**PENGEMBANGAN ATMOSFER PSIKOLOGI DALAM ORGANISASI**

****

**DISUSUN OLEH:**

**KELOMPOK 10**

**HELDA BUDIYANTI 101111031**

**ADERIA PUTRI P. 101111057**

**ESA KARUNIA 101111071**

**STEFANA DANTY P. C. 101111078**

**MUTHMAINNAH W. 101111082**

**MOH. RIDWAN A. 101111083**

**TEGUH RIZQAL HADI S. 101111090**

**AJENG FAUZIAH S. 101111092**

**TRIO LINDA F.E.R. 101111097**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**2013**

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

Melalui manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja. Iklim kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar pekerja, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan. Setiap usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang baik memerlukan semangat kerja yang tinggi. Karena dengan semangat kerja yang rendah tentu akan mengalami kesulitan untuk meraihnya.

Semangat kerja hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja atau *Quality of Work Life* menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Selain itu *Interpersonal relationship* juga dibutuhkan untuk membangun semangat pekerja dalam organisasi. Keduanya mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang pekerja.

Makalah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh quality of work life dan *interpersonal relationship* terhadap peningkatan kinerja seorang pekerja dalam menyelesaikan tuganya. Selain itu untuk mengetahui kegunaan dan faktor yang mempengaruhi keduanya. Serta hubungan yang saling berkaitan antara quality of work life dan *interpersonal relationship* peningkatan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya.

**BAB 2**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Pengembangan Atmosfer Psikologi**

**2.1.1 Pengertian Pengembangan Atmosfer Psikologi**

Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Berikut pendapat para ahli tentang pengertian iklim organisasi :

Lussier (2005:486) Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Simamora (2004:81) Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Wirawan (2008:122) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan internal suatu organisasi yang mempengaruhi atmosfer psikologi seseorang di dalam organisasi tersebut. Ketika iklim di suatu organisasi baik maka dapat meningkatkan kualitas pekerjaan SDM. Tetapi apabila kondisi menjadi sebaliknya maka dapat menurunkan kinerja SDM disuatu organisasi tersebut. Jadi pengembangan atmosfer psikologi seorang pekerja tergantung dengan iklim organisasi di lingkungan tempat bekerja.

**2.1.2 Manfaat Pengembangan Atmosfer Psikologi**

Manfaat Pengembangan Atmosfer Psikologi dalam Organisasi

Muchinsky (2000) menyatakan bahwa psikologi organisasi berkerja dalam 6 area yaitu pelatihan dan pengembangan, seleksi pegawai, ergonomic, kinerja manajemen, iklim kerja dan pengembangan organisasi.

Pada area iklim kerja, pengembangan atmosfer psikologi organisasi memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja. Iklim kerja yang mendukung dan disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang pekerja merasa puas terhadap pekerjaanya.

Sebaliknya, atmosfer psikologi yang buruk akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Misalnya pada kasus sikap teman kerja yang kurang ramah dan menyenangkan akan membuat ketidak nyamanan di lingkungan kerja sehingga mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap iklim kerja yang nantinya akan berdampak pada organisasi.

**2.1.3 Cara Mengembangkan Atmosfer Psikologi Pada Organisasi**

Kehidupan organisasi ditemukan dalam budaya organisasi itu sendiri. Menurut Pacanowsky dan O’Donnell Trujilo, budaya dalam organisasi diartikan sebagai cara hidup di dalam organisasi. Misalnya iklim atau atmosfer emosional dan psikologis, yang mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas, dan simbol-simbol (tindakan,rutinitas,percakapan,dst). Makna dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen.

Di dalam suatu manajemen organisasi pemimpin adalah pusat pembentuk atmosfer dari sesuatu yang dipimpinnya. **Atmosfer yang dibentuk oleh pemimpin pada suatu kumpulan sangat berkorelasi dengan kenyamanan, keloyalan, tanggung jawab, kinerja, kepercayaan diri, keceriaan, dan rasa segan atau hormat. Dengan mengidentifikasi fokus utama dari psikologi organisasi, maka dapat dilakukan cara untuk mengembangkan atmosfer psikologi dalam organisasi melalui fokus utama dari psikologi organisasi:.**

## Pegawai atau pekerja berkomitmen yang kuat

## Komitmen adalah sesuatu yang sangat penting pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. Komitmen dapat dibina mulai saat pegawai menjadi anggota organisasi.

## Hellrigel dan Slocum, Jr. (2001:54) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi yaitu pengalaman-pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan hal-hal yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

## Pimpinan juga harus memberi kesempatan pada pegawai untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan, memberikan peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, melakukan promosi jabatan. Sehingga dapat membangun dan memelihara komitmen. Dengan demikian pegawai akan merasa sangat berkontribusi dalam organisasi tersebut, hal tersebut akan menimbulkan kepuasan dan motivasi kerja individu.

## Menumbuhkan Kepuasan Kerja

## Mathis dan Jackson (2001:98) memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalama kerja seseorang.

## Kondisi psikologis individu yang baik, komitmen yang kuat dan mampu mengatasi masalah atau konflik yang ada, maka kinerja seorang individu akan menjadi lebih meningkat. Secara tidak langsung kepuasan kerja individu akan pekerjaan akan timbul dan semangat kerja individu meningkat, produktivitas meningkat.

## Meningkatkan motivasi kerja

## Seorang manajer harus mampu untuk memotivasi karyawannya secara aktif dan harus dapat agar tercipta atmosfer psikologi yang baik dalam organisasi. Motivasi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seorang pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya di suatu perusahaan. Ketika motivasi meningkat maka hasilnya akan maksimal dan baik.

## Memaknai Pekerjaan

## Pekerjaan telah menjelaskan mengenai banyak hal, mulai cara berpikir tentang pengaruh kerja terhadap kehidupan. Mereka yang menganggap pekerjaan itu sebagai panggilan, maka akan ditunjukkan dengan banyak manfaat karena kesadaran yang dimiliki individu tinggi. Semakin individu memaknai pekerjaannya dengan baik dan penuh dengan dedikasi, maka atmosfer psikologi (semangat kerja, produktivitas) pada individu semakin meningkat dan dapat mempengaruhi lingkungan agar semakin berkembang.

## Meningkatkan jiwa kepemimpinan

## Pemimpin adalah pusat pembentuk atmosfer dari sesuatu yang dipimpinnya.

## Menurut DR. Winardi, SE. Kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain, serta memiliki kemampuan untuk mendayagunakan pengaruh interpersonal melalui alat-alat komunikasi dan bersedia bekerjasama berkaitan dengan tugas yang akan dicapai sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

## Semakin baik jiwa kepemimpinan seorang atasan yang mampu membuat orang mau melakukan apa yang ingin dilakukan seorang atasan dengan sukarela maka atmosfer organisasinya semakin meningkat juga.

## Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis

## Lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antara pegawai dengan atasan atau sesama rekan kerja akan mempengaruhi perilaku kinerja individu, sehingga atmosfer psikologis yang mencakup semangat, sikap dan produktivitas akan semakin berkembang.

## Pemberian insentif

## Pemberian insentif ini ditujukan pada pegawai yang terbukti memiliki kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan. Pemberian insentif ini harus wajar dan tidak menimbulkan kecemburuan diantara pegawai yang lain. Dengan adanya insentif, atmosfer psikologi dalam organisasi atau perusahaan akan semakin meningkat

## Berdasarkan uraian diatas, dengan atmosfer psikologis yang baik pada suatu organisasi, maka kondisi dan hubungan karyawan dengan atasan ataupun rekan semakin baik serta produktivitas meningkat, sehingga dapat dipastikan *Quality of Work Life* suatu organisasi tersebut juga akan baik.

## 2.2 *Quality of Work Life (QWL)*

## 2.2.1 Pengertian *Quality of Work Life (QWL)*

Istilah *Quality of Work Life* (QWL) pertama sekali diperkenalkan pada tahun 1972. QWL menjadi perhatian setelah *United Auto Workersand General Motors* memulai sebuah program QWL untuk perubahan kerja. Pengembangan QWL ditujukan untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mengurangi *turnover* karyawan.

Menurut Werther dan Davis (1989), *Quality of Work Life* atau Kualitas Kehidupan Kerja berarti memiliki supervisi yang baik, kondisi pekerjaan yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, serta pekerjaan yang menarik, menantang, dan memberikan *reward* yang baik.

De Cenzo dan Robbins (1994) mengatakan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai konsep dimana lingkungan kerja menjadi sangat berarti bagi karayawan, yang komponen-komponennya mencakup otonomi, *recognition*, *belonging,* pertumbuhan dan perkembangan, serta penghargaan.

Kedua peneliti ini berpendapat bahwa kehidupan kerja dikatakan berkualitas jika lingkungan pekerjaan dirasakan berarti, jika organisasi dapat menciptakan iklim pekerjaan yang mendukung perkembangan diri karyawan, seperti pemberian tanggung jawab, otonomi dan pelaksanaan tugasnya, dan disertai dengan reward yang adil sesuai dengan kemampuan dirinya.

“Kualitas Kehidupan Kerja menciptakan kondisi organisasi yang dapat membantu pengembangan karyawan dalam belajar dan berkembang.Kondisi ini terlihat dengan peran organisasi untuk meberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengontrol apa yang mereka kerjakan dan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya, menyediakan pekerjaan yang menarik dan bermakna bagi karyawan yang menjadi sumber kepuasan pribadi dan *personal reward* yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.” (Arnold dan Feldman, 1986).

David & Edward (1983) dalam Arifin (1999:75) mendefinisikan ” Quality of Work Life sebagai cara berfikir mengenai orang, kerja dan organisasi”.

Dengan lebih rinci, elemen dari Quality of Work Life terdiri atas :

1. Perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efetifitas organisasi.
2. Pandangan mengenai partisipasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan

Terdapat dua cara dalam memandang arti *Quality of Worklife* yang diungkapkan Cascio (2006), yaitu:

1. Sejalan dengan usaha organisasi mewujudkan tujuan organisasi (meliputi kebijakan, promosi, supervise yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi pekerjaan yang aman)
2. Persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Cascio (2003) menyatukan kedua pandangan ini sehingga ia berpendapat bahwa pekerja yang menyukai organisasi dan struktur pekerjaannya akan merasa bahwa pekerjaan telah memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya Cascio mendefinisikan bahwa QWL adalah persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan mental dalam bekerja.

*Quality of Work Life* dikatakan oleh Greenberg dan Baron (2003) dapat memberikan tiga manfaat bagi organisasi.yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja. komitmen organisasi, dan memperkecil tingkat *turnover* karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas
3. Berhubungan dengan kedua manfaat sebelumnya, yaitu meningkatkan efektivitas organisasi (keuntungan dan pencapaian tujuan).

Jadi dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* adalah kondisi terjaminnya kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pada sebuah organisasi karena iklim yang tercipta di lingkungan kerja tersebut turut pula mendukung tumbuh kembang pekerja sehingga dapat meciptakan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

**Komponen *Quality of Work Life***

Komponen *Quality of work life* menurut beberapa ahli:

Kandula (2003) juga mengungkapkan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam *QWL* yang mencakup delapan bidang utama yaitu:

1. Kompensasi yang adil dan memadai

Hal  ini merupakan landasan utama dari *QWL*. Manusia bekerja untuk mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang ditawarkan harus memadai yang menandakan gaji harus proporsional dengan apa yang telah diberikan oleh pekerja.

1. Kondisi kerja yang sehat dan aman

Pekerjaan yang berbahaya dan lingkungan kerja yang tidak aman menyebabkan masalah baik bagi perusahaan maupun karyawan. Perusahaan mungkin hanya dapat menikmati keuntungan jangka pendek, tetapi dalam jangka menengah ataupun jangka panjang hal ini dapat mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, investasi yang memadai harus dibuat untuk menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat.

1. Kesempatan untuk  mengembangkan kapasitas individu

Pekerjaan yang telah menjadi rutinitas dan terlalu khusus membuat pemenuhan kepuasan karyawan menjadi terbatas. Oleh karena itu, diperlukan usaha untuk meningkatkan otonomi, perspektif, dan pelatihan keterampilan.

1. Peluang masa depan dalam peningkatan karir  dan keamanan

Jalur karir harus jelas, sehingga terdapat kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju. Hal ini juga menjadi peran sentral dalam pemenuhan *QWL*.

1. Integrasi sosial dalam organisasi kerja.

Hubungan antar karyawan menjadi indikator kesehatan dalam organisasi. Oleh karena itu, seharusnya disediakan kesempatan untuk berinteraksi baik secara formal maupun informal. Semua jenis kelas agama, ras, suku, dan sebutan harus diperlakukan sama dalam kehidupan sosial di lingkungan kerja.

1. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja.

 Hal ini berkaitan dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan individu karyawan. Norma yang ada dalam organisasi harus dapat mengakomodasi privasi karyawan atau pekerja dalam mengeluarkan pendapat dan bebas berbeda pendapat dalam beberapa aspek.

1. Jarak antara kerja dan kehidupan personal

Karyawan tidak diperbolehkan untuk terus mengerahkan diri mereka sendiri. Kerja keras yang terus-menerus dapat menyebabkan tekanan fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional harus diperhatikan. Organisasi atau perusahaan harus memberikan waktu bagi pekerja untuk menikmati kehidupan pribadi mereka.

1. Relevansi sosial dalam kehidupan kerja.

Karyawan harus diberi perspektif tentang bagaimana karya mereka dalam organisasi dapat membantu masyarakat. Hal ini sangat penting untuk membangun relevansi antara karyawan dan masyarakat dimana mereka tinggal.

Menurut Cascio (2003), komponen *Quality of Work Life* berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan *(Employee participation)*, contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab untuk pencapaian itu. Ada tiga gagasan penting dalam definisi ini, yaitu :
2. Keterlibatan mental dan emosional, yaitu seseorang yang berpartisipasi tidak hanya dalam tugas namun juga egonya.
3. Motivasi kontribusi, yaitu mereka memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi.
4. Tunjang terima tanggung jawab (acceptance of responsibility), yaitu bahwa partisipasi mendorong pegawai untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Keberhasilan partisipasi langsung berkaitan dengan seberapa baik terpenuhinya prasyarat tertentu, yaitu :
5. Waktu yang cukup untuk berpartisipasi
6. Keuntungan lebih besar dari kerugian
7. Relevan dengan kepentingan pegawai
8. Kemampuan pegawai memadai untuk menangani bidang garapan partisipasi
9. Kemampuan berkomunikasi timbal balik
10. Tidak timbul perasaan terancam bagi kedua belah pihak
11. Masih dalam bidang keleluasaan pekerjaan
12. Pengembangan karir *(Career development)*, contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, dan promosi..

Manfaat pengembangan karir adalah :

1. Mengembangkan prestasi karyawan
2. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
4. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
5. Memberikan kepastian hari depan
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
7. Rasa bangga terhadap institusi *(Pride)*, contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
8. Kompensasi yang seimban*g (Equitable compensation)*, contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
9. Keamanan Kerja *(Job security)*, contohnya program pensiun dan status karyawan tetap. Keamanan bekerja sangat penting bagi karyawan. Perlunya kesepakatan mengenai pekerjaan antara karyawan dengan perusahaan.
10. Fasilitas yang didapat *(Wellness)*, contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab.
11. Keselamatan lingkungan kerja *(Save environment)*

Dengan majunya industrialisasi mekanisme dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intesitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Perusahaan harus dapat menjamin keselamatan karyawannya.

1. Penyelesaian masalah *(Conflict resolution)*

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

1. Komunikasi *(Communication)* secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif.

Berikut gambar bagan yang merupakan gambaran komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam *Quality of Work Life:*



Gambar1. Bagan komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam *Quality of Work Life* (Sumber: Nawawi, 2001)

 Terdapat empat dimensi utama dari *Quality of Work Life* (QWL), yaitu:

* 1. Restrukturisasi kerja

Restrukturisasi, sering disebut sebagai *downsizing* atau *delayering*, melibatkan pengurangan perusahaan di bidang tenaga kerja, unit kerja atau divisi, ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur oganisasi perusahaan. Pengurangan skala perusahaan ini diperlukan untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas. (David,F, 1997)

* 1. Sistem imbalan

Imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. (Nawawi, 2001)

* 1. Lingkungan kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan, serta lingkungan fisik.

* 1. Partisipasi

Partisipasi adalah adanya kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. (Nawawi, 2001)

Masing-masing dimensi utama tersebut memiliki komponen-komponen yang menunjang *Quality of Work Life* pekerja maupun organisasi. Terdapat tiga belas komponen yang perlu diperhatikan dalam *quality of work life* (QWL). Ketigabelas komponen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

* 1. Partisipasi pekerja.

Setiap pekerja atau karyawan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Para karyawan yang dilibatkan menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya karena merasa keputusan yang diambil oleh perusahaan adalah juga bagian dari keputusannya.

* 1. Komunikasi.

Setiap pekerja atau karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi yang dipandang penting oleh karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif.

* 1. Kebanggaan.
	Setiap pekerja atau karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya. Kebanggaan dapat ditunjukkan melalui identitas perusahaan, partisipasi kemasyarakatan, serta kepedulian lingkungan.
	2. Penyelesaian konflik.

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

* 1. Kesehatan kerja.

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

* 1. Keselamatan kerja

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

* 1. Keselamatan lingkungan

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Penciptaan rasa aman memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal.

* 1. Reward and Consequences

Karyawan harus diberi *reward* (penghargaan) yang bisa memotivasi dan memicu peningkatan kualitas kinerja. *Reward* ini tidak mesti diwujudkan dalam bentuk finansial, misalnya gaji atau bonus. *Reward* bisa berbentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai.

* 1. Kompensasi yang layak

Setiap pekerja atau karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi sesuai dengan posisi atau jabatannya.

* 1. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Jaminan hari tua meliputi pensiun, asuransi kesehatan, dan pesangon bagi karyawan.

* 1. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan agar menunjang produktivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

* 1. Kesempatan berkarir

Setiap pekerja atau karyawan memerlukan kesempatan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Kesempatan berkarir yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dengan memberikan pendidikan atau pelatihan, pekerjaan yang lebih menantang, memberikan penilaian kerja, dan promosi dari dalam organisasi.

* 1. Perlindungan jabatan

Setiap jabatan atau posisi karyawan dalam perusahaan selayaknya dilindungi agar tidak gampang terjadi PHK dan perusahaan dapat mencapai *achievement program* atau keberhasilan program.

**2.2.2 Manfaat *Quality of Work Life* (QWL)**

Pemenuhan QWL memberikan dampak bagi karyawan dan juga bagi perusahaan atau organisasi. Ditinjau dari perspektif karyawan, program QWL bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan dari perspektif pemberi kerja dalam hal ini perusahaan atau organisasi, pemenuhan QWL dapat meningkatkan produktivitas kerja dan efektifitas kerja. Adapun manfaat dari tercapainya QWLsebagai berikut:

1. Bagi karyawan
	1. Memberi rasa aman
	2. Meningkatkan motivasi
	3. Mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang baik.
	4. Menurunkan tingkat inflasi
	5. Merupakan salah satu penerapan demokrasi industrial
	6. Meminimalkan pemogokan kerja

Dengan terpenuhinya QWL*,* berarti kepuasan karyawan sudah terpenuhi.

1. Bagi perusahaan
	1. Menarik perhatian karyawan
	2. Loyalitas karyawan

QWL yang semakin baik di suatu perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa setia yang tinggi terhadap perusahaan. Beberapa manfaat tersebut akan didapat apabila QWL di suatu perusahaan berjalan baik. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan hal tersebut dapat memveri keuntungan bagi perusahaan. Namun, jika QWL tidak terpenuhi maka dapat terjadi burnout (pengalaman kelelahan dalam jangka panjang dan minat yang berkurang) pada karyawan, stress kerja, kinerja menurun, seringnya karyawan bolos kerja, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, QWL sangat penting diwujudkan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Intinya, karyawan dan perusahaan adalah sebuah link kerja yang saling membutuhkan. Harmonisasi karyawan dan perusahaan akan timbul jika keduanya saling memahami dan memenuhi kebutuhan masing-masing.

**2.2.3 Faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life***

Banyak hal yang memengaruhi *QWL*, baik itu secara internal maupun eksternal. Secara internal misalnya, kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM. Secara eksternal, kualitas kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim sosial di lingkungan kerja serta motivasi dari lingkungan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja itu sendiri.

Gambar 2. Bagan faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut V.R Rao

Menurut V.R Rao yang dikutip oleh Yudo Swasono dan Endang S. (1993:27) mengidentifikasi 4 faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja:

a)      *Security* (keamanan), termasuk kesehatan, keamanan kerja dan pertumbuhannya. Ketika tenaga kerja mendapatkan keamanan selama mereka bekerja, maka akan tercipta *quality of worklife* yang baik.

b)      *Equity* (kesamarataan), termasuk kesamaan pendapat pada jenis pekerjaan yang serupa baik di dalam organisasi itu sendiri maupun di dalam organisasi lain, kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain- lain. Apabila *Equity* terpenuhi maka akan tercipta hubungan yang baik secara vertikal maupun horisontal. Sehingga akan menciptakan *quality of worklife* yang baik pula serta kinerja dan produktivitas akan meningkat juga.

c)      Pengembanagan individu melalui peningkatan kemampuan, peningkaatan kesamarataan, kesejahteraan, dan lain- lain. Pengambangan individu dapat membuat tenaga kerja semakin paham dengan apa yang menjadi tugasnya. Kepahaman akan tugasnya membuat kinerja dan produktivitas meningkat. Berdasarkan hal itulah maka pengembangan banyak mempengaruhi *quality of worklife.*

d)     Demokrasi, adanya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Melibatkan tenaga kerja dalam pengambilan suatu keputusan berarti menganggap bahwa tenaga kerja merupakan suatu hal yang penting. Hal inilah yang membuat *quality of worklife* tercipta dengan baik, karena ada keterlibatan antara berbagai pihak.

Gambar 3. Bagan faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Richard Walton

Menurut Richard Walton yang dikutip oleh Stan Kossen (1986:237) mengemukakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kompensasi yang wajar

Kompensasi yang diterima oleh semua tenaga kerja, jika diberikan secara wajar sesuai dengan asas nya. Maka tidak akan terjadi konflik konflik yang timbul antara sesama tenaga kerja, maupun dengan atasannya. Selain tercipta *quality of worklife* yang mendukung juga akan meningkatkan kinerja serta produktivitas.

1. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Kondisi yang aman serta sehat banyak mempengaruhi pada aspek psikologis maupun fisik dari tenaga kerja. Jika tercipta suatu kondisi kerja yang mendukung secara otomatis *quality of worklife* juga akan baik. Kondisi yang aman dan sehat juga akan membuat kinerja serta produktivitas akan meningkat.

1. Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia

Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan memberikan kesempatan kepada tenaga kerjanya untuk mengembangkan kemampuan. Dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya, keuntungan akan didapatkan oleh perusaan atau organisasi mauapun dari tenaga kerja sendiri.

1. Kesempatan untuk pertumbuhan dan jaminan yang seimbang

Pertumbuhan dan jaminan yang seimbang banyak mempengaruhi *quality of worklife.* Pertumbuhan tenaga kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana perkembangan tenaga kerja dari waktu kewaktu. Apabila tenaga kerja sudah mendapatkan jaminan yang seimbang yang telah diberikan akan membuat kinerja dan produktivitas meningkat. Secara otomatis akan tercipta pula *quality of woeklife* yang baik.

1. Perasaan termasuk dalam satu kelompok

Yang dimaksud dengan perasaan termasuk dalam satu kelompok adalah perasaan setiap tenaga kerja bahwa ia dalam satu kelompok dan saling memiliki. Dengan adanya perasaan tersebut maka tercipta suatu hubungan yang harmonis antar sesama. Hasilnya kinerja dan produktivitas tenaga kerja meningkat serta menciptakan *quality of worklife* yang baik.

1. Hak- hak karyawan

Pemenuhan hak hak karyawan oleh perusahaan haruslah terlaksana dengan baik, karena hal itu berpengaruh langsung dengan kinerja dan produtivitas. Apabila tercipta kinerja dan produktivitas yang baik, maka tidak terjadi suatu masalah dalam perusahaan tersebut. Terciptalah *quality of worklife* yang baik pula.

1. Kerja dan ruang kerja keseluruhan

Kerja dan ruang kerja keseluruhan hampir sama dengan kondisi kerja, bedanya kerja dan ruang kerja lebih menekankan sifat pekerjaan itu sendiri dan kondisi lingkungan kerja. Misalkan tenaga kerja yang memiliki kerja berat akan memiliki karakter yang keras, dan apabila bekerja dilingkungan yang panas memiliki emosi yang lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kerja dan ruang kerja mempengaruhi *quality of worklife.*

1. Relevansi sosial kehidupan kerja

Sebagaimana kehidupan dalam bermasyarakat diperlukannya interaksi sosial yang baik agar tercipta kehidupan sosial yang baik pula. Kehidupan sosial yang baik akan membuat kualitas kehidupan bermasyarakat akan baik pula. Sama halnya dalam perusahaan atau organisasi, bila tercipta kehiduapn sosial yang baik, maka akan tercipta *quality of worklife* yang baik pula serta kinerja dan produktivitas yang baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan, keinginan dan nilai- nilai dari pegawai.

* + 1. **Upaya meningkatkan QWL**

Upaya meningkatkan iklim kerja atau QWl dapat melalui langkah-langkah dan tahapan tertentu agar dapat diketahui hasil kepuasan kinerja seorang pekerja. Dalam menghitung nilai kepuasan pekerja banyak sekali variasi cara atau konsepnya.

*The Work-Related Quality of Life scale (WRQoL),* menunjukkan bahwa perangkat penilaian harus membuktikan menjadi alat yang berguna, meskipun evaluasi lebih lanjut akan berguna. Ukuran *WRQoWL* menggunakan enam faktor utama untuk menjelaskan sebagian besar variasi dalam kualitas kehidupan kerja individu adalah kepuasan kerja dan karir, kondisi kerja, kesejahteraan umum, pekerjaan rumah, stres ditempat kerja dan kontrol tempat kerja.

* + 1. Kepuasan Kerja dan Karir (*Job and Career Satisfaction / JCS*)

Dalam mengukur kepuasan kerja, biasanya ada dua cara yang digunakan yaitu MSQ dan *“job descriptive index”.*

1. *Job Descriptive Index (JDI),* yaitu pengukuran standar terhadap kepuasan kerja seperti yang terkutip pada Riggio (1992).
2. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Nilai moral (moral values) : kesamaan dalam nilai-nilai moral
	* 1. Kesejahteraan Umum (*General Well-Being /GWB*) skala Kualitas Kerja-Terkait skala Hidup (*WRQoL*), bertujuan untuk menilai sejauh mana seseorang merasa baik atau konten dalam diri mereka sendiri, dengan cara yang mungkin independen dari situasi kerja mereka.
		2. Stres di tempat kerja (*Stress at Work / SAW*) mencerminkan sejauh mana seorang individu memandang mereka memiliki tekanan yang berlebihan, dan merasa stres di tempat kerja.
		3. Kontrol kerja *(Control at Work / CAW*) dari skala *WRQoL* adalah seberapa banyak karyawan merasa mereka dapat mengendalikan pekerjaan mereka melalui kebebasan untuk mengekspresikan pendapat mereka dan terlibat dalam keputusan di tempat kerja.
		4. *Home-Work Interface (HWI)* mengukur sejauh mana pimpinan dianggap untuk mendukung keluarga dan kehidupan rumah karyawan. Faktor ini mengeksplorasi keterkaitan antara rumah dan domain kehidupan kerja.

**Langkah-langkah Meningkatkan *Quality of Work Life***

Langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan *Quality of Work Life* adalah dengan memperbesar *Employee Involvement*/ keterlibatan pekerja, yaitu :

1.   Lingkaran kualitas “*Quality Circles*”

Adalah kelompok kecil yang bertemu secara teratur dengan pimpinan umum untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah-masalah yang berhubungan. Keunikan dari *quality circles* ini adalah kenggotaannya bersifat sukarela, baik untuk mengisi posisi anggota maupun sebagai pimpinannya.

2.   Variasi *Team-Building*

*Quality circles* merupakan bentuk khusus dari *team-building*. Perbedaan utama antara keduanya adalah bahwa pada *team-building*, biasanya terdiri atas beberapa orang dari departemen yang berbeda. Sebagai tambahan, tim tersebut hanya dibentuk untuk menyelesaikan suatu permasalahan dan kemudian dibubarkan jika masalah telah teratasi.

3.   Sistem Sosioteknikal

Merupakan intervensi terhadap situasi kerja, terutama dari segi pekerjaannya, kelompok kerjanya, dan hubungannya antara pekerja dan teknologi yang mereka gunakan untuk melakukan pekerjaannya.

4.   *Job Enrichment*

Adalah upaya untuk memperkaya isi suatu pekerjaan atau jabatan dengan tujuan memuaskan *higher-order needs* pada karyawannya.

5.   *Job Enlargement*

Adalah upaya untuk memperluas atau memperbesar variasi tugas dari suatu pekerjaan atau *job* tertentu dengan tujuan agar tidak monoton.

1. Kodeterminasi

Kodeterminasi ini merupakan sistem di mana wakil-wakil pekerja diberi kesempatan untuk mendiskusikan dan memilih keputusan-keputusan yang mempengaruhi nasib para pekerja. Untuk para ahli personalia internasional, kodeterminasi adalah sebuah pertimbangan dalam desain pekerjaan secara keseluruhan.

7.   Kelompok Kerja Mandiri

Kelompok kerja mandiri merupakan tim yang terdiri atas pekerja, tanpa seorang peminpin formal perusahaan, dimana mereka sendiri yang memutuskan banyak hal (pada manajemen tradisional, hal itu diputuskan oleh supervisor). Sebagai contoh, kelompok ini menetapkan sendiri distribusi tugas, hari libur organisasi, serta seleksi dan training atas rekan-rekan barunya di organisasi.

Untuk melakukan itu semua tentu perlu yang namanya hubungan dengan orang lain yang biasa disebut *interpersonal relationship,* yang lebih jelasnya akan dibahas dibawah ini.

* 1. **INTERPERSONAL RELATIONSHIP**

**2.3.1 Pengertian *Interpersonal Relationship***

 Menurut Kamus *The Concise Oxford English Dictionary* (COED11) *on* CD-ROM, Interpersonal didefinisikan sebagai berikut:

*interpersonal* (adjective): *relating to relationships or communication between people*. interpersonal (kata sifat): berkaitan dengan hubungan atau komunikasi antara orang/manusia.

Sedangkan relationship didefinisikan sebagai berikut:

*relationship* (noun):

1. *the way in which two or more people or things are connected, or the state of being connected. the way in which two or more people or groups regard and behave towards each other*.

2. *an emotional and sexual association between two people*.

Pengertian *Interpersonal Relationship* didefinisikan sebagai hubungan yang erat terjadi antara dua individu atau lebih (*Dicks,1951*)(*Heider,1958).*

Dapat disimpulkan bahwa *interpersonal relationship* adalah hubungan antara dua orang atau lebih dimana ketika sedang berkomunikasi, tidak hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship.

Maxwell (2003) mengamati bahwa hal membawa dua orang bersama-sama untuk membuat mereka tetap dalam konteks hubungan. Hal tersebut dapat kepentingan bersama seperti keinginan, aspirasi atau tujuan. Ketika hubungan interpersonal yang lahir dari salah satu, jika diberi makan dan dipelihara, tumbuh tetapi jika diabaikan, hal itu memburuk dan mati. Mengembangkan antarpribadi hubungan adalah bisnis yang serius yang menghasilkan dividen bagi mereka berkomitmen untuk itu. Hubungan interpersonal adalah hubungan sosial, hubungan atau afiliasi antara dua orang atau lebih.

Dengan kemampuan *interpersonal relationship* yang baik di dalam diri setiap karyawan. Dengan didukung kemampuan perusahaan untuk menempatkan SDM di bagian yang sesuai dengan minat dan bakatnya, diharapkan produktivitas dapat ditingkatkan secara terus menerus. Namun demikian, bagi perusahaan yang belum memiliki SDM dengan kemampuan *interpersonal relationship* yang baik harus memfokuskan terlebih dahulu pada bagian tersebut. Karena sistem teknologi tercanggih sekalipun jika tidak didukung dengan karyawan yang berkompeten dan memiliki kemampuan *interpersonal relationship* yang baik akan menjadi sia-sia dan tidak akan dapat bertahan lama.

**2.3.2 Manfaat *Interpersonal Relationship***

1. Untuk mendapatkan saling pengertian antara pimpinan dengan pegawai

*Interpersonal relationship* antara pimpinan dan pegawai yang terjalin dengan baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas akan meningkat. Karena dengan adanya *interpersonal relationship*, komunikasi antara pimpinan dan pegawai menjadi mudah dan lancar. Komunikasi antara keduanya dapat terjalin baik dan saling terbuka sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif, semangat kerja para pegawai akan meningkat, dan kinerja semakin bagus serta hasil kerja akan memuaskan.

1. Mendapatkan data-data yang lengkap tentang sikap dan perilaku

*Interpersonal relationship* yang terjalin antar pegawai maupun antara pemimpin dan pegawai dalam perusahaan dapat diketahui bagaimana sikap dan perilakunya. Tidak hanya data-data yang tertulis yang didapatkan, melainkan data yang tidak tertulis pun seperti sikap, sifat dan perilaku pegawai bisa didapatkan. Dengan demikian maka pemimpin akan mudah mengetahui bagaimana sikap atau perilaku pegawainya secara lengkap sehingga memudahkan pemimpin memantau kinerja dari masing-masing pegawai.

1. Menciptakan hubungan kerjasama dan kemitraan yang sehat dan harmonis diantara para pegawai

*Interpersonal relationship* menciptakan hubungan yang kondusif bagi pegawai, dapat tercipta hubungan kerjasama dan kemitraan yang sehat dan harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja serta dan kinerja puna akan meningkat, hasil kerja memuaskan dan tingkat produktivitas akan semakin tinggi.

1. Menciptakan rasa aman kepada para pegawai

*Interpersonal relationship* yang terjalin antar pegawai dapat menciptakan rasa aman, karena dengan terjalinya hubungan tersebut para pegawai akan saling percaya, memahami, tidak ada rasa curiga antar pegawai. Konflik antar pegawai akan terselesaikan dengan mudah dan terciptalah rasa aman kepada para pegawai sehingga para pegawai akan merasa nyaman terhadap pekerjaanya yang akan berpengaruh juga terhadap kinerja dan produktivitasnya.

1. Menanamkan rasa kebersamaan dan loyalitas kepada para pegawai

Hubungan yang erat antara pegawai akan memumbuhkan rasa kebersamaan antar pegawai, rasa saling memiliki serta loyalitas dan tidak ada konflik dalam pekerjaan. Sehingga akan memunculkan lingkungan kerja yang kondusif dan prestasi kerja pun meningkat. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan karyawan dalam setiap perusahaan menjadi sangat penting. Tujuan utama perusahaan melakukan program peningkatan loyalitas karyawan adalah untuk membuat setiap orang dalam perusahaan merasa betah dan senantiasa bertahan sekalipun terjadi hal-hal yang dapat mengganggu kestabilan dan keadaan perusahaan.

1. Menanamkan rasa tanggung jawab kepada para pegawai

Rasa tanggung jawab wajib dilaksanakan oleh setiap pegawai agar tidak semena-mena terhadap pekerjaanya. Salah satu cara untuk meningkatkan tanggung jawab adalah dengan meningkatkan hubungan yang baik antar pegawai. Sehingga pegawai akan memahami rekan–rekanya termasuk kesibukan serta tanggung jawabnya dan bisa sling membantu satu sama lain. Dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaanya, maka hasil kerja pun akan memuaskan.

* + 1. **Upaya meningkatkan *Interpersonal Relationship***

Kemampuan *interpersonal* merupakan hal wajib yang harus dipelajari terutama jika ingin berkembang dalam karir di dunia kerja. Kemampuan *interpersonal* tidak boleh dianggap remeh, walaupun sekilas tidak menimbulkan dampak kesuksesan secara langsung. Namun seseorang yang tidak menguasai kemampuan ini akan terhambat dalam lingkungannya.

**Tahapan dalam mengembangkan hubungan interpersonal**

Adapun tahap-tahap untuk mengembangkan hubungan interpersonal, yaitu:

1. Pembentukan atau Perkenalan

 Tahap ini sering disebut juga dengan tahap perkenalan, ditandai oleh usaha kedua belah pihak untuk menangkap informasi dari reaksi kawannya. Masing-masing pihak berusaha menggali secepatnya identitas, sikap dan nilai pihak yang lain. Bila mereka merasa ada kesamaan, mulailah dilakukan proses mengungkapkan diri. Pada tahap ini informasi yang dicari meliputi data demografis, usia, pekerjaan, tempat tinggal, keadaan keluarga, dan sebagainya.

Menurut **Charles R. Berger** informasi pada tahap perkenalan dapat dikelompokkan pada tujuh kategori, yaitu: a) informasi demografis; b) sikap dan pendapat (tentang orang atau objek); c) rencana yang akan datang; d) kepribadian; e) perilaku pada masa lalu; f) orang lain; serta g) hobi dan minat.

1. Peneguhan Hubungan

Hubungan *interpersonal* tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah sesuai konsisinya. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan *interpersonal*, diperlukan tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor penting dalam memelihara keseimbangan ini, yaitu: a) keakraban; b) kontrol; c) respon yang tepat; dan d) nada emosional yang tepat.

Keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terperlihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan. Faktor kedua adalah kesepakatan tentang siapa yang akan mengontrol siapa, dan bilamana. Jika dua orang mempunyai pendapat yang berbeda sebelum mengambil kesimpulan, siapakah yang harus berbicara lebih banyak, siapa yang menentukan, dan siapakah yang dominan. Konflik terjadi umumnya bila masing-masing ingin berkuasa, atau tidak ada pihak yang mau mengalah.

Faktor ketiga adalah ketepatan respon. Dimana, respon A harus diikuti oleh respon yang sesuai dari B. Dalam percakapan misalnya, pertanyaan harus disambut dengan jawaban, lelucon dengan tertawa, permintaan keterangan dengan penjelasan. Respon ini bukan saja berkenaan dengan pesanpesan verbal, tetapi juga pesan-pesan nonverbal. Jika pembicaraan yang serius dijawab dengan main-main, ungkapan wajah yang bersungguh-sungguh diterima dengan air muka yang menunjukkan sikap tidak percaya, maka hubungan interpersonal mengalami keretakan. Ini berarti kita sudah memberikan respon yang tidak tepat.

Faktor terakhir yang dapat memelihara hubungan interpersonal adalah keserasian suasana emosional ketika komunikasi sedang berlangsung. Walaupun mungkin saja terjadi interaksi antara dua orang dengan suasana emosional yang berbeda, tetapi interaksi itu tidak akan stabil. Besar kemungkinan salah satu pihak akan mengakhiri interaksi atau mengubah suasana emosi.

1. Pemutusan Hubungan

Menurut **R.D. Nye** dalam bukunya yang berjudul *Conflict Among Humans*, setidaknya ada lima sumber konflik yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan, yaitu:

* 1. Kompetisi, dimana salah satu pihak berusaha memperoleh sesuatu dengan mengorbankan orang lain. Misalnya, menunjukkan kelebihan dalam bidang tertentu dengan merendahkan orang lain.
	2. Dominasi, dimana salah satu pihak berusaha mengendalikan pihak lain sehingga orang tersebut merasa hak-haknya dilanggar.
	3. Kegagalan, dimana masing-masing berusaha menyalahkan yang lain apabila tujuan bersama tidak tercapai.
	4. Provokasi, dimana salah satu pihak terus-menerus berbuat sesuatu yang ia ketahui menyinggung perasaan yang lain.
	5. Perbedaan nilai, dimana kedua pihak tidak sepakat tentang nilai-nilai yang mereka anut.

 Strategi mengelola dan membina hubungan agar tahan lama menurut Ayres (1983) ada tiga:

* 1. *Avoidance strategy*, biasanya menganggap hal yang dikhawatirkan orang lain tidak benar adanya. Strategi ini digunakan oleh orang yang menolak langsung bahasan atau masalah yang dirasa akan memperkeruh keadaan.
	2. *Balance strategy*, mengurangi atau menambah *effort* dalam membina suatu hubungan agar lebih seimbang. Maksud teori ini adalah, ketika usaha seseorang cukup besar dalam suatu hubungan (mendominasi), orang lain akan menyeimbangkan dengan mengurangi *effort*nya sendiri, dan sebaliknya.
	3. *Directness*, biasanya melibatkan pembahasan tentang isu dan mengarah pada keputusan untuk mendapatkan *status quo*.

 Ada beberapa upaya yang dapat digunakan untuk meningkatkan hubungan interpersonal yaitu :

1. Senyum

Memiliki kebiasaan murah senyum akan mudah berinteraksi dengan orang lain serta rekan kerja, karena dengan senyum orang lain akan merasa nyaman dan mudah untuk diajak berinteraksi.

1. Menjadi lebih Apresiatif

Dalam dunia kerja, apresiasi atau pujian atas hasil karya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau rekan kerja , oleh karena menjadi lebih apresiatif penting dalam meningkatkan hubungan interpersonal.

1. Peka terhadap orang lain

Untuk meningkatkan hubungan interpersonal sebaiknya harus lebih peka terhadap orang lain. Apabila rekan kerja sekiranya terlihat tidak sehat atau terlihat sedih, jangan dipaksakan untuk diajak berbicara yang nanti membuatnya menjadi lebih buruk. Sehingga hubungan menjadi tidak baik.

1. Berlatih Mendengarkan

Mendengarkan itu butuh latihan, karena menjadi pendengar yang baik itu tidak gampang. Namun jika sudah menjadi pendengar yang baik, tidak akan rugi karena teman kerja akan menjadi dekat dengan kita.

1. Perbanyak aktifitas yang melibatkan orang lain

Media jejaring sosial dan sejenisnya bisa mendapatkan banyak teman dan aktifitas di dunia maya. Tetapi jangan abaikan aktifitas-aktifitas bersama tetangga dan teman di dunia nyata.

1. Selesaikan Konflik

Tidak ada orang yang suka berteman dengan pengecut, selesaikan konflik dengan teman atau rekan kerja, jangan biarkan waktu yang mengambil alihnya.

1. Berbicara sesuai tempatnya

Belajar untuk bisa menyesuaikan diri saat berbicara, baik itu dalam hal pemilihan tema obrolan, bahasa atau intonasi bicara.

1. Lebih Humoris

Dengan memiliki sifat yang humoris atau lucu, teman-teman akan senang berada di dekat kita dan tentu saja akan merasa nyaman dan bahagia.

1. Jangan sering complain

untuk meningkatkan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, jangan sering marah karena pekerjaan yang tidak sesuai karena itu akan membuatnya tidak suka sehingga hubungan interpersonal akan merenggang.

1. Melihat masalah dari banyak sisi

Menjadi orang yang pandai melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang banyak dibutuhkan oleh orang lain dan perusahaan . hal itu berdampak pada karir yang akan menanjak dengan cepat.

**2.4 Hubungan Atmosfer psikologi, QWL, IR terhadap peningkatan kinerja**

Dalam upaya mengembangkan atmosfer psikologi di lingkungan kerja, strategi yang dilakukan dengan cara meningkatkan QWL dan *Interpersonal Relationship.* Ketika QWL dan *Interpersonal Relationship* baik*,* maka akan meningkatkan iklim kerja tinggi dan kinerja pekerja akat meningkat. *Quality of Work Life* yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya *Interpersonal Relationship* yang baik pula. Dengan begitu akan mampu mendukung kinerja seorang pekerja dalam perusahaan atau organisasi sehingga mampu berkontribusi secara maksimal.

Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki atmosfer psikologi yang baik dan di lingkungan kerjanya, maka akan mendorong QWL organisasi tersebut semakin bagus. Secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan QWL yang baik maka Interpersonal Relationship karyawan akan semakin baerkembang. Hubungan antara Atmosfer psikologi, QWL, IR akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu. Dengan peningkatan kinerja karyawan, sudah jelas produktivitas pasti meningkat.

**KESIMPULAN**

 Pengembangan atmosfer psikologi organisasi berpengaruh besar terhadap iklim kerja yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja itulah yang nantinya akan menentukan kinerja pegawai dalam upaya pengembangan organisasi. Atmosfer psikologi organisasi yang baik akan mendukung kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan program, mendesign ulang produk yang dihasilkan atau yang disebut dengan inovasi, serta mengembangkan struktur organisasi.

 *Quality of Work Life* adalah kondisi terjaminnya kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pada sebuah organisasi karena iklim yang tercipta di lingkungan kerja tersebut turut pula mendukung tumbuh kembang pekerja sehingga dapat meciptakan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai faktor Quality of Work Life mempengaruhi semangat kerja diantaranya restrukturisasi kerja yang meliputi kesempatan pekerja mengembangakan keahliannya, system imbalan yang adil dan mencukupi kebutuhan dan lingkungan yang aman serta nyaman bagi pekerja dan keluarganya.

*Interpersonal relationship* adalah hubungan antara dua orang atau lebih dimana ketika sedang berkomunikasi, tidak hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship.

Dengan kemampuan *interpersonal relationship* yang baik di dalam diri setiap karyawan dan didukung kemampuan perusahaan untuk menempatkan SDM di bagian yang sesuai dengan minat dan bakatnya, diharapkan produktivitas dapat ditingkatkan secara terus menerus.

Dalam upaya mengembangkan atmosfer psikologi di lingkungan kerja, strategi yang dilakukan dengan cara meningkatkan QWL dan *Interpersonal Relationship.* Ketika QWL dan *Interpersonal Relationship* baik*,* maka akan meningkatkan iklim kerja tinggi dan kinerja pekerja akat meningkat. *Quality of Work Life* yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya *Interpersonal Relationship* yang baik pula. Dengan begitu akan mampu mendukung kinerja seorang pekerja dalam perusahaan atau organisasi sehingga mampu berkontribusi secara maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Flippo, Edwin, B., Personnel Mnagement, Sixth Edition, McGraw-Hill International Edition, New York, 1984.

Abdul Hafis. 2009. *Interpersonal Relationship dalam Marketing* . <http://id.scribd.com/doc/15657649/INTERPERSONAL-RELATIONSHIP> . di akses pada tanggal 06 maret 2013 pada jam 20.32 WIB

Budi Andryan S. 2010. Hubungan Antara Interpersonal Relationship dengan Produktivitas Kerja .

<http://excellent-personal-development-center.blogspot.com/2010/07/hubungan-antara-interpersonal.html> diakses pada tanggal 06 maret 2013 pada pukul 20. 12

Ratih putri pratiwi, s.psi.2010. [pengertian, teori, tahap, jenis, dan faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal](file:///D%3A%5CPRINCESS%20WORLD%5CDocuments%5CMSDM%2010%20Inter%5C). <http://psikologi.or.id/psikologi-umum-pengantar/pengertian-teori-tahap-jenis-dan-faktor-yang-mempengaruhi-hubungan-interpersonal.htm> . diakses pada tanggal 04 maret 2013 pada pukul 19. 42 wib

## Syamsudin Gido. 2011. Konsep-konsep yang mendasari Interpersonal Relationship

## <http://gaumabaji.kemsos.go.id/modules.php?name=News&file=article&sid=36>. Diakses pada tanggal 06 maret 2013 pada pukul 20.57 WIB

## Riggio, Ronald E., Introduction to Industrial / Organizational Psychology, Second Edition , Harper Collins College Publisher, 1996.

Shobaruddin, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Cetakan pertama, P.T. Bina Aksara, Jakarta 1988.

Heijdrachman dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi empat, BPPFE, Yogyakarta, 1992.

Kartono, Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, C.V. Rajawali, Jakarta, 1985.

<http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm>

<http://www.jsevansconsultinginc.com/Pages/MINNESOTA.htm>

## Anonim. Industrial And Organizational Psychology. [pdf] available at <http://highered.mcgrawhill.com/sites/dl/free/007353188x/532254/kin3188x_ch13lr.pdf>[accessed 22 Mei 2013]

## Anonim. 2009. Motivasi, Kepuasan dan Memimpin Karyawan. [Blog] available at <http://routeterritory.wordpress.com/2009/10/>[accessed 22 Mei 2013]

## [YOTCA](https://www.youngontop.com/users/view/337).2011.Pemimpin sebagai pembentuk atmosfer organisasi. [online] available at <https://www.youngontop.com/notes/pemimpin-sebagai-pembentuk-atmosfer-organisasi>[accessed 22 Mei 2013]

## Rachmadi. 2011. Pengembangan Budaya Organisasi. [online] available at<http://www.eocommunity.com/showthread.php?tid=36364>[accessed 22 Mei 2013]

Anonim.II.TINJAUAN PUSTAKA.[pdf] Available at <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/58173/BAB%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf?sequence=2> [Accesssed 22 May 2013]

Raj, Dev Adikhari and kumar, Dhruba Gautam. 2013.  *Improving Quality of Worklife through Labour Legislation* [pdf] available at < <http://www.ilo.org>> [accessed 22 Mei 2013]

 [M. Ichsan Amir Mujahid](http://k2ichsan.blogspot.com/p/about-me.html) (2013) *Bekerja Dalam Satu Tim (2)* viewed on Sunday, 20 may 2013 from <http://k2ichsan.blogspot.com/2013/02/bkp-bekerja-dalam-satu-tim-2.html>

Reni Sanjaya (2011) Bekerja Sama dengan Kolega Pelanggan viewed on Sunday, 20 May 2013 from <http://renysanjaya.blogspot.com/>

<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/56274/BAB%20III%20Metodologi%20Penelitian.pdf>.

<http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/797/621>. (Noor Arifin  )

<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/10145/H06atd.pdf>.
(Anggraini Tresna Dewi)

<http://www.slideshare.net/harysbg/pengaruh-kualitas-kehidupan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bank-rakyat-indonesia>.

**LAMPIRAN**

Tambahan Dari Kelompok Penyanggah (Kelompok 11)

Pengertian Pengembangan Atmosfer Psikologi

1. Burton et. al. (1999: 1) menyatakan: “Organization climate is the atmosphere of the organization ‘a relatively enduring quality of the internal environment of an organization’, which is experienced by its members and influences their behavior”. Iklim organisasi adalah suasana dalam organisasi, ‘bersifat relatif dalam sebuah lingkungan organisasi’, yang dialami dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut.
2. Gibson et. al. (1996:702) menyatakan bahwa “iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan dalam organisasi yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh para karyawan, dan diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku karyawan”
3. Forehand and Gilmers pada tahun 1964 menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455).
4. Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Sumber: Ardiansyah, M. Ansori. 2011. [online] available at <[http://www.majalahpendidikan.com](http://www.majalahpendidikan.com/)> accessed [25 Mei 2013]

Litwin dan Stringer pada tahun 1968 melakukan penjabaran dan pengukuran iklim organisasi melalui lima dimensi, yaitu:

a. Responsibility (tanggung jawab)

b. Identity (identitas)

c. Warmth (kehangatan)

d. Support (dukungan)

e. Conflict (konflik)

Sumber: [http://jurnal-sdm.blogspot.com](http://jurnal-sdm.blogspot.com/)

Kelneer dalam Lila (2002) menyebutkan 6 (enam) dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

 1. *Flexibility conformity*

 Memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan peyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan

2. *Responsibility*

 Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan.

4. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawaan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja baik.

5. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi

6. *Tema Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sumber : *repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/26647/3/Chapter%20II.pdf*‎

Prof. Siagian (dalam Noor Arifin, 1999) menyatakan bahwa QWL sebagai filsafat manajemen menekankan :

1. QWL merupakan program yang kompetitif dan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
2. QWL memperhitungkan tuntutan peraturan perundang-undangan seperti ketentuan yang mengatur tindakan yang diskriminan, perlakuan pekerjaan dengan cara-cara yang manusiawi, dan ketentuan tentang sistem imbalan upah minimum

3. QWL mengakui keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk dalam hal upah dan gaji, keselamatan kerja dan penyelesaian pertikaian perburuhan berdasarkan berbagai ketentuan normatif dan berlaku di suatu wilayah negara tertentu.

4. QWL menekankan pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakekatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratik termasuk penyeliaan yang simpatik

5. Dalam peningkatan QWL, perkayaan pekerjaan merupakan bagian integral yang penting.

6. QWL mencakup pengertian tentang pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap para karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan secara etis.

Menurut Wayne (1982:25), komponen-komponen utama didalam kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan memperbaiki kualitas produk serta mengurangi absenteism menurut Wayne (1982:25) adalah:

1. Pay (upah)
2. *Employee benefit (the most frequently mentioned issue were health care, dental care, and relirement)*/ masalah yang terkait dengan karyawan seperti jaminan kesehatan dll.
3. *Job scurity* (kemanan kerja)
4. *Alternative work schedules (adanya jadwal kerja alternatif)*
5. *Job stress*

Kriteria QWL Menurut Walton (1975)



**Faktor yang mempengaruhi *Interpersonal Relationship***

1. *Social Support*

*Social support* dianggap sebagai aspek positif hubungan interpersonal yang menyeimbangkan faktor psikososial negatif lain di tempatkerja

1. *Interpersonal Relationship Problem*

Didefinisikan sebagai konflik, yaitu untukmenggabungkan faktornegatif lain*personal relationship* yang tidak dapat diklasifikasikan dalam konflik *interpersonal relationship*

Konsep dari *Organizational Justice* terbagi menjadi 3 dimensi:

1. *Distributive*

 Fokus pada alokasi sumber daya dan *reward*

1. *Procedural*

 Fokus pada bagaimana membuat keputusan

1. *Interactional*

Fokus pada bagaimana hubungan antara bawahan dengan atasan, bagimana bawahan itu diperlakukan.Perlakuan yang adilterbuktipentingbagikomitmenorganisasi, mo tivasidankesehatanpekerja.

1. *Relational Justice*

*Relational Justice* adalah hubungan antara pekerja danmanajernya, bagaimana diri seorang manajer itu mewakili organisasinya. *Relational just ice* menunjukkan apakah sudut berpandang danhak-hak pekerja/bawahan dianggap.

Daftar Pertanyaan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | Pertanyaan | Jawaban |
| Faradina Permatasari(101111002) | Bagaimana Quality of Work Life yang ideal dalam suatu organisasi? | 1. Quality of Work Life sendiri merupakan suatu indikator bahwa atmosfer kerja baik
2. Perusahaan yang memiliki Quality of Work Life ideal artinya bahwa mereka memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang, serta penuh reward (Werther and Davis, 1989)
3. Elemen-elemen dari program Quality of Work Life terpenuhi, misalnya keterbukaan komunikasi, sistem reward yang adil, perhatian kepada job security karyawan, dan membuka partisipasi dalam job design atau rancangan pekerjaan (Davis and Newstrom, 1989)
4. Quality of Work Life dikatakan ideal apabila seluruh komponen terpenuhi, elemennya dapat dilihat pada makalah
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi QWL terpenuhi (faktor yang mempengaruhi QWL dapat dilihat pada makalah)
 |
| Agni Amurbatani M(101111026) | Apa perbedaan antara kondisi dan situasi? | Kondisi dapat menyangkut dari dalam diri seseorang maupun lingkungan. Namun, situasi hanya mencakup lingkungan |
| Nurul Hidayatul M(101111036) | Bagaimana cara atau tips agar dapat memaknai pekerjaan | 1. Melakukan pekerjaan karena merasa terpanggil, sehingga dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati dan hasilnya pun dapat maksimal
2. Pada saat orang akan melamar kerja, pasti orang tersebut sudah mngenal atau mengetahui pekerjaannya sebelum masuk ketahap selanjutnya. Orang tersebut sudah memiliki niat untuk bekerja dibidang yang dipilih, dengan niatnya tersebut maka ia akan berkontribusi secara maksimal pada perusahaan atau organisasi. Tips untuk memaknai pekerjaan tersebut adalah jangan menganggap pekerjaan hanya sebagai panggilan, namun sadarlah bahwa itu bukan suatu panggilan, namun tanggung jawab, karena ia sudah berkomitmen dari awal ia melamar sampai masuk dunia kerja. Tidak hanya itu, anggaplah pekerjaan dan tugas yang diberikan bukan suatu yang memberatkan dan menyusahkan, kerjakan dengan tenang, enjoy, namun tidak lepas dari tanggung jawab. Semakin dia bisa memaknai pekerjaan, maka atmosfer psikologi yang berkembang akan semakin baik lagi
 |
| Risnia Aprilianti(101111045) | Bagaimana cara memecahkan konflik dengan minimnya interpersonal relationship? | 1. Meningkatkan IR itu sendiri, cara meningkatkan sesuai dengan yang tertulis pada makalah. Kemudian, terdapat strategi untuk menjalin hubungan IR sehingga IR akan tetap terjaga. Setelah IR terbentuk, maka konflik yang terjadi mudah diselesaikan karena hubungan terjalin dengan baik, sehingga antar pegawai tidak canggung untuk berterus terang, permasalahan pun akan mudah diselesaikan.
2. Dengan menggunakan orang ketiga, seperti atasan sebagai mediasi untuk menengahi konflik antar karyawan.
 |
| Malisa Devi P(101111089) | Jelaskan mengenai manfaat inflasi bagi karyawan!  | Inflasi yaitu keadaan perekonomian yang ditandai oleh kenaikan harga secara cepat sehingga berdampak pada menurunnya daya beli.Dalam perspektif makro ekonomi, QWL yang terpenuhi dapat meningkatkan efektifitas perusahaan karena produktivitas yang meningkat dan dapat menambah devisa bagi negara. Hal ini dapat menurunkan tingkat inflasi di suatu negara.Dari penjelasan tersebut, menurunnya tingkat iblasi lebih tepat bermanfaat bagi perusahaan. namun tidak mentup kemungkinan bahwa menrunnya tingkat inflasi juga bermanfaat bagi individu karyawan. karena apabila tingkat inflasi tinggi maka karyawan akan dihadapkan dengan kondisi sulit, sebab dengan penghasilan tetap harus mengahdapi kenaikan harga barang. |
| Fariz Lazwar I(101111104) | Apa saja yang dijadikan patokan atau hal yang dinilai dari metode pengukuran QWoL? | Sebenarnya dalam pengukuran Quality of Work Life menggunakan metode QWoL ada 24 item yang semuanya berhbungan dengan kinerja dan produktivitas. Jadi semua item berhubungan erat dengan kinerja dan produktivitas. Semua yang ada item pengukuran berkaitan dwngan kinerja dan produktivitas baok secara langsung maupun tidak langsung. Tetapi kelompok kami tidak menjelaskan secara rinci tentang pengukuran QWoL karena memang kita ada batasan masalah, sehingga hanya cukup tahu aja kalau ada pengukuran QWL menggunakan metode QWoL |