 2014; Kermansaravi, Navidian, Rigi, & Yaghoubinia, 2015). Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa dua variabel tersebut bukanlah hal yang sama. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan hubungan yang jauh dari 1.000.

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori keadilan (*fairness theory*) oleh Folger dan Cropanzano (2001). Teori ini memandang bahwa seorang karyawan yang mengevaluasi QWL di tempat kerjanya akan menggunakan penilaian berdasarkan pada prinsip *would*, *could*, dan *should*. Mereka akan membayangkan skenario-skenario alternatif untuk menilai kondisi tidak menyenangkan yang mengancam kesejahteraan mereka, baik psikologis maupun fisik (Chinomona & Dhurup, 2014). Karyawan yang sudah merasakan keadilan atas pemenuhan kebutuhan mereka, yaitu mereka yang bisa menemukan jawaban adil atas *counterfactual thoughts*, maka akan merasakan pula adanya QWL. Karyawan merasa perusahaan telah adil, dalam hal ini berarti perusahaan mampu memenuhi kebutuhan mereka, tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan (Bakhshi, Kumar, & Rani, 2009; Chinomona & Dhurup, 2014). Karyawan yang bekerja pada organisasi dengan QWL yang tinggi berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ia jalani telah memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan karyawan ini akan menimbulkan adanya kepuasan dalam diri karyawan atas pekerjaan yang ia jalani (Chimona & Dhurup, 2014).

Dimensi iklim dan budaya organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya dan iklim dalam sebuah organisasi memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama iklim dan budaya yang terkait dengan perilaku di dalam organisasi, kehangatan hubungan diantara karyawan, kepercayaan, serta penghormatan dan hubungan antara karyawan dengan atasannya (Belias & Koustelios, 2014). Budaya organisasi di industri budidaya jamur di dusun Sodong memang terasa hangat dan ada rasa saling percaya yang tinggi, baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasan. Budaya yang hangat ini menumbuhkan kerja sama yang solid, kepercayaan yang tinggi, dan komunikasi yang baik. Budaya yang semacam ini dianggap telah memenuhi kebutuhan para karyawan.

Dimensi hubungan dan kerja sama yang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja sejalan dengan penelitian terdahulu (Chooran & Azadehdel, 2015; Fatehi, Amini, Karimi, & Azizi, 2015; Lee, Back, & Chan, 2014). Berhubungan secara kooperatif dan saling mendukung dengan pekerja lainnya adalah bagian dari kebutuhan sosial. Hubungan ini bukan hanya antara sesama karyawan, tetapi juga dengan atasan. Integrasi dan solidaritas sosial adalah bagian dari kepuasan hidup manusia, sehingga menjadi wajar bila hubungan dan kerja sama di dalam tempat kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Lee, Back, Chan, 2014).

Pelatihan dan pengembangan yang merupakan dimensi keempat dari QWL memiliki hubungan positif yang lemah dengan kepuasan kerja. Menurut Lee, Back dan Chan (2014) pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk dari *delighters*, yaitu bagian dari pekerjaan yang keberadaannya mampu menimbulkan dan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan, namun tidak akan meningkatkan ketidakpuasan apabila dihapuskan. Hal ini terjadi karena *delighters* adalah nilai tambah dari pekerjaan itu sendiri, bukan suatu kebutuhan yang mendasar. Dalam konteks industri budidaya jamur di Dusun Sodong, karyawan dan pengusaha sepakat bahwa pelatihan yang diperlukan dalam industri ini hanya pelatihan terkait dengan tugas-tugas pokok mereka sebagai pekerja, seperti cara membuat dan merawat jamur hingga siap jual.

Dimensi ke lima kualitas kehidupan kerja, yaitu upah dan penghargaan, memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Pekerja kerah biru (*blue-collar worker*) melihat komponen pekerjaan secara lebih sederhana. Para pekerja kerah biru ini melihat komponen yang

mempengaruhi kepuasan kerja mereka hanya meliputi gaji, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Hu, Kaplan, & Dalal, 2010). Sehingga menjadi wajar bila menurut para karyawan di industri budidaya jamur gaji adalah faktor yang sangat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Fasilitas yang berupa asuransi kesehatan, tunjangan dan keamanan di dalam melakukan pekerjaan merupakan kebutuhan yang bersifat *attractive* atau bisa juga disebut *hybrids* dalam *three-factor theory* Kano (Tesavrita dan Suryadi, 2012). Keberadaan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan dan penghapusan atau pengurangan fasilitas ini akan meningkatkan ketidakpuasan. Hal ini menjelaskan alasan dimensi ini memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Dimensi kepuasan dan keamanan kerja memiliki hubungan kuat dengan variabel kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan keamanan kerja (Artz & Kaya, 2014; Yousef, 1997; Kabak, dkk., 2014). Karyawan di industri budidaya jamur di dusun Sodong merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani telah mampu memenuhi kebutuhan mereka akan kepuasan dan keamanan kerja, meliputi kenyamanan, keamanan kerja, produktifitas, gaji yang kompetitif, dan rotasi pekerjaan. Mereka juga merasa yakin bahwa industri budidaya jamur akan tetap bertahan dalam waktu lama karena permintaan yang terus meningkat pula, sehingga mereka yakin bahwa pekerjaan ini mampu menjadi tumpuan hidup mereka dalam waktu yang lama pula. Dimensi otonomi kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja yang tergolong lemah. Karyawan di industri budidaya jamur telah merasa bahwa kebutuhan akan otonomi kerja mereka telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri melalui peningkatan karakteristik pekerjaan, termasuk otonomi kerja, mempengaruhi kepuasan kerja (Lee, Back, Chan, 2014). Hal ini bisa terjadi karena otonomi memunculkan adanya perasaan tanggung jawab terhadap hasil kerja dalam diri karyawan (Cummings & Worley, 2008).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dengan kepuasan kerja. Kekuatan korelasi kedua variabel ini tergolong kuat dan berarah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja

seorang karyawan, maka kepuasan kerjanya juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membangun gagasan saran-saran peneliti bagi pengusaha UMKM dan penelitian selanjutnya.

Pengusaha sebaiknya dapat lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan upah dan penghargaan demi peningkatan kepuasan kerja karyawannya. *Reward* tidak harus berupa benda material, tapi dapat berupa pujian. Pengusaha juga sebaiknya memperhatikan dan memperbaiki sistem kerja yang mereka miliki agar lebih memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, pengusaha juga perlu untuk terus memperhatikan lingkungan eksternal untuk melihat daya saing upah yang mereka berikan agar kebutuhan karyawan akan kepuasan dan keamanan kerja dapat meningkat sehingga kepuasan kerja dapat naik. Pengusaha perlu menjaga iklim kerja sama antar-bagian, memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka, memperbaiki aturan penggajian agar lebih adil dan menjaga komunikasi dengan karyawan agar kebutuhan karyawan akan iklim dan organisasi yang baik dapat terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan ini terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Bagi penelitian selanjutnya, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan. Peneliti yang akan melakukan penelitian pada karyawan UMKM, sebaiknya menghindari penggunaan aitem *unfavourable* yang terlalu banyak. Penelitian lanjutan mengenai kualitas kehidupan kerja atau kepuasan kerja pada karyawan UMKM sebaiknya didahului dengan penelitian awal untuk mengidentifikasi indikator-indikator di setiap variabel karena terdapat perbedaan karakteristik antara karyawan perusahaan besar dengan karyawan UMKM.

PUSTAKA ACUAN

- Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. (2016). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance. *Applied Psychology*, 66, 207–232. doi:10.1111/apps.12091
- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31(6), 626-644. doi:10.1108/01437721011073346
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154. doi:10.5539/ijbm.v4n9p145
- Batvandi, Z., & Ghazavi, M. (2017). The study of the quality of working life with organizational commitment and job satisfaction among the employees using correlation analysis. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6, 100-110.

- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149
- BPS. (2016, December). *Badan Pusat Statistik: Tabel Perkembangan UMKM pada Periode 1997-2013*. Diakses pada tanggal 1 Maret 2017 dari <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1322>
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 363-378. doi:10.4102/sajems.v17i4.296
- Chooran, B. S., & Azadehdel, M. R. (2015). Quality of work life and its role in job satisfaction of organizational managers. *Science Journal*, 36(3), 258-266.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change* (10th ed.). Stamford: Cengage Learning.
- Dharmanegara, I. B., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. (2016). Job competency and work environment: the effect on job satisfaction and job performance among smes worker. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(2), 19-26. doi:10.9790/487X-18121926
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Aziz, B. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction. *Research Journal of Sport Science*, 3(1), 15-22.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg, & R. Cropanzano, *Advances in organizational justice* (pp. 1-55). Stanford: Stanford Univ. Press.
- Hatam, N., Fardid, M., & Kavosi, Z. (2013). Perceptions of organizational justice among nurses working in University Hospitals of Shiraz: A comparison between general and specialty settings. *Nurs Midwifery Stud*, 2(2), 77-82.
- Hu, X., Kaplan, S., & Dalal, R. S. (2010). An examination of blue- versus white-collar workers' conceptualizations of job satisfaction facet. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 317-325. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.014
- Kabak, K. E., Şen, A., Göçer, K., Küçüksöylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for employee job satisfaction: A case of service sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167-1176. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.132
- Kannaiah, D., & Sasikumar, G. (2014). Quality of work life of employees in small scale industries. *Asian Journal of Business and Management*, 2(4), 367-372.
- Kasraie, S., Parsa, S., Hassani, M., & Ghasem-Zadeh, A. (2014). The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction and citizenship behavior in Oshnaviyeh Hospital's staff. *patient Safety and Quality Improvement Journal*, 2(2), 77-81.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., & Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 228-234. doi:10.5539/gjhs.v7n2p228
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 1-35. doi:10.1108/IJCHM-11-2013-0530

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Lu, A. C., & Gursoy, D. (2013). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 20(10), 1-26. doi:10.1177/1096348013495696
- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Roberto Cenciotti, G. A. (2016). Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-13. doi:10.1177/1548051816680558
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:10.1007/BF00929796
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Beverly Hills: Sage.
- Sudaryanto, Ragimun, & Wijayanti, R. R. (2013). *Strategi Pemberdayaan UMKM Menghadapi Pasar Bebas Asean*. diakses pada tanggal 4 March 2017 dari <http://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/Strategi%20Pemberdayaan%20UMKM.pdf>
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/50 Tahun 2016.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Tesavrita, C., & Suryadi, D. (2012). Identification of Herzberg's motivator-hygiene factors for sme's worker: Case study of SME in Bandung Indonesia. *Procedia Economics and Finance*, 4, 299-303. doi:10.1016/S2212-5671(12)00344-9
- Tolentino, M. C. (2007). Job satisfaction of SME workers in select cities of mindanao. *Philippine Journal of Labor and Industrial Relations*, 27(1), 42-55.
- Yousef, D. A. (1997). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 18(3), 184-194. doi:10.1108/01437729810216694
- Zheng, Z., Guo, Y., Lu, L., Han, L., Chen, W., & Ling, L. (2012). Mental health status and work environment among workers in small and medium-sized enterprises in Guangdong, China - A Cross-sectional Survey. *BMC Public Health*, 14(1162). doi:10.1186/1471-2458-14-1162