

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM KESEJAHTERAAN DUNIA KERJA DI ERA MODERN

Gabriel Adyatma Rillo Prakasa, Ahmad Zaenuri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

gadyatma15@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.340>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja telah menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern, terutama di tengah perubahan pesat industri dan masuknya generasi Z ke lingkungan organisasi. Generasi ini membawa ekspektasi baru yang menuntut keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang inklusif, serta dukungan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan. Dalam konteks ini, kualitas kehidupan kerja tidak lagi dipandang sebatas pemenuhan hak-hak karyawan, melainkan sebagai strategi penting untuk menciptakan budaya kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Bab ini mengupas berbagai aspek penting dalam kualitas kehidupan kerja, mulai dari konsep dasar, indikator, faktor-faktor yang memengaruhi, hingga dampaknya terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. Disajikan dengan pendekatan tematis dan lugas bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi kunci dalam menghadapi tantangan SDM masa kini melalui organisasi dalam membangun ekosistem kerja yang mendukung partisipasi, keadilan, dan kepuasan kerja secara menyeluruh. Dalam era yang ditandai oleh tekanan produktivitas tinggi dan dinamika teknologi, kualitas kehidupan kerja menjadi fondasi penting dalam membentuk pengalaman kerja yang bermakna dan mendorong keberlanjutan organisasi di masa depan

Kata Kunci: fleksibilitas, keseimbangan hidup, kesejahteraan, karyawan, motivasi, produktivitas.

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja merupakan asumsi karyawan yang berkaitan dengan berbagai macam kebutuhan untuk kesejahteraan di tempat kerja yang mengarah pada perkembangan karir. Kualitas kehidupan kerja juga merupakan konsep yang luas yang meliputi imbalan yang cukup dan adil, serta kondisi kerja yang aman dan sehat dalam organisasi untuk memberikan peningkatan secara individu dan dapat menggunakan semua keahliannya. Selain itu, kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan sebagai tinjauan manajemen dalam sebuah organisasi kepada sumber daya manusia dalam membentuk organisasi. Tinjauan yang dimaksud meliputi perhatian manajemen mengenai dampak kerja terhadap sumber daya manusia dengan mempertimbangkan jenjang karir, keterlibatan dalam organisasi, keseimbangan kerja, serta imbalan yang diterima oleh seorang karyawan

Di dalam dunia kerja, karyawan, atau juga disebut SDM, merupakan suatu aset penting yang juga dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir, sekaligus perencana dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perspektif lain, SDM dipandang sebagai *human capital*, yakni aset berharga yang tidak hanya menjadi elemen utama, tetapi juga memiliki potensi untuk dikembangkan, diperbanyak nilainya, dan tidak dianggap sebagai beban bagi perusahaan. Di dalam masa industri 5.0, dimana teknologi informasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, terdapat beberapa keahlian yang diharapkan dari individu untuk mendukung dan mengembangkan hasil kerja mereka, keahlian tersebut termasuk memiliki hubungan yang baik, transparansi Informasi dan data, bantuan teknis informatika, dan pengambilan keputusan mandiri Berdasarkan kondisi era industri 5.0 maupun keahlian yang diperlukan SDM sekarang, salah satu populasi yang berperan penting dalam penerapan industri 5.0 adalah kaum generasi Z.

Generasi Z yang kini telah aktif di dunia kerja menghadirkan pola budaya kerja baru yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Mereka adalah generasi yang besar di tengah pesatnya perkembangan komputer, teknologi informasi, dan internet, sehingga menjadikan mereka terbiasa memanfaatkan teknologi berbasis modern seperti AI, robot, dan IoT untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Dalam konteks *Society 5.0*, teknologi telah bertransformasi menjadi bagian integral dari kehidupan manusia, bukan sekadar alat bantu. Pada era ini, internet tidak lagi hanya digunakan untuk mengakses informasi, tetapi telah menjadi medium utama dalam menjalani aktivitas sehari-hari secara bebas tanpa batas ruang, waktu, dan individu. Namun selain mahir dalam teknologi, generasi Z juga dikenal peduli terhadap hal-hal seperti keseimbangan kehidupan kerja, kolaborasi, peluang, hingga transparansi di kantor. Dengan demikian, dengan banyaknya generasi Z yang bekerja di dunia kerja saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan mereka di kantor.

Konsep kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan bagaimana individu merespons pekerjaannya secara emosional, khususnya melalui sikap positif yang ditunjukkan terhadap lingkungan kerja. Hal ini secara umum dipandang sebagai bentuk evaluasi keseluruhan terhadap pengalaman kerja yang dialami seseorang. Pada dasarnya, kualitas kehidupan kerja merupakan proses dinamis yang mencerminkan upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan melalui perbaikan kondisi kerja. Organisasi mengakui tanggung jawab mereka untuk keunggulan kinerja organisasi serta keterampilan karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi terjaminnya kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi karena iklim yang tercipta di lingkungan kerja juga mendukung pertumbuhan pekerja sehingga pekerja dapat menciptakan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja meliputi wilayah perasaan orang terhadap dimensi kerja di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja bisa dipandang sebagai kondisi dan lingkungan yang positif di tempat kerja yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberi

mereka penghargaan, rasa aman, dan jenjang karir.

Istilah kualitas kehidupan kerja mulai terdengar pada tahun 1970-an. Pada 1960-an dan 1970-an, negara-negara dunia pertama mulai memperhatikan kualitas kehidupan kerja sebagai intervensi sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menanggapi kebutuhan karyawan dengan membangun mekanisme yang memungkinkan karyawan tersebut untuk membuat keputusan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kualitas kehidupan kerja adalah adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Fenomena menarik terjadi di dunia kerja ketika sebagian karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan peran mereka, meskipun pihak manajemen telah memenuhi tanggung jawabnya dalam merancang pekerjaan secara optimal. Fasilitas dan gaji yang disediakan perusahaan tergolong mencukupi, namun perasaan tidak puas masih dirasakan oleh sebagian pegawai. Kondisi ini tercermin dari munculnya perilaku yang kurang produktif, seperti ketidakhadiran tanpa alasan jelas, meningkatnya rasa curiga antar individu atau antarunit kerja, serta rendahnya kualitas komunikasi antarbagian.

Kualitas kehidupan kerja menekankan pada pentingnya peran aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, karena hal tersebut berpengaruh langsung terhadap performa perusahaan. Konsep ini tidak semata-mata berorientasi pada kompensasi keuangan, melainkan juga mencakup aspek-aspek lain seperti lingkungan kerja, relasi interpersonal yang kurang harmonis, tekanan psikologis, keterbatasan ruang gerak, serta kurangnya variasi atau tantangan dalam tugas yang diberikan. Jadi kualitas kehidupan kerja merupakan program yang bersifat komprehensif yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, menyangkut cara berpikir tentang orang, pekerjaan dan organisasi dan menciptakan rasa kepuasan di benak karyawan dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih besar, meningkatkan produktivitas, adopsi dan efektivitas keseluruhan organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, yang

mendorong kolaborasi antara karyawan dan organisasi mereka, meningkatkan kehidupan keluarga serta kehidupan kerja dan membantu menjaga keseimbangan di antara mereka. Melalui konsep kehidupan kerja maka organisasi/perusahaan mengakui tanggung jawab dalam mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang baik bagi karyawan dan organisasi dalam artian lebih luas, kehidupan kerja yang berkualitas menjadi tanggung jawab bersama bukan hanya dari manajemen dan karyawan, tetapi juga oleh masyarakat. Ada empat faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kualitas kehidupan kerja yaitu sistem imbalan yang merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan semua karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam berbagai keputusan proses pembuatan sebuah kebijakan, restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tertantang dan lingkungan kerja di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Faktor kualitas kehidupan kerja dimasukkan karena organisasi diketahui mengadopsi strategi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan tujuan memuaskan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang telah mengubah praktik penanganan karyawan dengan lebih baik dengan konsep kualitas kehidupan kerja. Besarnya tenaga kerja masih menjadi masalah utama bagi industri di Indonesia. Sementara itu hanya sedikit organisasi atau perusahaan yang telah menerapkan sistem pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan. Hal ini dirasa penting bagi pertumbuhan industri karena bagaimanapun sumber daya manusia masih menjadi andalan utama bagi negara berkembang.

Adapun tujuan dan manfaat kualitas kehidupan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif bagi para karyawan, yang mencakup beberapa hal, sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan

Peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja tentunya akan membuat

karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih bahagia dalam hidupnya secara keseluruhan.

2. Produktivitas

Karyawan yang merasa senang dan nyaman di tempat kerja, serta merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kesejahteraan karyawan

Kualitas kehidupan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Aspek ini dapat dicapai dengan memberikan fasilitas kesehatan, dukungan psikologis, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

4. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja

Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja yang sehat cenderung lebih bahagia dan lebih produktif dalam pekerjaannya.

5. Meningkatkan citra perusahaan

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan, calon karyawan, dan masyarakat umum. Perusahaan yang dianggap peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja cenderung lebih dihargai dan dihormati oleh masyarakat.

Dalam penerapan kualitas kehidupan kerja tentunya perusahaan telah mempertimbangkan aspek-aspek positif yang menguntungkan karyawan khususnya, dan perusahaan secara umum. Aspek positif tersebut dalam hal ini adalah manfaat dari kualitas kehidupan kerja antara lain:

1. Meningkatnya kesejahteraan karyawan

Karyawan yang merasa nyaman dan senang di lingkungan kerja cenderung lebih bahagia dan sehat secara fisik dan mental.

2. Meningkatnya motivasi kerja karyawan

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

3. Meningkatnya produktivitas karyawan

Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi akan cenderung lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya.

4. Meningkatnya loyalitas karyawan

Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Karakteristik kualitas kehidupan kerja meliputi: sikap karyawan, struktur kompensasi yang adil dan keamanan kerja, peluang pengembangan pribadi dan karir, keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, sifat pekerjaan, tingkat stres, risiko. Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan persyaratan, kebutuhan, lingkungan kerja dan desain pekerjaan karyawan di tempat kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja meliputi wilayah perasaan orang terhadap dimensi kerja di lingkungan kerja, termasuk perbaikan ekonomi (penghargaan dan tunjangan, struktur kompensasi yang efektif, perbaikan fisik seperti kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, keamanan dan kesetaraan, kondisi fisik tempat kerja, dll.) dan perbaikan psikologis (penghargaan, pengakuan, harga diri, kesempatan pengembangan karir, kesempatan pelatihan dan pengembangan, pengayaan pekerjaan, dll).

Dimensi kualitas kehidupan kerja bervariasi dari konteks ke konteks meski terdapat komponen yang dapat diterima secara luas, hal ini menyangkut lingkungan kerja, penghargaan, komitmen organisasi, pengakuan, manajemen partisipatif, keseimbangan kehidupan kerja, fasilitas kesejahteraan, penanganan keluhan yang tepat, kepuasan kerja dan lainnya.

Banyak faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu komunikasi, pengembangan dan pertumbuhan karir (kepuasan karir pencapaian karir, keseimbangan karir), komitmen organisasi, dukungan emosional di tempat kerja, Iklim organisasi (afektif, kognitif, instrumental), dukungan organisasi, pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja, penghargaan & manfaat, kompensasi. Faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah budaya dan berfungsinya suatu kelompok kerja. Pelatihan juga secara tidak langsung meningkatkan kualitas

kehidupan kerja karyawan melalui peningkatan perilaku dan sikap karyawan. Begitupun dengan keselamatan kerja dan perlindungan karyawan juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pekerja. Pada prinsipnya kualitas kehidupan dipengaruhi oleh factor ekstrinsik (seperti upah dan gaji, insentif dan tunjangan, kondisi fisik tempat kerja, fasilitas) dan factor intrinsik pekerjaan (seperti pekerjaan yang bermakna dan otonomi kerja di tempat kerja).

A. PENDEKATAN PENULISAN

Penulisan ini disusun dengan merujuk pada berbagai sumber literatur yang relevan, baik dari artikel ilmiah nasional dan internasional, buku akademik, artikel konseptual, hingga dokumen kebijakan terkini. Kajian literatur ini menjadi dasar dalam menguraikan topik secara informatif dan argumentatif, serta memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai isu yang dibahas. Pendekatan ini memungkinkan pembahasan dilakukan secara kritis, berdasarkan temuan dan pemikiran yang telah teruji dalam berbagai referensi, sehingga setiap argumen yang dikemukakan memiliki landasan yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

B. ANALISIS KONSEPTUAL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana lingkungan kerja.

Kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personalia untuk bekerja terutama hasil penting dalam kaitannya dengan pekerjaan kebutuhan kepuasan dan kesehatan psikologis. Kualitas kehidupan kerja juga diartikan sebagai konsep sistematis dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian

produktivitas.

Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka di dalam organisasi dimana mereka bekerja. Menambahkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap tingkat kesejahteraan fisik dan psikologis yang mereka alami di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja menekankan pentingnya terciptanya kondisi kerja yang tidak hanya memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada tugas mereka. Tujuan dari implementasi kualitas kehidupan kerja adalah menciptakan suasana kerja yang adil, aman, dan mendukung pengembangan potensi individu agar karyawan dapat termotivasi dan bekerja secara produktif. Aspek-aspek yang termasuk dalam kualitas kehidupan kerja meliputi keamanan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, keseimbangan peran kehidupan, serta peluang untuk berkembang dan memberikan kontribusi nyata dalam organisasi. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja tidak terbatas pada aspek fisik lingkungan kerja, namun juga mencakup faktor psikologis dan sosial yang berpengaruh terhadap performa dan kepuasan kerja secara menyeluruh. Secara garis besar, kualitas kehidupan kerja menggambarkan sejauh mana kualitas interaksi antara karyawan dan organisasi mendukung kesejahteraan, rasa aman, kondisi kerja yang baik, kepuasan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang.

C. ANALISIS INDIKATOR KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kualitas kehidupan kerja yang baik semakin menjadi perhatian utama di era modern, mengingat tekanan dalam pekerjaan kerap berdampak negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Dalam rangka memahami dan meningkatkan

kualitas hidup dalam konteks ini, para peneliti telah mengidentifikasi sejumlah indikator yang relevan. Indikator-indikator tersebut tidak hanya berfungsi untuk mengukur sejauh mana seseorang mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tetapi juga memberikan gambaran mengenai bagaimana ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan kerugian. Berikut beberapa indikator penting dapat dijadikan acuan dalam menilai kualitas kehidupan kerja secara menyeluruh. antara lain:

1. Pertumbuhan dan Pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

4. Lingkungan kerja

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

D. FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, menciptakan kenyamanan, serta membangun suasana kerja yang mendukung. Kondisi ini sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Lingkungan kerja yang positif terbukti mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa

aman, nyaman, dan produktif di tempat kerja, mereka cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik, serta lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja tersebut.. Kedelapan faktor persepsi karyawan tersebut dapat menentukan keberhasilan kualitas kehidupan kerja, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

1. Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*)

Imbalan yang memadai dan adil merujuk pada sistem kompensasi yang mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya. Keadilan dalam pemberian imbalan tidak hanya didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi individu, tetapi juga mempertimbangkan kesetaraan internal dalam organisasi serta daya saing eksternal terhadap standar industri. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai secara finansial secara proporsional, maka tingkat kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat.

2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Safe and healthy environment*)

Lingkungan kerja yang aman dan sehat mencakup aspek fisik maupun psikologis dari tempat kerja yang mampu melindungi karyawan dari risiko kecelakaan, stres berlebihan, dan gangguan kesehatan lainnya. Faktor ini melibatkan penyediaan fasilitas kerja yang ergonomis, penerapan standar keselamatan kerja, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan mental. Organisasi yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan produktivitas dan motivasi karyawan

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*)

Pemberian ruang bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan potensinya secara optimal merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan

kerja. Hal ini mencakup penyusunan pekerjaan yang menantang, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan karier. Ketika karyawan merasa diberdayakan dan terus berkembang, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan memiliki rasa pencapaian yang tinggi.

4. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya di masa depan (*Growth and security*)

Faktor ini menekankan pentingnya jaminan keberlanjutan kerja dan peluang karier jangka panjang bagi karyawan. Pertumbuhan meliputi promosi jabatan, kenaikan gaji, serta pengembangan kompetensi yang memungkinkan karyawan mencapai posisi yang lebih tinggi. Sementara itu, keamanan kerja menciptakan rasa stabilitas dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Kombinasi antara pertumbuhan dan keamanan memberikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik bagi karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi.

5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja (*Social integration*)

Integrasi sosial mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diterima, dihormati, dan memiliki hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang inklusif, bebas diskriminasi, dan mendukung kerja sama tim akan memperkuat ikatan sosial dan solidaritas antar karyawan. Rasa memiliki dan kedekatan sosial ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional.

6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*Constitutionalism*)

Asas konstitusionalisme dalam konteks organisasi berarti menjamin adanya perlindungan hukum dan keadilan bagi seluruh karyawan melalui penerapan kebijakan dan prosedur yang transparan. Ini termasuk hak untuk mengajukan keluhan, kebebasan berpendapat, dan perlakuan yang tidak diskriminatif dalam setiap pengambilan keputusan manajerial. Ketika organisasi menjunjung tinggi norma dan aturan formal, karyawan merasa aman, dihormati, dan diperlakukan secara adil.

7. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (The total life space)

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi. Organisasi yang memperhatikan work-life balance umumnya menyediakan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, serta kebijakan yang mendukung peran karyawan di luar pekerjaan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan profesional dan pribadi, mereka cenderung mengalami stres yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi.

8. Relevansi sosial kehidupan kerja (Social relevancy)

Relevansi sosial kehidupan kerja mengacu pada makna dan kontribusi pekerjaan terhadap masyarakat secara luas. Karyawan cenderung lebih termotivasi dan bangga terhadap pekerjaan mereka apabila merasa bahwa apa yang mereka lakukan memiliki dampak positif, baik bagi komunitas, lingkungan, maupun negara. Ketika organisasi menjalankan tanggung jawab sosial dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat, hal ini menciptakan rasa bangga kolektif yang memperkuat ikatan karyawan terhadap misi perusahaan.

E. DAMPAK KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KESELURUHAN PERUSAHAAN

1. Meningkatkan kinerja

Kualitas kehidupan kerja meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik, efektivitas dan inovasi, efisiensi dan produktivitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan laba

2. Meningkatkan tanggung jawab dan keterlibatan kerja

Kualitas kehidupan kerja juga mempengaruhi tanggung jawab social, mendorong karyawan untuk melakukan tugas secara efektif serta menginspirasi dan memotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan. Intervensi kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan potensi karyawan melalui partisipasi dan keterlibatan.

3. Menghindari stress kerja

Ciri utama dari kualitas kehidupan kerja yang buruk adalah stress. Karena kurangnya kesadaran tentang kualitas kehidupan kerja di antara pengusaha dan karyawan, pentingnya Kualitas kehidupan kerja dalam suatu organisasi tidak diperhatikan dengan baik. Tidak adanya kualitas kehidupan kerja menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, meningkatkan ketidakhadiran, kurangnya motivasi dan moral, peningkatan tingkat kecelakaan, kurangnya produktivitas dll Ini adalah alasan utama untuk organisasi non-kinerja, daripada alasan lainnya. Dalam kehidupan mekanis ini, pekerja mencapai rumah setelah menyelesaikan pekerjaan mereka yang sibuk dengan stres tertinggi. Manusia tidak bisa dibandingkan dengan mesin. Mereka memiliki impuls, naluri, emosi mereka sendiri. Pengusaha harus merancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja bukan teknologi. Secara historis, pekerjaan telah menjadi komponen penting dalam kehidupan manusia. Tidak dapat disangkal bahwa pekerjaan mempengaruhi keadaan fisiologis, kesejahteraan dan kompetensi. Jika organisasi memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, sindrom stres di tempat kerja dapat dikurangi, atau lebih jauh dihilangkan.

4. Menarik mempertahankan karyawan

Keberhasilan setiap organisasi sangat tergantung pada bagaimana menarik rekrutan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, setiap organisasi menghadapi masalah dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mengatasi hal ini setiap organisasi perlu mempertahankan tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Kualitas kehidupan kerja penting bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja yang berkualitas dan bagi pekerja dapat bermanfaat untuk menjamin kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya memiliki dampak psikologis pribadi pada setiap pekerja. Kualitas kehidupan kerja selanjutnya dapat menjadi strategi yang sangat berharga bagi industri untuk dipromosikan guna menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil. Kualitas

kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Di era persaingan global kualitas kehidupan kerja karyawan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan berbakat. Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Dalam organisasi, kualitas kehidupan kerja sangat penting untuk kelancaran organisasi. Lebih jauh lagi, ini membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang efisien dan efektif untuk profil pekerjaan yang tepat, yang pada gilirannya mengarah pada kesuksesan karyawan dan organisasi.

5. Meningkatkan kebahagiaan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas

Karyawan yang bersemangat, berenergi, dan lebih bahagia terikat untuk menjadi lebih produktif dan efisien baik dari segi waktu maupun sumber daya. Keseimbangan kehidupan kerja harus dijaga secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensi puncaknya dan bebas dari stress. Dengan menggunakan kualitas kehidupan kerja potensi pekerja dapat dimanfaatkan secara maksimal. Ini memastikan partisipasi dan keterlibatan pekerja yang lebih besar, membuat pekerjaan lebih mudah dan meningkatkan kualitas dan efisiensi. Kualitas kehidupan kerja membuat kebahagiaan dan kepuasan kerja meningkat, yang akan meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

F. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI STRATEGI PERUSAHAAN

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu pendekatan penting yang dilakukan banyak organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif. Bukan hanya soal gaji atau tunjangan, kualitas kehidupan kerja juga mencakup bagaimana peran, tanggung jawab, dan hubungan sosial di tempat kerja dirancang agar mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penerapan pendekatan ini dapat membantu organisasi mengurangi berbagai persoalan seperti stres kerja, ketidakpuasan, hingga tingginya tingkat perpindahan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, organisasi akan lebih mudah mencapai target kinerja dan mempertahankan loyalitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Beberapa aspek yang umum dibahas dalam konteks kualitas kehidupan kerja mencakup bagaimana tugas dan tanggung jawab dirancang, sejauh mana karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta bagaimana komunikasi dan relasi antar individu dibangun di dalam tim. Organisasi yang berhasil memperhatikan faktor-faktor ini umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik serta iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Seiring dengan berkembangnya paradigma manajemen sumber daya manusia, pembahasan mengenai kualitas kehidupan kerja juga semakin kompleks. Topik ini kini tidak hanya dipandang sebagai bagian dari kebijakan kesejahteraan kerja semata, tetapi juga sebagai strategi keberlanjutan organisasi di tengah tekanan kompetisi dan dinamika kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi para pelaku organisasi untuk memahami bagaimana kualitas kehidupan kerja dapat diintegrasikan dalam berbagai kebijakan dan praktik kerja yang ada.

PENUTUP

Kualitas kehidupan kerja di era modern dapat dipahami sebagai kondisi lingkungan kerja yang mampu menunjang kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Dalam praktiknya, sering kali muncul ketidakpuasan meskipun fasilitas kerja telah tersedia dengan baik. Hal ini mencerminkan adanya jarak antara harapan individu dan kenyataan di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk meninjau ulang bagaimana kualitas kehidupan kerja berperan dalam menjawab tuntutan dan dinamika kebutuhan karyawan yang terus berkembang, khususnya dengan hadirnya generasi baru seperti generasi Z. Memastikan kualitas kehidupan kerja yang

optimal bukan hanya merupakan tanggung jawab manajemen semata, melainkan merupakan bentuk sinergi antara organisasi, individu, dan lingkungan sosial yang lebih luas, demi mendukung pencapaian tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amornpipat, I. (2018). Quality of Work-Life of Pilots: A Literature Review and Research Agenda. *Kasem Bundit Journal*, 19(June), 367–377.
- Andini, T. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Hybrid Working. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 158–164.
- Angelia, I. N., Edwina Ds, T. N., & Yuniasanti, R. (2021). Literature Review: Quality of Work Life in the 5.0 Era. *Sains Humanika*, 13(2–3), 35–38.
- Ashwini, & Varma, A. J. (2016). A Study of Review of Literature on KUALITAS KEHIDUPAN KERJAManufacturing Sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(7), 93–97.
- Astitiani, N. L. P. S., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2).
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1).
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala Repositori IMWI*, 1(2), 28–41.
- Handayani, M. (2018). A Literature Review of Quality of Work Life. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 2(6), 630–636.

- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA) dan Organizational Commitment (OC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI*, 1(1), 1–9.
- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri-Daud, N. S., & Ishak, A. S. (2018). A Literature Review on Quality Teacher's Working Life. *MATEC Web of Conferences*, 150, 1–5.
- Jyothilakshmi, & Idicula, E. J. (2017). Literature Review on Quality of Work Life. *IRJMSH*, 8(12), 104–116.
- Lodh, P., & Ghosh, D. S. (2022). Doctors' Work Life Quality and Effect on Job Satisfaction: An Exploratory Study Based on Literature Review. *International Journal of Rural Development, Environment and Health Research*, 6(1), 1–7.
- Macairan, K. M. L., Oducado, R. M. F., Minsalan, M. E., Recodo, R. G., & Abellar, G. F. D. (2019). Quality of Work Life of Public School Nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 9(1), 1–12.
- Maqsood, M. B., Islam, M. A., Nisa, Z. un, Naqvi, A. A., Al Qarni, A., Al-karasneh, A. F., Iffat, W., Ghorri, S. A., Ishaqui, A. A., Aljaffan, A. H., Alghamdi, S., Albanghali, M. A., Mahrous, A. J., Iqbal, M. S., Khan, A. H., & Haseeb, A. (2021). Assessment of quality of work life (KUALITAS KEHIDUPAN KERJA) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(11), 1348–1354.
- Muindi, F., & K'obonyo, P. (2015). Quality of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, and Job Performance: A Critical Review of Literature. *European Scientific Journal*, 11(26), 1–13.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Sandhya, M. N. (2016). Quality of Work Life Components: A Literature Review. *International Journal of Indian Psychology*, 4(1).
- Pahuja, P., & Malhotra, P. (2017). A Literature Review on Training & Development and Kualitas kehidupan kerja-Impact on Marketing Professionals. *Biz and Bytes*, 8(1), 108–116.

- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. dos. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- Van, H. L. T., Volrathongchai, K., Vu Quoc Huy, N., Nu Minh Duc, T., Van Hung, D., & Thi Mai Lien, T. (2020). Quality of work life among nurses working at a provincial general hospital in Vietnam: a cross-sectional study. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 11(4), 188–195.